

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ HỒNG NHUNG

CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG
CÁN BỘ KIỂM TRA CỦA ĐẢNG
GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

HÀ NỘI - 2025

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ HỒNG NHUNG

**CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG
CÁN BỘ KIỂM TRA CỦA ĐẢNG
GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

Mã số: 931 02 02

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS LÊ VĂN CƯỜNG



HÀ NỘI - 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu do tôi thực hiện dưới sự hướng dẫn của giảng viên hướng dẫn. Những tài liệu tham khảo được trích dẫn một cách hệ thống, đầy đủ, đồng thời ghi rõ ràng về nguồn gốc theo quy định của Học viện.

Tác giả



Nguyễn Thị Hồng Nhung

MỤC LỤC

	<i>Trang</i>
MỞ ĐẦU	1
Chương 1 TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	9
1.1. Các công trình nghiên cứu của tác giả người nước ngoài có liên quan đến đề tài luận án	9
1.2. Các công trình nghiên cứu của tác giả trong nước có liên quan đến đề tài luận án	16
1.3. Khái quát kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học đã tổng quan và những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu	34
Chương 2 CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ KIỂM TRA CỦA ĐẢNG - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN	39
2.1. Ngành kiểm tra của Đảng, Ủy ban Kiểm tra, cơ quan Ủy ban Kiểm tra	39
2.2. Cán bộ kiểm tra của Đảng - khái niệm, đặc điểm, vai trò	49
2.3. Công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng - khái niệm, nội dung, vai trò	69
Chương 3 CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ KIỂM TRA CỦA ĐẢNG - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM	92
3.1. Thực trạng công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng	92
3.2. Nguyên nhân và kinh nghiệm công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng	133
Chương 4 PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ KIỂM TRA CỦA ĐẢNG ĐẾN NĂM 2030 TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2035	148
4.1. Những yếu tố thuận lợi, khó khăn và phương hướng tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2035	148
4.2. Những giải pháp tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2035	164
KẾT LUẬN	193
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN TỚI ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	195
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	196
PHỤ LỤC	212

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BDNV	:	Bồi dưỡng nghiệp vụ
CB, CC	:	Cán bộ, công chức
CBKT	:	Cán bộ kiểm tra
CTBD	:	Công tác bồi dưỡng
CTCB	:	Công tác cán bộ
CTKT	:	Công tác kiểm tra
CTKT, GS	:	Công tác kiểm tra, giám sát
KT, GS	:	Kiểm tra, giám sát
THKL	:	Thi hành kỷ luật
TCĐ	:	Tổ chức đảng
ĐT, BD	:	Đào tạo, bồi dưỡng
TCBM	:	Tổ chức bộ máy
HVCTQG	:	Học viện Chính trị quốc gia
CQUBKTTW	:	Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương
UBKTTW	:	Ủy ban Kiểm tra Trung ương
UBKT	:	Ủy ban kiểm tra
KTV	:	Kiểm tra viên
KTVC	:	Kiểm tra viên chính
KTVCC	:	Kiểm tra viên cao cấp
HTCT	:	Hệ thống chính trị
Nxb	:	Nhà xuất bản

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của luận án

Trong hệ thống tổ chức của Đảng Cộng sản Việt Nam, cán bộ kiểm tra (CBKT) của Đảng là lực lượng nòng cốt tham mưu chiến lược giúp cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp lãnh đạo, thực hiện công tác kiểm tra (CTKT) một cách bài bản, chuyên sâu, hiệu quả, góp phần giữ gìn kỷ cương, đạo đức, đảm bảo tính nghiêm minh và xây dựng niềm tin của nhân dân đối với Đảng. CBKT của Đảng nếu không được bồi dưỡng thường xuyên, toàn diện thì rất dễ rơi vào tình trạng lúng túng trong chuyên môn, bị động trong xử lý, thiếu bản lĩnh trong đối mặt với các tình huống, ảnh hưởng nghiêm trọng đến hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát (CTKT, GS) và thi hành kỷ luật (THKL) của Đảng. Do đó, công tác bồi dưỡng (CTBD) CBKT của Đảng có vai trò đặc biệt quan trọng, góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, hình thành, phát triển toàn diện tư duy, kỹ năng nghiệp vụ, năng lực phân tích, đánh giá, xử lý các tình huống phức tạp trong thực tiễn công tác; là cơ sở để xây dựng CBKT đủ đức, đủ tài, giàu bản lĩnh chính trị, tinh thông nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Công tác bồi dưỡng CBKT của Đảng thời gian qua đã đạt được rất nhiều kết quả tích cực như: Nội dung CTBD đã khâu nối thành một quy trình có tính thống nhất chặt chẽ, đồng bộ; cấp ủy và ủy ban kiểm tra các cấp có nhiều văn bản xác định rõ mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ đối với CTBD CBKT Đảng; bước đầu xây dựng được đội ngũ giảng viên có kinh nghiệm thực tiễn phong phú, có phương pháp truyền đạt khoa học; các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ theo ngạch công chức được tổ chức bài bản, thường xuyên, hiệu quả; nội dung các chuyên đề sát với yêu cầu nhiệm vụ, được điều chỉnh, cập nhật thường xuyên góp phần nâng cao năng lực, kỹ năng nghiệp vụ cho CBKT của Đảng... Tuy nhiên, CTBD CBKT của Đảng còn một số vấn đề hạn chế xuất phát từ cả chủ quan và khách quan.

Trong giai đoạn hiện nay, yêu cầu tiếp tục đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng, kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, tệ quan liêu, tham nhũng, tiêu cực, tình trạng “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” trong nội bộ đang đặt ra những đòi hỏi cấp thiết đối với công tác KT, GS, thi hành kỷ luật Đảng. CBKT các cấp phải thực sự là những người có bản lĩnh vững vàng, sắc sảo trong nghiệp vụ, kiên quyết trong đấu tranh, gương mẫu trong đạo đức, kỷ cương. Đồng nghĩa là CTBD CBKT của Đảng phải gắn với yêu cầu thực tiễn và nhiệm vụ cụ thể của từng địa phương, đơn vị.

Thời gian qua, Đảng ta thực hiện chủ trương sắp xếp tổ chức bộ máy hệ thống chính trị đã tạo ra những thay đổi cơ bản mô hình tổ chức, chức năng, nhiệm vụ và mối quan hệ công tác của hệ thống cơ quan kiểm tra Đảng. Dẫn đến yêu cầu cấp thiết về nâng cao chất lượng, phạm vi kiến thức và kỹ năng xử lý tình huống phức tạp của cán bộ kiểm tra trong thực tiễn. CTBD CBKT của Đảng phải được điều chỉnh để phù hợp với thực tế mới. Việc triển khai thành lập Trung tâm nghiên cứu và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm tra Đảng cho thấy sự quan tâm, bước chuyển biến quan trọng về định hướng chỉ đạo của Trung ương Đảng đối với ngành kiểm tra Đảng nói chung, công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra Đảng nói riêng; thể hiện rõ tầm nhìn chiến lược, quyết tâm chính trị cao và trách nhiệm sâu sắc trong việc xây dựng đội ngũ CBKT của Đảng đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới và đặc thù mới của đội ngũ CBKT sau tổ chức, sắp xếp lại bộ máy chính quyền địa phương, tổ chức đơn vị hành chính. Trong bối cảnh đó, CTBD CBKT của Đảng cần được tăng cường để bảo đảm CBKT của Đảng không chỉ nắm vững nghiệp vụ công tác mà còn thích ứng tốt với mô hình tổ chức mới, xử lý hiệu quả những tình huống phát sinh trong thực tiễn.

Xuất phát từ những lý do trên, tôi đã lựa chọn nghiên cứu luận án với nội dung ***“Công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng giai đoạn hiện nay”***.

2. Mục đích, nhiệm vụ của luận án

2.1. Mục đích luận án

Nghiên cứu làm rõ những vấn đề lý luận, thực tiễn về công tác bồi dưỡng *cán bộ kiểm tra* của Đảng, trên cơ sở đó xác định phương hướng và đề xuất những giải pháp chủ yếu tăng cường CTBD CBKT của Đảng đến năm 2035.

2.2. Nhiệm vụ của luận án

Một là, tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố liên quan đến đề tài luận án, khái quát kết quả nghiên cứu của các công trình đã tổng quan và xác định những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu.

Hai là, làm rõ những vấn đề lý luận, thực tiễn về CTBD CBKT của Đảng.

Ba là, đánh giá thực trạng CTBD CBKT của Đảng; chỉ rõ nguyên nhân và rút ra một số kinh nghiệm CTBD CBKT của Đảng.

Bốn là, xác định phương hướng, đề xuất những giải pháp chủ yếu tăng cường CTBD CBKT của Đảng từ nay đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2035.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu: Công tác bồi dưỡng CBKT của Đảng giai đoạn hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Phạm vi về nội dung:* Công tác kiểm tra, giám sát (KT, GS) trong Đảng là một lĩnh vực đặc thù đòi hỏi CBKT của Đảng phải nắm chắc nghiệp vụ CTKT, GS, THKL Đảng. Đây là nội dung cốt lõi, là điều kiện bắt buộc, không thể thay thế, gắn liền với chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm của Ngành và CBKT của Đảng. Việc nắm chắc nghiệp vụ khi thực hiện nhiệm vụ quyết định đến hiệu lực, hiệu quả của CTKT, GS và THKL Đảng. Do đó, về mặt nội dung, luận án nghiên cứu về CTBD CBKT của Đảng, trọng tâm là công tác BDNV KT, GS, THKL Đảng (gọi tắt là bồi dưỡng nghiệp vụ) cho CBKT của Đảng (bao gồm cán bộ bầu cử - ủy viên ủy ban kiểm tra và cán bộ chuyên trách - công chức quản lý, chuyên môn, văn phòng - tổng hợp) thông qua các lớp bồi dưỡng, tập huấn do UBKTTW, ủy ban kiểm tra các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương chủ trì.

- *Phạm vi về thời gian*: Từ nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng (năm 2016) đến 6/2025. Thời gian thực hiện điều tra, khảo sát trong nhiệm kỳ XIII. Nội dung phương hướng và hệ thống các nhóm giải pháp được luận án đề xuất có ý nghĩa định hướng và giá trị áp dụng trong thực tiễn đến năm 2030, đồng thời mang tầm nhìn chiến lược đến năm 2035.

- *Phạm vi về không gian*: Nhằm tập trung làm rõ các vấn đề cốt lõi, mang tính định hướng, chiến lược, luận án tập trung nghiên cứu trong phạm vi hệ thống tổ chức ngành Kiểm tra của Đảng từ Trung ương đến cấp tỉnh trong phạm vi toàn quốc, bao gồm: Ủy ban, Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương (CQUBKTTW) và ủy ban, cơ quan ủy ban kiểm tra tỉnh ủy, thành ủy và đảng ủy trực thuộc Trung ương. Đây là cấp giữ vai trò chỉ đạo trực tiếp, định hướng, hướng dẫn và tổ chức thực hiện chủ yếu CTBD CBKT của Đảng. Nên việc khảo sát trong phạm vi không gian này cơ bản sẽ đảm bảo việc phản ánh được cả tư duy chỉ đạo và thực tiễn triển khai, từ đó rút ra bài học có giá trị khái quát cao.

Nội dung phương hướng và hệ thống các nhóm giải pháp được luận án đề xuất có ý nghĩa định hướng và giá trị áp dụng trong thực tiễn đến năm 2030, đồng thời mang tầm nhìn chiến lược đến năm 2035.

4. Cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn, phương pháp nghiên cứu luận án

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được nghiên cứu, xây dựng nội dung dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin; tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng ta về công tác xây dựng Đảng trong đó có CTKT, GS và xây dựng đội ngũ cán bộ trong đó có CBKT của Đảng thông qua CTBD.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Cơ sở thực tiễn của luận án là thực trạng CTBD CBKT của Đảng từ năm 2016 đến nay.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

- *Về phương pháp luận nghiên cứu:* Luận án được xây dựng trên cơ sở sử dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử.

- *Phương pháp nghiên cứu lý thuyết:* Vận dụng để làm sáng tỏ cơ sở lý luận về CTBD CBKT của Đảng. Luận án tiến hành khảo cứu văn kiện của Đảng, pháp luật của Nhà nước, báo cáo tổng kết của cấp ủy và ủy ban kiểm tra các cấp. Thông qua việc khảo cứu các tài liệu khoa học, phương pháp này giúp nhận diện các xu hướng tư tưởng, trường phái nghiên cứu đã hình thành trong lĩnh vực có liên quan, từ đó tiến hành tổng hợp, liên kết và hệ thống hóa tri thức nhằm xây dựng một khung lý luận đầy đủ, có chiều sâu, phục vụ cho việc triển khai nghiên cứu chuyên đề một cách khoa học và hiệu quả.

- *Phương pháp phân loại, hệ thống hoá lý thuyết và mô hình hoá* được sử dụng nhằm phân tích, tổ chức lại các tài liệu thu thập được thành từng nhóm cụ thể dựa trên những đặc điểm bản chất chung. Qua đó, giúp làm rõ nội dung từng vấn đề, mối quan hệ giữa các nhóm vấn đề, đồng thời hình thành nên hệ thống lý thuyết và mô hình khái quát phục vụ cho việc nhận diện vấn đề nghiên cứu một cách tổng thể, logic và sâu sắc hơn.

- *Phương pháp lịch sử* được sử dụng nhằm truy nguyên nguồn gốc hình thành, theo dõi quá trình phát triển và những biến đổi của các vấn đề có liên quan đến CTBD CBKT của Đảng. Nhờ đó, phương pháp này giúp làm sáng tỏ bản chất và các quy luật vận động khách quan của đối tượng nghiên cứu trong từng hoàn cảnh lịch sử cụ thể.

- *Phương pháp hệ thống - cấu trúc* được sử dụng để chia tách CTBD CBKT thành các nội dung nghiên cứu riêng biệt, từ đó tiến hành xem xét chi tiết từng yếu tố cấu thành, làm rõ từng khía cạnh cụ thể. Qua đó, giúp nhận diện bản chất, chỉ ra mối quan hệ giữa các bộ phận trong tổng thể, phục vụ việc đánh giá và luận giải sâu sắc vấn đề nghiên cứu.

- *Phương pháp phân tích* được sử dụng để kết nối các kết quả phân

tích, đánh giá từ những khía cạnh riêng lẻ của đề tài, qua đó hình thành nhận định toàn diện, có tính khái quát cao về đối tượng nghiên cứu của luận án, góp phần đưa ra các kết luận và kiến nghị có giá trị lý luận và thực tiễn. Trên cơ sở phân tích bối cảnh thực tiễn và các chủ trương lớn của Đảng như Nghị quyết số 18-NQ/TW, 19-NQ/TW, các kết luận của Trung ương về sắp xếp DT, BD để khái quát những thay đổi trong tổ chức hệ thống ngành kiểm tra Đảng sau khi sáp nhập đơn vị hành chính, vận hành mô hình tổ chức đảng (TCD), chính quyền địa phương 02 cấp; những thuận lợi, khó khăn tác động đến CTBD CBKT của Đảng, từ đó đề xuất phương hướng, giải pháp tăng cường CTBD CBKT của Đảng.

- *Phương pháp tổng hợp* được vận dụng nhằm liên kết các đánh giá và nhận định từ những khía cạnh nghiên cứu khác nhau trong phạm vi đối tượng của luận án, qua đó rút ra những kết luận mang tính khái quát và toàn diện.

- *Phương pháp so sánh* được dùng để đối chiếu kết quả, giải pháp CTBD CBKT của Đảng qua các giai đoạn khác nhau.

- *Phương pháp thống kê mô tả*: Sử dụng để sưu tầm, tập hợp các số liệu thống kê phục vụ cho việc đánh giá thực trạng thực hiện CTBD CBKT của Đảng từ 2016 đến nay. Các số liệu được xử lý bằng phần mềm để phục vụ việc phân tích thực trạng một cách khách quan.

- *Phương pháp nghiên cứu thực tiễn* được sử dụng chủ yếu nhằm khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng CTBD CBKT của Đảng. Trong đó, phương pháp thực nghiệm được triển khai thông qua việc tổ chức các hình thức trao đổi với cán bộ thực tiễn, nhằm tiếp nhận thông tin nhiều chiều và kiểm nghiệm các giả định nghiên cứu.

- *Phương pháp điều tra xã hội học* được áp dụng để khảo sát và đánh giá thực trạng CTBD CBKT của Đảng trong giai đoạn từ năm 2016 đến nay. Trên cơ sở tổng hợp dữ liệu điều tra, luận án tiến hành phân tích để rút ra các nhận định, kết luận về ưu điểm, hạn chế, khuyết điểm cũng như đề xuất

những giải pháp khả thi nhằm nâng cao chất lượng CTBD CBKT của Đảng từ nay đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2035.

5. Những đóng góp mới về mặt khoa học của luận án

Một là, luận án đã bước đầu xác lập và làm rõ nội hàm một số khái niệm liên quan đến đề tài nghiên cứu, bao gồm: Ngành kiểm tra của Đảng; CBKT của Đảng; CTBD CBKT của Đảng; xây dựng 06 nội dung mới về CTBD CBKT của Đảng gồm: (1) Xây dựng các văn bản của Đảng để xác định quan điểm lãnh đạo, chỉ đạo, phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp trong CTBD CBKT của Đảng; (2) Tổ chức khảo sát, xác định mục tiêu, yêu cầu, nội dung và hình thức bồi dưỡng CBKT của Đảng; (3) Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức thực hiện bồi dưỡng CBKT của Đảng; (4) Tổ chức phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị liên quan thực hiện CTBD CBKT của Đảng; (5) Kiểm tra, giám sát CTBD CBKT của Đảng; (6) Sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm CTBD CBKT của Đảng.

Hai là, luận án khái quát 05 kinh nghiệm mới về CTBD CBKT của Đảng từ thực trạng CTBD CBKT của Đảng từ năm 2016 đến nay, gồm: (1) Thường xuyên quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện, chặt chẽ, thống nhất của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, UBKTTW; (2) Duy trì sự phối hợp thường xuyên, chặt chẽ giữa các cấp ủy, TCD với các cơ quan chức năng trong tổ chức thực hiện CTBD cán bộ; (3) Xác định đúng mục tiêu, yêu cầu, nội dung và vận dụng linh hoạt các hình thức, biện pháp bồi dưỡng phù hợp với từng nhóm đối tượng CBKT; (4) Phát huy trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng tham gia vào CTBD CBKT của Đảng (5) Công tác kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng phải được tiến hành thường xuyên, nghiêm túc, làm căn cứ điều chỉnh, hoàn thiện nội dung và cách thức triển khai thực hiện. Trong đó, các nội dung kinh nghiệm đều rút ra từ thực tiễn quá trình tổ chức thực hiện CTBD CBKT của Đảng.

- *Ba là*, luận án đề xuất nhiều giải pháp quan trọng để tăng cường

CTBD CBKT của Đảng đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2035, trong đó các giải pháp có tính toàn diện đối với chủ thể lãnh đạo, chỉ đạo CTBD; xây dựng và hoàn thiện chương trình, nội dung, cách thức triển khai thực hiện bồi dưỡng; phát huy hiệu quả phối hợp liên ngành; đổi mới CTKT, GS đánh giá chất lượng bồi dưỡng...

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

Một là, luận án góp phần hệ thống hóa và làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về CTBD CBKT của Đảng (khái niệm, nội dung, vai trò).

Hai là, luận án đánh giá thực trạng (ưu điểm, hạn chế, khuyết điểm) và những kinh nghiệm CTBD CBKT của Đảng từ nhiệm kỳ Đại hội XII đến nay. Dự báo những thuận lợi, khó khăn và đề xuất được những giải pháp thiết thực, phù hợp, khả thi giúp tăng cường CTBD CBKT của Đảng đến năm 2035 đáp ứng yêu cầu đặt ra trong tình hình mới.

Ba là, luận án góp phần cung cấp những luận cứ khoa học cho Đảng nghiên cứu, xác định chủ trương, biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo công tác xây dựng đội ngũ cán bộ thông qua CTBD nói chung và xây dựng, bồi dưỡng CBKT của Đảng nói riêng trong thời gian tới.

Bốn là, kết quả nghiên cứu của luận án là tài liệu tham khảo có giá trị thực tiễn, góp phần phục vụ hiệu quả cho việc nâng cao chất lượng công tác cán bộ (CTCB), chuyên môn trong hệ thống cơ quan kiểm tra của Đảng. Đồng thời, luận án còn có thể phục vụ cho hoạt động nghiên cứu khoa học, giảng dạy và học tập các học phần về công tác xây dựng Đảng tại HVCTQG Hồ Chí Minh, các học viện chính trị khu vực và hệ thống các trường chính trị cấp tỉnh trên cả nước.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các công trình của tác giả đã công bố liên quan đến đề tài luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án gồm 4 chương, 10 tiết.

Chương 1

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

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1.1. Nhóm các công trình nghiên cứu về công tác cán bộ và bồi dưỡng cán bộ

Steven Hodge (2011), “Learning to Manage: Transformative Outcomes of Competency - Based Training, Australian Journal of Adult Learning” [166, pp 498-517]. Tạm dịch là “Học quản lý: Kết quả chuyển hóa từ chương trình bồi dưỡng theo năng lực”. Trong bài viết, tác giả đã chỉ rõ tầm quan trọng của việc giải quyết mối quan hệ giữa lý thuyết với thực hành trong hoạt động bồi dưỡng. Bởi lẽ, chất lượng bồi dưỡng vừa phụ thuộc vào quá trình học tập của người học, vừa liên quan tới quá trình cung cấp kiến thức từ giảng viên trong các khoá bồi dưỡng, đồng thời sự khác biệt giữa môi trường học tập và môi trường thực tiễn cũng là nhân tố chi phối kết quả bồi dưỡng. Nếu các tình huống công việc đã và đang thực hiện không được giải đáp thoả đáng thông qua kiến thức trong chương trình học, có thể dẫn đến bất mãn, tiêu cực, tâm lý chán nản trong học viên. Do vậy, CTBD cần được thiết kế theo hướng gắn với thực tiễn, tập trung vào việc xử lý các tình huống cụ thể nhằm giúp người học nhận diện và giải quyết hiệu quả khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn. Đồng thời, nội dung bồi dưỡng phải phù hợp với đặc thù công việc và đáp ứng đúng nhu cầu thực tế của người học trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

R. Ren, Y. Lin, and G. Xing (2011), “Civil Servant Competency Research with Improved Grey Relational Model, Pacific - Asia Conference on Circuits, Communications and System” [165] công bố tại Hội nghị Châu Á - Thái Bình Dương, tạm dịch là “Phân tích năng lực công chức bằng mô hình

quan hệ xám được cải tiến”, bài viết đã nhấn mạnh đến yếu tố cá nhân của người tham gia hoạt động bồi dưỡng. Mỗi cá nhân đều có những đặc điểm riêng về tâm lý, năng lực và kinh nghiệm, tạo nên sự khác biệt trong quá trình hình thành nhận thức và hành vi. Điều này dẫn đến sự không đồng đều trong mức độ tiếp thu kiến thức khi tham gia các khóa học, dù cùng được tiếp cận trong một môi trường với điều kiện giảng dạy và cơ sở vật chất giống nhau. Trong quá trình bồi dưỡng, những người học có khả năng tự điều chỉnh nhận thức hiệu quả, đồng thời duy trì thái độ học tập tích cực, thường đạt được kết quả cao hơn và phát huy tốt hơn lợi ích từ chương trình học. Chính vì vậy, việc người học chủ động xây dựng nhận thức học tập không chỉ giúp họ nâng cao kỹ năng chuyên môn, làm việc hiệu quả hơn, mà còn góp phần khẳng định giá trị bản thân trong môi trường công tác. Đồng thời, khi người học thể hiện thái độ tích cực trong học tập, tổ chức nơi họ công tác cần có sự tin tưởng, tạo điều kiện thuận lợi và cơ chế khuyến khích phù hợp để họ phát huy tối đa năng lực tiếp nhận, vận dụng kiến thức đã học vào thực tiễn công việc, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức.

K. Yang, F. Wu, X. Xu, and T. Chen (2012), “The Challenge of Civil Servant Training in China: A Case Study of Nanning City, Review of Public Personnel Administration”, tạm dịch là “Thách thức trong đào tạo công chức ở Trung Quốc: Nghiên cứu về đánh giá công tác quản lý nhân sự tại thành phố Nam Ninh” [161]. Nhóm tác giả đã mô tả hệ thống bồi dưỡng với đầy đủ ưu, nhược điểm và các vấn đề đặt ra trong bối cảnh mới như: Việc đánh giá nhu cầu bồi dưỡng chưa đầy đủ; động lực học tập của cán bộ, công chức (CB, CC) còn thấp; chưa có tiêu chí đo lường kết quả bồi dưỡng. Nhóm tác giả đã đưa ra một số giải pháp, trọng tâm là hướng tới việc xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng và bộ tiêu chí đánh giá chất lượng hoạt động bồi dưỡng, tập huấn.

Bành Lập Bình (2013), “Tăng cường xây dựng tác phong cán bộ thiết thực thực hiện vì dân, thực tế, thanh liêm”, *Xây dựng Đảng trong sạch, vững*

mạnh trong tình hình mới - Kinh nghiệm Việt Nam, kinh nghiệm Trung Quốc, [17]. Trong bài viết, tác giả cho rằng một trong những giải pháp thiết thực nhằm nâng cao phẩm chất, tác phong của đội ngũ cán bộ là đẩy mạnh công tác giám sát cán bộ dựa trên các biểu hiện cụ thể trong hoạt động công vụ và đời sống hằng ngày. Tác giả cho rằng một trong những giải pháp thiết thực nhằm nâng cao phẩm chất, tác phong của đội ngũ cán bộ là đẩy mạnh công tác giám sát cán bộ dựa trên các biểu hiện cụ thể trong hoạt động công vụ và đời sống hằng ngày. Từ góc độ CTBD CBKT của Đảng, quan điểm này cho thấy yêu cầu quan trọng là trong quá trình bồi dưỡng, phải chú trọng rèn luyện cán bộ không chỉ về lý luận chính trị, kỹ năng nghiệp vụ, mà còn về đạo đức nghề nghiệp và phong cách công tác. Việc lựa chọn nội dung bồi dưỡng cần tập trung vào những năng lực và hành vi cán bộ như: kỹ năng đánh giá, phân tích tình huống, năng lực vận động, thuyết phục, cảm hóa quần chúng, kỹ năng thẩm tra, xác minh, khả năng giao tiếp và xử lý thông tin qua thực tiễn công tác cơ sở.

Trương Thụ Quân (2013), *“Không ngừng nâng cao trình độ quản lý đảng, xây dựng Đảng theo yêu cầu khoa học hóa công tác xây dựng đảng”* [101], trong bài viết, tác giả nhấn mạnh rằng để nâng cao chất lượng quản lý đảng viên, bên cạnh việc hoàn thiện cơ chế kiểm soát nội bộ, cần đặc biệt chú trọng đến việc tăng cường công tác giám sát và phòng ngừa vi phạm. Từ góc nhìn CTBD CBKT của Đảng, những nội dung này gợi mở yêu cầu thiết yếu là chương trình bồi dưỡng cần trang bị cho CBKT kiến thức và kỹ năng trong giám sát TCD và đảng viên theo phương thức khoa học, toàn diện và có chiều sâu. Cụ thể, CTBD phải giúp CBKT nắm vững nguyên tắc giám sát nội bộ, giám sát của cấp trên đối với cấp dưới, giám sát dân chủ và giám sát xã hội, coi đây là hệ thống công cụ thiết yếu nhằm phát hiện sớm các biểu hiện lệch chuẩn, từ đó chủ động giáo dục, nhắc nhở, ngăn chặn sai phạm ngay từ khi mới manh nha. Đồng thời, cần rèn luyện kỹ năng triển khai thực chất các chế

độ giám sát trong sinh hoạt đảng, giúp CBKT biết vận dụng đúng đắn các quyền dân chủ của đảng viên như quyền được biết, quyền giám sát, từ đó góp phần hoàn thiện phương thức kiểm tra trong điều kiện dân chủ hóa đời sống đang ngày càng sâu rộng. Bên cạnh đó, CTBD cũng cần trang bị cho cán bộ năng lực đánh giá, nhận diện sớm những biểu hiện vi phạm từ những chi tiết nhỏ trong sinh hoạt đảng và trong quan hệ công tác thường ngày, hướng đến mục tiêu KT, GS mang tính phòng ngừa chủ động hơn là xử lý hậu quả. Những định hướng này không chỉ giúp nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho CBKT, mà còn góp phần xây dựng nền nếp giám sát khoa học, hiệu quả trong toàn hệ thống chính trị.

Befour Nanthavong (2021), *Chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức tại Văn phòng Phủ Thủ tướng nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào* [16]. Tác giả chỉ rõ các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng bồi dưỡng CB, CC bao gồm cả các yếu tố bên trong và bên ngoài hệ thống cơ sở, đồng thời khẳng định, trước yêu cầu về nhiệm vụ của CB, CC khi triển khai mô hình quản lý công mới tại nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào hiện nay thì việc xây dựng đội ngũ CB, CC có đủ năng lực, đủ trình độ là cần thiết, cấp bách. Đặc biệt, nghiên cứu nhấn mạnh rằng trong điều kiện đất nước Lào đang từng bước hội nhập khu vực và quốc tế thì yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khu vực công, đặc biệt là CB, CC làm việc tại các cơ quan trung ương như Văn phòng Phủ Thủ tướng, là nhiệm vụ cấp thiết và mang tính chiến lược. Việc đảm bảo đội ngũ này có đủ năng lực chuyên môn, phẩm chất chính trị và kỹ năng thực thi công vụ sẽ góp phần quyết định đến hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước. Kết quả nghiên cứu trong luận án đã bổ sung và hoàn thiện hơn cơ sở lý luận cũng như thực tiễn về CTBD CB, CC. Đồng thời, những phân tích, đánh giá của tác giả cũng đưa ra các đề xuất, kiến nghị có giá trị ứng dụng cao nhằm nâng cao chất lượng hoạt động bồi dưỡng cán bộ trong giai đoạn hiện nay.

Viện Nghiên cứu Xây dựng Đảng, Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2022), *Quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện - Thành tựu và kinh nghiệm trong công tác tổ chức và xây dựng Đảng Cộng sản Trung Quốc từ sau Đại hội XVIII* [149]. Cuốn sách được biên soạn nhằm tổng kết thực tiễn và lý luận trong công tác tổ chức và xây dựng Đảng sau Đại hội XVIII (2012), gắn với Tư tưởng Tập Cận Bình về chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc thời đại mới. Trong cuốn sách, CTCB và bồi dưỡng cán bộ được xác định là nội dung then chốt, giữ vai trò tính quyết định đối với sự ổn định và phát triển lâu dài của Đảng Cộng sản Trung Quốc. Dưới sự chỉ đạo của Tổng Bí thư Tập Cận Bình, công tác này được định hướng rõ ràng theo nguyên tắc trung thành, trong sạch, có năng lực, đồng thời phải đảm bảo tính chính trị, tính chiến lược, tính hệ thống và tính kỷ luật. Về CTBD cán bộ, Đảng Cộng sản Trung Quốc chú trọng nâng cao chất lượng bồi dưỡng thông qua hệ thống trường Đảng các cấp, với nội dung gắn lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, Tư tưởng Tập Cận Bình với thực tiễn công tác tại cơ sở. Các lớp bồi dưỡng được tổ chức theo từng nhóm đối tượng, bao gồm cán bộ cấp cao, trung cấp, cơ sở, cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ dân tộc thiểu số. Tổng thể, nội dung về CTCB và bồi dưỡng cán bộ trong cuốn sách thể hiện một hệ thống lý luận - thực tiễn đồng bộ, hiện đại và nghiêm túc, phản ánh quyết tâm của Đảng Cộng sản Trung Quốc trong việc xây dựng một đội ngũ cán bộ phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước trong thời đại mới.

Tường Truyền Quang (2024), *Những phát triển về lý luận pháp luật của chủ nghĩa Mác tại Trung Quốc hiện nay* [100] khái quát quá trình Trung Quốc hóa lý luận pháp luật theo đường lối Mác-Lênin từ thời Mao Trạch Đông, Đặng Tiểu Bình đến thời Tập Cận Bình. Cuốn sách cũng dành sự quan tâm nhất định đến CTCB như một yếu tố then chốt bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện của Đảng đối với nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Đây là điều kiện tiên quyết để hiện thực hóa lý luận pháp luật mang bản sắc Trung Quốc

thời đại mới. Trong bối cảnh đổi mới toàn diện thể chế và quản trị nhà nước, CTCB trong lĩnh vực pháp luật không chỉ giới hạn ở tuyển chọn mà còn bao gồm cả bồi dưỡng, rèn luyện tư tưởng chính trị và đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ. Tác giả Tường Truyền Quang đề cao vai trò của Đảng trong việc kiểm soát chính trị đối với đội ngũ cán bộ, đồng thời khẳng định rằng chỉ khi Đảng vững mạnh và cán bộ đủ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực thì việc phát triển một nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa mới đạt hiệu quả thực chất.

1.1.2. Nhóm các công trình nghiên cứu về cán bộ kiểm tra đảng và bồi dưỡng cán bộ kiểm tra đảng

Sengkham Dungphommaphanya (2010), *Chất lượng công tác kiểm tra của Đảng bộ Bộ Quốc phòng tại nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào trong giai đoạn hiện nay* [111], luận án đã chỉ ra những hạn chế như năng lực CBKT chưa đồng đều, công tác lãnh đạo, chỉ đạo đôi khi thiếu kịp thời, và phương pháp tiến hành kiểm tra còn nặng hình thức. Đồng thời, bài viết cũng nhấn mạnh vai trò quan trọng của việc nâng cao chất lượng bồi dưỡng CBKT, xem đây là một giải pháp trọng tâm để bảo đảm hiệu lực CTKT trong điều kiện mới. Nội dung này góp phần làm rõ mối quan hệ giữa năng lực CBKT và hiệu quả thực thi nhiệm vụ, qua đó cung cấp cơ sở thực tiễn quan trọng cho việc nghiên cứu nâng cao chất lượng CTBD CBKT hiện nay.

Somvay Sengpasert (2011), *Đổi mới công tác kiểm tra ở tổ chức cơ sở đảng trong Quân đội nhân dân Lào giai đoạn hiện nay* [113], luận án đã nhấn mạnh yêu cầu cấp thiết phải đổi mới CTKT trong các tổ chức cơ sở đảng. Luận án đặc biệt nhấn mạnh vai trò then chốt của CTBD CBKT với việc nâng lực chuyên môn, nghiệp vụ. Việc tổ chức các lớp bồi dưỡng tập trung, huấn luyện theo chức danh, kết hợp linh hoạt giữa bồi dưỡng tại chỗ và bồi dưỡng thường xuyên, được xem là giải pháp trọng yếu nhằm nâng cao hiệu quả thực thi nhiệm vụ kiểm tra trong hệ thống chính trị.

Chansy Sengsomphou (2011), *Chất lượng công tác kiểm tra của ủy ban kiểm tra đảng và nhà nước cấp tỉnh ở các tỉnh phía Bắc nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào trong giai đoạn hiện nay* [29], luận án đã khẳng định để đáp ứng yêu cầu đặt ra trong tình hình mới, CTBD CBKT cần được triển khai một cách đồng bộ, trong đó bao gồm cả đổi mới nhận thức, tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, và trang bị hệ thống kiến thức, kỹ năng phù hợp với thực tiễn công tác. Đặc biệt, nghiên cứu đề xuất phải chú trọng bồi dưỡng thường xuyên, có hệ thống và gắn với thực tiễn hoạt động kiểm tra, nhằm bảo đảm tính liên tục, cập nhật và hiệu quả trong việc nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ làm CTKT của Đảng.

Vương Lệ Lệ (2015), “Ủy ban Kiểm tra Kỷ luật Trung ương: Dùng kỷ luật sắt để xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra, giám sát, kỷ luật” [81]. Trong bài viết tác giả thể hiện một định hướng rõ ràng trong CTCB là siết chặt kỷ luật, chủ động kiểm soát quyền lực, và đề cao xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất chính trị và đạo đức vững vàng thông qua bồi dưỡng. Bài viết nhấn mạnh chiến lược của UBKTTW Đảng Cộng sản Trung Quốc dùng ý luật sắt để xây dựng đội ngũ cán bộ giám sát và kiểm tra trung thực, trong sạch và hiệu quả. Kêu gọi CBKT tự soi mình trong các chuẩn mực, trách nhiệm, tinh thần trung thực, rõ ràng, dám chịu trách nhiệm giúp củng cố niềm tin xã hội và hiệu quả giám sát quyền lực trong Đảng.

Đào-Bua-La-Pha-Ba-Vông-Phết (2017) “*Chất lượng công tác kiểm tra của Đảng Nhân dân cách mạng Lào trong giai đoạn hiện nay*” [41]. Trong luận án, tác giả cho rằng để nâng cao chất lượng CTKT, một trong những yếu tố then chốt là phải bồi dưỡng CBKT trở thành những người có kiến thức chuyên sâu, được trang bị nghiệp vụ kiểm tra một cách chuyên nghiệp. CBKT phải được bồi dưỡng thường xuyên về lý luận, phương pháp và kỹ năng nghiệp vụ, qua đó đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong CTKT của Đảng Nhân dân cách mạng Lào.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ TRONG NƯỚC CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.2.1. Nhóm các công trình nghiên cứu về công tác cán bộ và hoạt động bồi dưỡng cán bộ

Bùi Kim Hồng (2009), *Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác tổ chức, cán bộ* [66], cuốn sách đã tập hợp một cách hệ thống những tư tưởng và quan điểm chỉ đạo sâu sắc của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác tổ chức và xây dựng đội ngũ cán bộ. Tác giả đã chất lọc và sắp xếp lời dạy của Người thành các nội dung mạch lạc gắn với từng khâu trong quy trình CTCB, từ nhận thức về người cán bộ cách mạng, vai trò, vị trí của cán bộ, đến vấn đề huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng (ĐT, BD) bố trí, sử dụng, cũng như các tiêu chuẩn cần có về phẩm chất và năng lực của người cán bộ. Bên cạnh đó, cuốn sách còn trình bày những phân tích chuyên sâu về một số nội dung tiêu biểu, như tư tưởng Hồ Chí Minh về việc chuẩn bị và bồi dưỡng cán bộ cho phong trào Thi đua yêu nước, hay quan điểm “học để làm việc, làm người, làm cán bộ”. Đây là nguồn tài liệu có giá trị tham khảo cao, góp phần hỗ trợ tác giả luận án trong việc luận giải các nội dung lý luận về CTBD, đặc biệt trong mối quan hệ với quá trình xây dựng đội ngũ CB, CC.

Lê Công Quyền (2009), “Nên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo nhu cầu công tác” [105], bài viết đã nhấn mạnh rằng CTBD sẽ đạt hiệu quả cao hơn khi được thiết kế và triển khai dựa trên nhu cầu thực tế của CB, CC. Cách tiếp cận này không chỉ giúp khắc phục tình trạng hình thức, lãng phí, kém hiệu quả trong quá trình đào tạo, mà còn góp phần nâng cao chất lượng nội dung, chương trình bồi dưỡng, tạo động lực, sự say mê cho người học và đặc biệt là tăng khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn công tác, từ đó nâng cao hiệu quả thực thi nhiệm vụ.

Trịnh Cư, Nguyễn Duy Hùng và Lê Văn Yên (2009), “Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc” [35], cuốn sách đã trình bày một

cách hệ thống những nội dung then chốt liên quan đến cơ chế xây dựng đội ngũ cán bộ tại Trung Quốc. Tác phẩm đặc biệt nhấn mạnh vai trò lãnh đạo xuyên suốt và nhất quán của Đảng Cộng sản Trung Quốc trong việc hoạch định chính sách cũng như tổ chức thực hiện CTCB. Đồng thời làm rõ mối quan hệ giữa thể chế cán bộ và yêu cầu hiện đại hóa nền hành chính quốc gia trong bối cảnh Đảng thực hiện quyền lãnh đạo toàn diện. Bên cạnh đó, nội dung cuốn sách phản ánh đầy đủ các quan điểm chỉ đạo và quy định cụ thể của Đảng Cộng sản Trung Quốc về công tác ĐT, BD tuyển chọn, đề bạt, sử dụng, đánh giá và quản lý cán bộ trong giai đoạn đầu thế kỷ XXI, góp phần làm rõ mô hình quản trị cán bộ trong điều kiện Đảng cầm quyền và yêu cầu cải cách hành chính hiện đại. Nội dung kiến thức được nêu trong sách là tài liệu tham khảo hữu ích với việc xây dựng, bồi dưỡng CB, CC ngành kiểm tra của Đảng ở nước ta trong bối cảnh hiện nay.

Trần Minh Tuấn (2011), *Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý theo chức danh tại Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh* [154]. Đề tài nghiên cứu đã làm nổi bật vai trò của việc thiết kế chương trình phù hợp với vị trí công tác nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị. Trong số các giải pháp được Ban Chủ nhiệm đề xuất, đáng chú ý là định hướng đổi mới chương trình trên cơ sở bối cảnh thực tiễn, mục tiêu ban đầu, nhu cầu cụ thể của người học và đặc điểm từng chức danh lãnh đạo. Ngoài ra, nghiên cứu nhấn mạnh sự cần thiết của việc phân biệt rõ ràng giữa chương trình đào tạo và chương trình bồi dưỡng để đảm bảo phù hợp với từng đối tượng học viên. Nội dung chương trình phải được thiết kế gắn kết chặt chẽ giữa lý luận và thực tiễn, coi đây là yếu tố then chốt nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả ĐT, BD cán bộ trong giai đoạn mới.

Hà Quang Ngọc, Nguyễn Minh Phương (2013), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về tổ chức nhà nước và cán bộ, công chức* [94], cuốn sách đã tuyển tập hơn 30 bài viết đã chọn lọc xoay quanh chủ đề tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và

CTCB. Các tác giả đã làm nổi bật vai trò gắn bó với nhân dân của người cán bộ, cũng như nhấn mạnh yêu cầu về lập trường, đạo đức cách mạng và bản lĩnh chính trị trong quá trình bồi dưỡng đội ngũ cán bộ theo tư tưởng của Người. Bên cạnh đó, các tác giả cũng đi sâu phân tích nhiều phương diện của CTCB, trong đó nhấn mạnh vai trò của việc bồi dưỡng cán bộ về lập trường giai cấp, bản lĩnh chính trị và tinh thần cách mạng theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Hoàng Chí Bảo (2014), “Đào tạo, bồi dưỡng công chức trong thời kỳ đẩy mạnh hội nhập quốc tế” [15]. Trong bài viết, tác giả nhấn mạnh rằng trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, công tác ĐT, BD đội ngũ CB, CC không chỉ là vấn đề cấp thiết mang tính thời sự, mà còn là nhiệm vụ có tính chiến lược, lâu dài. Các giải pháp tác giả đề xuất bao gồm: (1) Đặt trọng tâm vào chất lượng, bảo đảm tính hệ thống và cơ bản trong ĐT, BD; (2) Chuyển trọng tâm từ truyền thụ kiến thức sang phát triển toàn diện phẩm chất và năng lực người học; (3) Thực hiện đổi mới toàn diện các cơ sở ĐT, BD khu vực công từ chương trình, nội dung, phương pháp đến cơ chế quản lý; (4) Khuyến khích năng lực tự học, tự bồi dưỡng của công chức; và (5) Đổi mới chính sách đãi ngộ, phát triển đội ngũ giảng viên, coi đây là lực lượng quyết định chất lượng ĐT, BD cán bộ. Bài viết cung cấp cơ sở tham khảo quan trọng cho việc xác định định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong bối cảnh mới.

Nguyễn Văn Quỳnh (2014), *Đổi mới công tác xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu của các cơ quan đảng ở Trung ương* [106]. Tác giả và ban chủ nhiệm đề tài đã tập trung làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn cấp thiết trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tham mưu thuộc các cơ quan Đảng ở Trung ương. Mục tiêu trọng tâm của công trình là hướng tới việc hoàn thiện các cơ chế, chính sách và phương thức tổ chức nhằm khắc phục những tồn tại, bất cập, từ đó xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu có đủ phẩm chất, năng lực và bản lĩnh để thực hiện tốt các nhiệm vụ do Trung ương Đảng, Bộ Chính trị và Ban Bí thư giao. Mặc dù không nghiên cứu trực tiếp về CTBD

CBKT, nhưng các giải pháp và nội dung mà công trình đưa ra có thể xem là cơ sở gợi mở quan trọng cho việc thiết kế và triển khai hoạt động bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ làm CTKT của Đảng. Đặc biệt, các quan điểm về xây dựng vị trí việc làm, hệ tiêu chuẩn chức danh, thi tuyển, rèn luyện phẩm chất cán bộ và giám sát trách nhiệm người đứng đầu có thể được vận dụng hiệu quả trong việc xây dựng chương trình, nội dung và phương pháp bồi dưỡng đội ngũ CBKT đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

Đoàn Duy Anh (2017), “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo vị trí việc làm” [1], bài viết đã nhấn mạnh vị trí việc làm là cơ sở then chốt để xác định mục tiêu, nội dung và phương pháp bồi dưỡng CB, CC một cách sát thực và hiệu quả. Yếu tố quan trọng hàng đầu trong bồi dưỡng theo vị trí việc làm là việc xây dựng khung năng lực phù hợp với yêu cầu cụ thể của từng chức danh hoặc nhiệm vụ được giao. Khung năng lực này cần được xác định một cách khoa học và toàn diện, bao gồm các tiêu chí cụ thể về kiến thức và kỹ năng chuyên môn. Thông thường, hệ thống năng lực được chia thành hai nhóm chính: nhóm năng lực tư duy, bao gồm khả năng suy luận logic, phân tích và hiểu biết khái niệm; và nhóm năng lực điều hành, thể hiện qua kỹ năng giao tiếp, xử lý tình huống và ra quyết định trong môi trường công vụ. Việc thiết lập khung năng lực một cách rõ ràng sẽ tạo tiền đề cho việc xây dựng chương trình bồi dưỡng có trọng tâm, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của nền hành chính hiện đại.

Nguyễn Văn Hòa (2019), “Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh” [60], trong bài viết tác giả đã phân tích có hệ thống vai trò, vị trí và tầm quan trọng của đội ngũ công chức trong bối cảnh hiện nay, đồng thời làm rõ việc kế thừa và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh một cách sáng tạo trong xây dựng và phát triển đội ngũ này. Đồng thời, khẳng định rằng, việc xây dựng đội ngũ công chức không chỉ là một yêu cầu tất yếu trong quá trình cải cách nền hành chính nhà nước, mà còn là nội dung xuyên

suốt trong tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về nhà nước, về con người và về quản trị xã hội. Thông qua việc phân tích sâu sắc các quan điểm chỉ đạo của Hồ Chí Minh đối với yêu cầu về phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ CB, CC, luận án đã làm rõ những giá trị nền tảng có tính định hướng lâu dài, đồng thời gợi mở nhiều hàm ý chính sách quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hành chính trong bối cảnh đất nước đang đẩy mạnh đổi mới và hội nhập quốc tế. Trong phần đề xuất giải pháp, tác giả nhấn mạnh yêu cầu cấp thiết phải đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng đội ngũ công chức, coi đây là giải pháp mang tính khởi đầu, có ảnh hưởng lan tỏa đến các nội dung khác. Bên cạnh đó, luận án cũng đề cao việc phát huy tinh thần chủ động, sáng tạo, trách nhiệm và tính tích cực của đội ngũ công chức trong thực thi nhiệm vụ. Những đề xuất này không chỉ có giá trị lý luận mà còn mang ý nghĩa thực tiễn cao, đồng thời là nguồn tham khảo hữu ích cho quá trình tác giả xây dựng và luận giải các giải pháp trong phạm vi nghiên cứu của luận án.

Nguyễn Minh Tuấn (2018), “Tư tưởng của V.I.Lênin về cán bộ và công tác cán bộ” [134]. Tác giả đã làm rõ nhiều nội dung cốt lõi trong tư tưởng Lênin liên quan đến CTCB, bao gồm: vai trò của cán bộ và CTCB; mối liên hệ giữa xây dựng đội ngũ cán bộ với hoàn thiện DT, BD; yêu cầu về tiêu chuẩn cán bộ; nhiệm vụ DT, BD; cùng với công tác đánh giá, lựa chọn, kiểm tra và xử lý cán bộ, đảng viên vi phạm. Trong đó, tư tưởng của Lênin về bồi dưỡng cán bộ được xem là một nội dung trọng tâm, thể hiện nhận thức sâu sắc về việc muốn có đội ngũ cán bộ tốt thì phải thường xuyên bồi dưỡng lý luận, chuyên môn, đạo đức cách mạng và năng lực thực tiễn. Từ cách tiếp cận đó, tác giả nhấn mạnh sự cần thiết của việc nghiên cứu nghiêm túc, có hệ thống và cập nhật tư tưởng Lênin, nhằm vận dụng một cách sáng tạo vào điều kiện mới ở Việt Nam hiện nay. Với định hướng này, có thể khẳng định rằng các nguyên lý của V.I.Lênin về bồi dưỡng cán bộ là cơ sở tư tưởng quan trọng để

xây dựng đội ngũ có bản lĩnh chính trị, tinh thần đấu tranh bảo vệ kỷ luật Đảng, am hiểu thực tiễn và nắm vững nguyên tắc tổ chức của Đảng. Đặc biệt trong bối cảnh hiện nay việc vận dụng sáng tạo những giá trị lý luận và thực tiễn từ tư tưởng Lênin về CTCB là hết sức cần thiết.

Hoàng Đăng Quang (2020), “Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ” [99, tr.25-27, 31], trong bài viết, tác giả đã nhấn mạnh yêu cầu cấp thiết phải đổi mới toàn diện công tác ĐT, BD cán bộ cả về nội dung, phương pháp và tổ chức thực hiện, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn phát triển mới của đất nước. Tác giả cho rằng, các chương trình hiện nay cần được thiết kế theo hướng thực tiễn hóa nội dung, nhằm đảm bảo người học không chỉ tiếp thu kiến thức lý luận mà còn được trang bị kỹ năng giải quyết các vấn đề cụ thể trong thực tiễn công tác. Việc bồi dưỡng cần diễn ra thường xuyên, có tính hệ thống và cập nhật liên tục những yêu cầu mới từ thực tiễn lãnh đạo, quản lý. Bên cạnh việc điều chỉnh nội dung, tác giả nhấn mạnh tới việc đổi mới phương pháp sư phạm, hướng tới lấy người học làm trung tâm, tạo điều kiện để học viên phát huy tính chủ động, sáng tạo. Ngoài ra, sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan, đơn vị, địa phương và các cơ sở đào tạo trong khâu xây dựng kế hoạch, tổ chức triển khai, kiểm tra đánh giá cũng được đề cập như một yếu tố thiết yếu để nâng cao hiệu quả tổng thể của công tác ĐT, BD cán bộ trong hệ thống chính trị (HTCT) hiện nay.

Nguyễn Văn Thắng (2021), “Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay” [119]. Bài viết khẳng định rằng CTBD giữ vai trò then chốt trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực thực tiễn cho đội ngũ CB, CC - đây là yếu tố mang tính quyết định đến chất lượng đội ngũ trong HTCT - hành chính. Trên cơ sở phân tích thực trạng hiện nay, tác giả đã đề xuất một hệ thống giải pháp gồm 5 nhóm chính nhằm đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác này: (1) Việc tổ chức bồi dưỡng cần được thực hiện trên cơ sở gắn chặt với công tác quy hoạch cán bộ và yêu cầu của từng vị

trí việc làm, bảo đảm tính kế thừa và phù hợp với lộ trình phát triển của mỗi cá nhân trong hệ thống công vụ. (2) Nội dung, chương trình cần được cải tiến toàn diện, tập trung vào ba hướng chính: đổi mới chương trình cho phù hợp với bối cảnh mới; tăng cường kỹ năng thực thi công vụ một cách chuyên sâu, thiết thực và sát với yêu cầu thực tế từng lĩnh vực công tác; đồng thời, chú trọng giáo dục đạo đức nghề nghiệp, bản lĩnh chính trị và tinh thần phục vụ nhân dân. (3) Phương pháp, hình thức tổ chức cần được đổi mới theo hướng hiện đại, lấy người học làm trung tâm, đề cao tính chủ động và sáng tạo của học viên; đồng thời xác lập mục tiêu rõ ràng là nâng cao chất lượng và hiệu quả thực tế sau ĐT, BD. (4) Tăng cường cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa cấp ủy địa phương, cơ quan quản lý cán bộ và các cơ sở đào tạo để bảo đảm sự thống nhất trong xây dựng kế hoạch, tổ chức triển khai và đánh giá kết quả ĐT, BD. (5) Quan tâm đến việc phát triển đội ngũ giảng viên cả về năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm và kinh nghiệm thực tiễn; đồng thời, đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật phục vụ cho CTBD.

Nguyễn Văn Giang (2021) đã nêu rõ kinh nghiệm xây dựng Đảng về mặt tổ chức của Đảng Cộng sản Việt Nam trong bài tham luận tại Hội thảo khoa học *100 năm phát triển Đảng Cộng sản Trung Quốc - trao đổi kinh nghiệm về xây dựng Đảng và lãnh đạo phát triển đất nước giữa Đảng Cộng sản Việt Nam và Đảng Cộng sản Trung Quốc* [55]. Nội dung bài tham luận nhấn mạnh vai trò đặc biệt quan trọng của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, nhất quán trong việc giữ vững các nguyên tắc tổ chức của Đảng; đồng thời khẳng định yêu cầu tiếp tục đẩy mạnh xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh toàn diện cả về chính trị, tư tưởng, đạo đức, tổ chức. Bài viết tập trung làm rõ và khẳng định tầm quan trọng của CTBD đội ngũ cán bộ trong việc nâng cao năng lực lãnh đạo, năng lực cầm quyền của Đảng, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp phát triển đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và trước những chuyển biến nhanh chóng của thời đại.

Trần Văn Rạng (2022), “Sự phát triển tư duy lý luận của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đổi mới” [107]. Tác giả đã hệ thống và phân tích tiến trình phát triển tư duy lý luận của Đảng ta về CTCB, đồng thời nhấn mạnh vai trò then chốt của việc đổi mới tư duy lý luận trong xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Theo tác giả, sự phát triển tư duy lý luận của Đảng không chỉ góp phần định hướng đúng đắn quá trình xây dựng, chỉnh đốn Đảng, mà còn có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu và sự vững mạnh toàn diện của Đảng. Tác giả xác định rõ rằng bồi dưỡng cán bộ là một nội dung thiết yếu trong tiến trình đổi mới tư duy lý luận, nhất là trong điều kiện yêu cầu ngày càng cao về phẩm chất, năng lực và bản lĩnh chính trị của đội ngũ cán bộ hiện nay. Việc phát triển tư duy lý luận về bồi dưỡng cán bộ không thể tách rời với tư duy xây dựng Đảng, mà phải gắn liền với yêu cầu xây dựng HTCT trong sạch, vững mạnh, đủ năng lực giải quyết các vấn đề phức tạp, mới nảy sinh trong thời kỳ hội nhập và chuyển đổi mô hình phát triển. Trên cơ sở đó, những gợi mở trong bài viết về phát triển tư duy lý luận của Đảng là rất có giá trị tham khảo trong việc thiết kế, tổ chức và đổi mới CTBD CBKT của Đảng hiện nay. Bởi lẽ, CBKT là lực lượng nòng cốt trong việc giữ gìn kỷ cương, kỷ luật của Đảng. Việc bồi dưỡng đội ngũ này không chỉ cần tiếp cận theo phương pháp chuyên môn - nghiệp vụ đơn thuần mà phải đặt trong tầm nhìn chiến lược, gắn với việc cập nhật hóa tư duy lý luận về KT, GS, cũng như nâng cao năng lực xử lý tình huống chính trị phức tạp, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng. Bài viết đã góp phần khẳng định vai trò của phát triển tư duy lý luận về xây dựng và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ như một giải pháp có tính định hướng cho việc nâng cao chất lượng, hiệu quả CTCB trong bối cảnh hiện nay.

Trần Ánh Tuyết (2023), “Công tác xây dựng Đảng của Đảng Cộng sản Trung Quốc và một số gợi mở đối với Việt Nam” [137], bài viết đã khẳng định rằng, với hơn một thế kỷ hình thành và phát triển, trong đó có hơn 70

năm giữ vai trò là đảng cầm quyền, Đảng Cộng sản Trung Quốc đã đạt được nhiều thành tựu to lớn trên các lĩnh vực, đặc biệt là trong công tác xây dựng Đảng. Trong đó tác giả nhấn mạnh yêu cầu cần chuẩn hóa chương trình và phương pháp bồi dưỡng theo hướng hiện đại, hiệu quả và hội nhập, bảo đảm việc cập nhật kiến thức một cách liên tục, sử dụng đa dạng hình thức đào tạo và gắn chặt với yêu cầu thực tiễn công tác.

Trường Đảng Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2024), *Một số vấn đề cơ bản của tư tưởng Tập Cận Bình về chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc trong thời đại* [73]. Trong cuốn sách được dịch bởi Thuý Lan, Thanh Huyền, Vũ Thị Thìn, Phương Như, CTCB là một nội dung then chốt trong Tư tưởng Tập Cận Bình về chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc thời đại mới. Chủ tịch Tập Cận Bình khẳng định rằng cán bộ là yếu tố quyết định thành công của sự nghiệp Đảng và đất nước, do đó cần xây dựng đội ngũ cán bộ chính quy, chuyên nghiệp, trong sạch và trung thành với lý tưởng xã hội chủ nghĩa. Tư tưởng nhấn mạnh vị trí trung tâm của cán bộ trong sự phát triển đất nước. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ được xem là việc của Đảng, là nền tảng bảo đảm sự lãnh đạo bền vững, lâu dài. Tập Cận Bình đề cao việc lựa chọn cán bộ dựa trên đức và tài, trong đó đạo đức là yếu tố hàng đầu. Việc bồi dưỡng cán bộ tập trung vào nâng cao chính trị tư tưởng, năng lực chuyên môn, tác phong công tác và đạo đức nghề nghiệp. Đặc biệt chú trọng bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ dân tộc thiểu số. Tư tưởng Tập Cận Bình về CTCB phản ánh một tầm nhìn chiến lược trong xây dựng Đảng và HTCT Trung Quốc, tư tưởng này góp phần quan trọng vào công cuộc cải cách và hiện đại hóa đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa trong thời đại mới.

1.2.2. Nhóm các công trình nghiên cứu về cán bộ kiểm tra và bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Tô Quang Thu (2008), *“Thực trạng và giải pháp nâng cao kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ kiểm tra trong giai đoạn mới”* [125]. Tác giả cùng ban

chủ nhiệm đã tiếp cận vấn đề từ khung lý thuyết tương đối toàn diện, trong đó xác định khái niệm trung tâm là nâng cao kỹ năng nghiệp vụ cho CBKT gắn với yêu cầu mới trong CTKT của Đảng. Tác giả đã làm rõ các thành tố tạo nên kỹ năng nghiệp vụ, nội dung cốt lõi của kỹ năng cần có, cũng như các phương thức cụ thể để nâng cao kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ CBKT. Đồng thời nhấn mạnh vai trò của BDNV đối với các kỹ năng then chốt như: kỹ năng thẩm tra, xác minh, phân tích - đánh giá chứng cứ, soạn thảo kết luận kiểm tra, cùng với năng lực tư duy logic, tư duy pháp lý, và phương pháp làm việc khoa học. Việc rèn luyện trong thực tiễn qua các vụ việc cụ thể của các đoàn kiểm tra cũng được coi là một hình thức bồi dưỡng hữu hiệu, hỗ trợ cho các chương trình đào tạo chính quy. Tác giả đã đề xuất nhiều nhóm giải pháp nâng cao kỹ năng nghiệp vụ cho CBKT, trong đó có kỹ năng thẩm tra, xác minh, qua việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng về nghiệp vụ và việc rèn luyện trong thực tiễn (trong quá trình giải quyết vụ việc của các đoàn kiểm tra; rèn luyện phương pháp tư duy, phương pháp làm việc khoa học; tổng kết kinh nghiệm,...). Tham chiếu với hướng nghiên cứu của luận án, đề tài không chỉ cung cấp cơ sở lý luận vững chắc cho việc xây dựng nội dung và phương pháp bồi dưỡng CBKT, mà còn gợi mở định hướng tổ chức hoạt động bồi dưỡng theo hướng thực tiễn, chuyên sâu và sát với yêu cầu của từng cấp kiểm tra trong hệ thống Đảng.

Phan Huy Sang (2010), *Đổi mới tổ chức bộ máy và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của Ủy ban Kiểm tra các cấp - Thực trạng và giải pháp* [108], trong đề tài nghiên cứu tác giả đã cùng với Ban chủ nhiệm đề tài đã nhấn mạnh rằng công tác ĐT, BD cán bộ là nhiệm vụ nền tảng “công việc gốc” của Đảng. Tác giả khẳng định rằng việc xây dựng CBKT có bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn cao là yêu cầu cấp thiết, nhất là trong bối cảnh CTKT, GS của Đảng đang phải đối mặt với nhiều vấn đề phức tạp, đa chiều và ngày càng sâu rộng. Trong nội dung nghiên cứu, tác giả nhấn

mạnh mẽ quan trọng của việc kết hợp chặt chẽ giữa trang bị lý luận chính trị và củng cố kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ chuyên ngành KT, GS. Theo đó, hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ kiểm tra nói riêng không chỉ nâng cao năng lực thực hành mà còn góp phần rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng và bản lĩnh chính trị cho cán bộ. Luận điểm trung tâm của tác giả là phải đẩy mạnh cả về quy mô và chất lượng các chương trình bồi dưỡng, trong đó cần tổ chức các lớp học chuyên sâu, sát với yêu cầu thực tiễn, do các cơ quan có thẩm quyền triển khai. Đồng thời, cần tạo điều kiện và động lực để CBKT tự học, tự bồi dưỡng một cách chủ động, từ đó hoàn thiện năng lực tư duy, kỹ năng nghề nghiệp và phẩm chất chính trị để đáp ứng tốt hơn nhiệm vụ chính trị trong giai đoạn mới.

Dương Văn Hải (2010), *Chất lượng đội ngũ công chức ngành kiểm tra tỉnh Bắc Giang hiện nay* [58]. Thông qua việc đánh giá thực trạng công chức kiểm tra tỉnh, tác giả đã làm rõ đặc điểm CBKT tỉnh Bắc Giang, đề xuất 02 nhóm giải pháp về tăng cường công tác BDNV cho CBKT của tỉnh. Giải pháp này không chỉ có ý nghĩa đối với tỉnh Bắc Giang mà còn bao quát, nhân rộng thành lý luận chung áp dụng trong toàn ngành kiểm tra của Đảng giai đoạn hiện nay.

Cao Văn Thống (2011), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về kiểm tra, giám sát kỷ luật của Đảng* [123], trong cuốn sách tác giả bằng rất nhiều tâm huyết nghề nghiệp với ngành kiểm tra của Đảng, với quá trình nghiên cứu công phu, đã đúc rút kinh nghiệm thực tiễn về CTKT, GS và thể hiện lòng tri ân sâu sắc đối với tư tưởng Hồ Chí Minh. Tác giả làm rõ vai trò đặc biệt quan trọng của CTKT, GS trong công tác xây dựng Đảng; trách nhiệm của cấp ủy các cấp trong lãnh đạo CTKT; sự tham gia của nhân dân vào quá trình giám sát, phản biện; cũng như vai trò của việc xây dựng CBKT thông qua quá trình bồi dưỡng và rèn luyện trong thực tiễn.

Bùi Thị Minh Hoài (2015), *Nghiên cứu kiện toàn tổ chức bộ máy và nâng cao chất lượng cán bộ Ngành Kiểm tra Đảng trong đấu tranh phòng,*

chống tham nhũng ở Việt Nam hiện nay [62], đề tài đã đánh giá đúng thực trạng về tình hình công tác tổ chức cán bộ, chất lượng CBKT các cấp qua các thời kỳ của Đảng đến nay (2014 - 2015), tác giả cùng ban chủ nhiệm đã đề ra nhiều giải pháp cải tiến nội dung và phương pháp bồi dưỡng CBKT. Việc tiếp cận các lý thuyết hiện đại về tổ chức cũng như tham khảo mô hình tổ chức và kinh nghiệm bồi dưỡng cán bộ từ các quốc gia trên thế giới là một yêu cầu khách quan và cần thiết trong quá trình hoàn thiện mô hình tổ chức và nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ Ngành kiểm tra Đảng. Để đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới, CTBD CBKT cần được triển khai trên cơ sở một kế hoạch tổng thể và có chiều sâu, bao quát đầy đủ các nội dung như: đường lối, quan điểm của Đảng, kiến thức pháp luật và kinh tế, nghiệp vụ chuyên môn, cũng như phong cách, đạo đức và tác phong công tác. Đây là những yếu tố cấu thành quan trọng, góp phần hình thành CBKT có bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn cao và phương pháp làm việc khoa học, đáp ứng tốt yêu cầu thực tiễn đặt ra trong CTKT, GS và THKL của Đảng. Trên cơ sở danh sách quy hoạch đã được phê duyệt, các cơ quan chức năng cần tiến hành rà soát, đánh giá mức độ đáp ứng các tiêu chuẩn, điều kiện của từng chức danh được quy hoạch, từ đó xây dựng kế hoạch ĐT, BD phù hợp theo từng giai đoạn. Cách làm này không chỉ giúp chuẩn bị nguồn nhân lực có chất lượng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tương lai mà còn tạo điều kiện để bố trí, bổ nhiệm, đề bạt hoặc giới thiệu ứng cử vào các vị trí lãnh đạo khi có yêu cầu về CTCB, bảo đảm tính chủ động, kịp thời và hiệu quả.

Trần Quốc Vượng (2016), “Công tác kiểm tra, giám sát góp phần thực hiện thành công Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng” [155], trong bài viết tác giả đã khẳng định CTKT, GS là công cụ trọng yếu trong phòng ngừa sai phạm và nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng. Việc xây dựng CBKT có phẩm chất, trình độ là điều kiện tiên quyết; đồng thời đề cao vai trò của bồi dưỡng toàn diện gắn với thực tiễn

TCD ở các cấp. Từ đó nhấn mạnh yêu cầu về CTBD toàn diện cho CBKT của Đảng cả về lý luận chính trị, đạo đức công vụ, bản lĩnh chính trị và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Việc bồi dưỡng này phải được thực hiện thường xuyên, liên tục và gắn với thực tiễn TCD ở các cấp.

Ủy ban Kiểm tra Trung ương (2018), *70 năm truyền thống ngành Kiểm tra Đảng 1948 - 2018* [142]. Cuốn sách được biên soạn nhân dịp kỷ niệm 70 năm Ngày truyền thống Ngành Kiểm tra Đảng (16/10/1948 - 16/10/2018), là một công trình có giá trị tư liệu và lịch sử, ghi lại quá trình hình thành, phát triển và trưởng thành của Ngành Kiểm tra Đảng từ Trung ương đến địa phương. Tác phẩm không chỉ điểm lại các dấu mốc quan trọng qua các giai đoạn phát triển, mà còn đúc kết nhiều bài học kinh nghiệm thực tiễn, đặc biệt trong công tác ĐT, BD CBKT. Thông qua việc tổng hợp tư liệu, hình ảnh và các nội dung phản ánh hoạt động qua các kỳ Đại hội Đảng từ khóa II đến khóa XII, cuốn sách đã làm rõ vai trò của công tác BDNV trong việc nâng cao chất lượng CBKT, góp phần củng cố vị trí, chức năng và hiệu quả hoạt động của ngành trong sự nghiệp xây dựng, chỉnh đốn Đảng.

Mai Trục (2019), *Kiểm soát quyền lực ở nước ta qua công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng* [130]. Tác giả đã trình bày một cách sâu sắc và hệ thống về cơ sở lý luận và thực tiễn của việc kiểm soát quyền lực trong HTCT Việt Nam thông qua CTKT, GS và kỷ luật Đảng; làm rõ vai trò then chốt của KT, GS trong bảo đảm tính liêm chính và hiệu quả hoạt động của bộ máy Đảng, đồng thời nhận diện rõ những biểu hiện tha hóa quyền lực, đặc biệt trong lĩnh vực tổ chức, cán bộ - nơi trực tiếp tác động đến chất lượng đội ngũ và năng lực lãnh đạo của Đảng. Đáng chú ý, công trình đã đề cập đến những hạn chế trong CTKT, GS cán bộ, từ đó đặt ra yêu cầu phải tăng cường hiệu lực kiểm soát quyền lực bằng các giải pháp đồng bộ, trong đó có CTBD đội ngũ CBKT. Mặc dù cuốn sách chưa trực tiếp hệ thống hóa nội dung bồi dưỡng CBKT như một chuyên đề riêng, song từ tinh thần và các luận điểm được tác giả phân tích,

có thể khẳng định việc nâng cao năng lực, bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức và trình độ chuyên môn cho cán bộ làm CTKT là một yêu cầu tất yếu và cấp thiết, góp phần nâng cao chất lượng kiểm soát quyền lực trong nội bộ Đảng. Có thể kế thừa tinh thần nghiên cứu của tác giả để phát triển thêm nội dung về bồi dưỡng CBKT - như một khâu quan trọng trong việc đảm bảo tính chuyên nghiệp, khách quan và hiệu quả trong CTKT, GS và kỷ luật Đảng hiện nay. Đây cũng là một hướng tiếp cận thiết thực nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới CTCS, đặc biệt trong bối cảnh Đảng đang đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và phòng, chống suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”.

Bùi Công Chức (2020), “Đảng bộ Quân khu 3 nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát” [34], bài viết đã dành nhiều tâm huyết để phân tích những kinh nghiệm thực tiễn rút ra từ quá trình thực hiện nhiệm vụ KT, GS trong Đảng bộ Quân khu 3. Tác giả khẳng định sự cần thiết của việc tổ chức bồi dưỡng thường xuyên nhằm giúp CBKT nắm vững kiến thức, rèn luyện kỹ năng, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn. Đây là điều kiện quan trọng để đáp ứng yêu cầu KT, GS hiệu quả ở những lĩnh vực, địa bàn có tính chất nhạy cảm, phức tạp, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của TCS trong lực lượng vũ trang.

Trần Cẩm Tú (2020), *Đổi mới nội dung và phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác kiểm tra, giám sát trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng* [136]. Trong đề tài, từ quá trình nghiên cứu và khảo sát thực tiễn tại nhiều cấp ủy, tác giả cùng ban chủ nhiệm đã tập trung phân tích làm rõ tính tất yếu, nội dung và phương thức lãnh đạo của Đảng trong lĩnh vực CTKT, GS, đồng thời kiến nghị một số giải pháp quan trọng nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả CTKT, GS. Trong đó, đề cập đến việc nâng cao chất lượng bồi dưỡng cán bộ ngành Kiểm tra như một nội dung thiết yếu trong đổi mới phương thức lãnh đạo, coi đây là yếu tố góp phần trực tiếp vào việc tăng cường năng lực KT, GS của Đảng trong bối cảnh mới.

Nguyễn Trọng Thành (2021), “Đảng bộ Quân đội tăng cường kiểm tra, giám sát cấp ủy viên và người đứng đầu cấp ủy” [118], bài viết nghiên cứu về kiện toàn ĐT, BD của ủy ban kiểm tra và CBKT ở các cấp, bảo đảm hài hòa giữa số lượng, chất lượng và cơ cấu, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao trong từng giai đoạn, trong đó tác giả nhấn mạnh bồi dưỡng CBKT không chỉ đơn thuần là yêu cầu về mặt nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, mà còn mang ý nghĩa sâu sắc trong việc tăng cường năng lực tư duy độc lập, phát huy tính chủ động, sáng tạo và nâng cao hiệu quả thực thi nhiệm vụ chính trị của TCD, đặc biệt trong môi trường đặc thù như quân đội. Công tác này vì thế cần được tổ chức một cách bài bản, gắn kết chặt chẽ với thực tiễn và định hướng xây dựng CBKT vững mạnh, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong công tác xây dựng Đảng trong Quân đội nhân dân Việt Nam.

Nguyễn Thị Quỳnh Trang (2021), “Bài học kinh nghiệm trong công tác kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm” [128]. Bài viết rút ra bài học quan trọng về việc nâng cao năng lực của CBKT, đặc biệt trong khâu thu thập, phân tích và xử lý thông tin phục vụ CTKT, GS. Theo đó, đội ngũ này cần được bồi dưỡng bài bản về nghiệp vụ điều tra, phân tích, đánh giá chứng cứ và nhận diện dấu hiệu vi phạm. Việc cập nhật kiến thức, kỹ năng xử lý dữ liệu từ nhiều nguồn tin khác nhau và khả năng phân tích hệ thống được xác định là năng lực cốt lõi, cần phát triển thông qua đào tạo chuyên sâu và thực hành thực tế.

Trần Thị Minh Tuyết (2022), “Công tác kiểm tra, giám sát của Đảng - Từ tư tưởng Hồ Chí Minh đến thực trạng và giải pháp hiện nay” [138]. Trên cơ sở lý luận đó, tác giả đi sâu phân tích thực trạng CTKT, GS hiện nay, trong đó đặc biệt nhấn mạnh đến vai trò và chất lượng CBKT. Theo tác giả, một bộ phận CBKT còn thiếu bản lĩnh chính trị, năng lực chuyên môn chưa đáp ứng yêu cầu, kỹ năng kiểm tra chưa đồng đều, nhất là ở cấp cơ sở; bên cạnh đó, sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng trong CTKT đôi khi chưa chặt chẽ. Tác giả kiến nghị cần tiếp tục đổi mới toàn diện CTBD CBKT theo hướng chuyên sâu, bài bản, gắn với thực tiễn.

Bùi Xuân Dũng (2022), “Nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật của Đảng trong giai đoạn hiện nay” [40]. Trong bài viết tác giả chỉ ra rằng một trong những nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong thực tiễn CTKT là do chất lượng đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, một bộ phận còn thiếu bản lĩnh chính trị, kỹ năng nghiệp vụ chưa đáp ứng yêu cầu, thiếu kinh nghiệm xử lý các vụ việc phức tạp. Do đó, bồi dưỡng cần đi đôi giữa lý luận và thực tiễn, chú trọng rèn luyện kỹ năng phát hiện, xử lý vi phạm, đồng thời phải bồi dưỡng phẩm chất đạo đức, tinh thần kiên quyết đấu tranh bảo vệ sự trong sạch của Đảng.

Trần Quốc Hùng (2024), *Đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ Ngành Kiểm tra Đảng trong bối cảnh mới* [68], từ quá trình trực tiếp xây dựng đề án thành lập Vụ Đào tạo - Bồi dưỡng (nay là Vụ Nghiên cứu, Đào tạo nghiệp vụ) thuộc cơ quan UBKTTW, bằng những kinh nghiệm thực tiễn trong việc tham mưu, tổ chức hoạt động bồi dưỡng, xây dựng tài liệu bồi dưỡng cho CBKT của Đảng, tác giả và ban chủ nhiệm đã tổng hợp và khái quát nhiều vấn đề lý luận về bồi dưỡng cán bộ Ngành Kiểm tra Đảng, những tiêu chí để đánh giá chất lượng công tác BDNV KT, GS, THKL Đảng cho đội ngũ cán bộ Ngành Kiểm tra Đảng từ khi thành lập Vụ Đào tạo - Bồi dưỡng năm 2017 đến năm 2022. Trọng tâm nội dung của đề tài đề xuất 07 nhóm giải pháp khả thi nhằm đổi mới, nâng cao chất lượng bồi dưỡng cán bộ Ngành Kiểm tra Đảng hiện nay ở nước ta: (1) Nhóm giải pháp về nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể, đối tượng trong bồi dưỡng cán bộ Ngành Kiểm tra Đảng; (2) Nhóm giải pháp về đổi mới chương trình, nội dung, cách thức bồi dưỡng, chú ý xây dựng, điều chỉnh kế hoạch bồi dưỡng sát hợp hơn với yêu cầu, đòi hỏi thực tiễn; đổi mới, cập nhật nội dung chương trình bồi dưỡng, bảo đảm tính khoa học, liên thông và kế thừa giữa các chương trình; (3) Nhóm giải pháp đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, tổng kết kinh nghiệm thực tiễn ngành kiểm tra phục vụ bồi dưỡng cán bộ Ngành Kiểm tra Đảng; (4) Nhóm giải pháp về

nâng cao phẩm chất, năng lực người dạy, người học: Không ngừng nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, báo cáo viên đáp ứng tốt yêu cầu giảng dạy; tiếp tục đổi mới phương pháp giảng dạy, thúc đẩy việc áp dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại, phù hợp sự cải tiến về nội dung chương trình, nâng cao chất lượng giảng dạy; (5) Nhóm giải pháp về cải tiến công tác quản lý bồi dưỡng, tăng cường liên kết, gắn bó giữa bồi dưỡng CBKT với các hoạt động hợp tác quốc tế, nghiên cứu trao đổi kinh nghiệm nước ngoài trong bồi dưỡng cán bộ; (6) Nhóm giải pháp về tăng cường đánh giá chất lượng và KT, GS CTBD cán bộ Ngành Kiểm tra Đảng; (7) Nhóm giải pháp về đổi mới chế độ, chính sách đối với CBKT, giảng viên kiêm chức, báo cáo viên; (8) Nhóm giải pháp phát huy điều kiện, nguồn lực thực hiện các giải pháp đổi mới bồi dưỡng cán bộ Ngành Kiểm tra Đảng.

Nguyễn Quốc Hiệp (2024), *Công tác tham mưu của các cơ quan đảng Trung ương trên lĩnh vực kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng qua 40 năm thực hiện công cuộc đổi mới đất nước - Thực trạng, vấn đề đặt ra và giải pháp* [59], đề tài đã thực hiện việc tổng kết, hệ thống hóa một cách toàn diện những vấn đề lý luận và thực tiễn chủ yếu của ngành Kiểm tra Đảng qua gần bốn thập kỷ đổi mới, qua đó làm rõ những kết quả đạt được, chỉ ra các hạn chế, khuyết điểm và đề xuất các định hướng, giải pháp tiếp tục nâng cao hiệu quả CTKT, GS, THKL của Đảng trong giai đoạn mới. Đáng chú ý, đề tài nhấn mạnh vai trò then chốt của CBKT Đảng và công tác xây dựng, ĐT, BD đội ngũ CBKT để góp phần nâng cao chất lượng tham mưu và thực thi nhiệm vụ KT, GS, kỷ luật Đảng, coi đây là giải pháp trọng tâm để đáp ứng yêu cầu mới trong công tác xây dựng Đảng hiện nay.

Đào Thị Hoa (2024), “Nâng cao hiệu quả hoạt động của các ủy ban kiểm tra tỉnh ủy vùng đồng bằng sông Hồng” [60]. Thông qua việc đánh giá thực tiễn triển khai các nhiệm vụ kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm, kiểm tra thường xuyên và giám sát chuyên đề, bài viết đã chỉ ra mối liên hệ mật thiết

giữa chất lượng hoạt động kiểm tra với hiệu quả công tác xây dựng Đảng. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất cần tiếp tục nâng cao năng lực CBKT, tăng cường tính chủ động, sáng tạo trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ, cũng như hoàn thiện cơ chế phối hợp và hệ thống quy trình nghiệp vụ nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu công tác trong tình hình mới. Tác giả nhấn mạnh việc tăng cường nhận thức về tầm quan trọng của CTBD; đổi mới nội dung và phương pháp; khuyến khích tự bồi dưỡng và rèn luyện.

Lê Văn Cường (2024), “ Tư tưởng của V.I.Lênin về kiểm tra, kỷ luật đảng và xây dựng cán bộ kiểm tra” [38], bài viết đã nhấn mạnh vai trò quan trọng của CTKT trong lãnh đạo và quản lý của Đảng và Nhà nước, theo quan điểm của V.I.Lênin. Tác giả nhấn mạnh việc lựa chọn cán bộ phù hợp và thực hiện kiểm tra nghiêm ngặt để ngăn ngừa sai sót, nâng cao trách nhiệm. Ngoài ra, tác giả nhấn mạnh việc xây dựng CBKT có phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn cao, coi đây là yếu tố then chốt để đảm bảo sự trong sạch và vững mạnh của Đảng và Nhà nước.

Hoàng Thị Lan Anh (2024), “Xây dựng cán bộ kiểm tra có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ năng lực thực hiện tốt nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay” [2], bài viết đã chỉ ra một số hạn chế trong thực tiễn CTKT, GS và xây dựng đội ngũ kiểm tra của Đảng. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số giải pháp cụ thể nhằm khắc phục những hạn chế nói trên, trong đó nhấn mạnh đến việc tăng cường giáo dục đạo đức cách mạng, bản lĩnh chính trị và nâng cao phẩm chất nghề nghiệp cho CBKT; đổi mới nội dung và phương pháp trong các chương trình bồi dưỡng; hoàn thiện chế độ chính sách đãi ngộ phù hợp; đồng thời chú trọng xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm nhiệm có kiến thức thực tiễn phong phú và kỹ năng sư phạm vững vàng. Những giải pháp này được xác định là cơ sở quan trọng để nâng cao chất lượng CBKT, góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ xây dựng, chỉnh đốn Đảng trong giai đoạn hiện nay.

Trần Duy Hưng (2024), “Đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ Ngành Kiểm tra Đảng trong kỷ nguyên mới” [69] bài viết đã nhấn mạnh vai trò then chốt của CTBD trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực thực tiễn và phẩm chất chính trị cho đội ngũ cán bộ làm CTKT của Đảng. Theo tác giả, việc đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng không chỉ là yêu cầu khách quan mà còn là giải pháp chiến lược nhằm xây dựng CBKT đủ năng lực, phẩm chất để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Bài viết đề xuất một số giải pháp thiết thực, trong đó nổi bật là: xây dựng một hệ thống bồi dưỡng cán bộ ngành Kiểm tra mang tính chuyên nghiệp, hiện đại, phù hợp với định hướng phát triển của Đảng trong kỷ nguyên số; đổi mới chương trình, nội dung bồi dưỡng theo hướng nâng cao chất lượng, hiệu quả, đặc biệt đối với CBKT cấp chiến lược; tăng cường công tác quản lý và siết chặt kỷ luật học tập, bảo đảm tính nghiêm túc, hiệu quả trong toàn bộ quá trình bồi dưỡng. Bên cạnh đó, tác giả nhấn mạnh cần khơi dậy ý thức tự học, tinh thần cầu thị, trách nhiệm cá nhân trong học tập của CBKT, đồng thời hoàn thiện cơ chế, chính sách hỗ trợ đối với người học và đội ngũ giảng viên. Những giải pháp này, theo tác giả, không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ mà còn hướng đến mục tiêu xây dựng lực lượng CBKT có bản lĩnh chính trị vững vàng, công minh, liêm chính, chuyên sâu và đáp ứng tốt yêu cầu CTKT, GS, THKL của Đảng trong thời kỳ mới.

1.3. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CỦA CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ TỔNG QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN TẬP TRUNG NGHIÊN CỨU

1.3.1. Khái quát kết quả nghiên cứu các công trình khoa học đã tổng quan

Qua khảo sát các công trình nghiên cứu đã công bố của các tác giả trong và ngoài nước với nhiều hình thức khác nhau như sách, đề tài khoa học, luận án, bài viết, kỷ yếu hội thảo,... Dưới nhiều góc độ tiếp cận, đối tượng, phạm vi nghiên cứu khác nhau, các công trình đã làm nổi bật các vấn đề sau:

Một là, về lý luận, các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã tập trung làm rõ vị trí, vai trò, ý nghĩa của CTBD cán bộ, trong đó có CBKT của Đảng, như một bộ phận quan trọng trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực và công tác xây dựng Đảng. Nhiều tác giả cùng khẳng định, bồi dưỡng cán bộ là khâu không thể thiếu trong quy trình CTCB, là công cụ hiệu quả để nâng cao chất lượng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế. Các công trình cũng luận giải khái niệm, mục tiêu, nguyên tắc và nội dung bồi dưỡng theo từng nhóm đối tượng, chức danh, từ đó đặt ra yêu cầu cần thiết phải xây dựng hệ thống lý luận riêng biệt cho bồi dưỡng CBKT - lực lượng có vai trò đặc thù trong CTKT, GS và THKL của Đảng.

Một số tác giả đi sâu vào tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng về ĐT, BD cán bộ; nhấn mạnh tính liên tục, thực tiễn và sát nhiệm vụ trong quá trình bồi dưỡng. Các tài liệu quốc tế cũng cho thấy cách tiếp cận hiện đại, gắn lý luận với hành động, lấy năng lực làm trung tâm trong ĐT, BD cán bộ nhà nước - gợi mở đáng chú ý cho hệ thống công vụ và CBKT ở Việt Nam.

Hai là, về thực trạng, nhiều công trình đã tập trung phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng CTBD CB, CC nói chung và CBKT nói riêng. Các nghiên cứu chỉ ra rằng chất lượng bồi dưỡng chịu tác động từ nhiều yếu tố như: cơ chế chính sách của Đảng và Nhà nước, trình độ và kinh nghiệm của đội ngũ giảng viên, điều kiện cơ sở vật chất - kỹ thuật, sự phù hợp của chương trình, nội dung, phương pháp giảng dạy, thái độ và động lực học tập của học viên. Một số công trình nước ngoài còn chỉ rõ sự khác biệt cá nhân và khả năng tiếp thu kiến thức của người học là yếu tố đáng lưu ý trong quá trình tổ chức bồi dưỡng.

Riêng đối với CBKT, một số luận án và bài báo đã bước đầu khảo sát thực trạng CTBD ở cấp cơ sở, bộ, ngành, địa phương (trong Đảng bộ Quân đội, ủy ban kiểm tra các cấp ở Lào, Việt Nam...). Các công trình này phản

ánh những bất cập như: Nội dung bồi dưỡng còn chung chung, thiếu chuyên sâu; phương pháp lạc hậu; quy trình tổ chức chưa nhất quán; thiếu tiêu chí đánh giá hiệu quả; chưa gắn bồi dưỡng với quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm CBKT. Một số nghiên cứu cũng nêu rõ thực trạng CBKT còn thiếu bản lĩnh chính trị, yếu về kỹ năng nghiệp vụ, thiếu kinh nghiệm thực tiễn, nhất là ở cấp cơ sở.

Ba là, về giải pháp, các công trình đã đề xuất nhiều hướng tiếp cận nhằm đổi mới và nâng cao chất lượng CTBD cán bộ. Trên cơ sở đánh giá thực trạng, nhiều tác giả khuyến nghị cần đổi mới toàn diện nội dung, chương trình, phương pháp, mô hình tổ chức bồi dưỡng, trong đó: Cần xác định rõ mục tiêu theo từng đối tượng, cấp độ; Thiết kế chương trình theo hướng chuyên sâu, sát thực tiễn, cập nhật lý luận và kỹ năng nghiệp vụ đặc thù, nhất là kỹ năng KT, GS và THKL của Đảng; Tăng cường đội ngũ giảng viên kiêm nhiệm có kinh nghiệm thực tiễn, nâng cao chất lượng giáo trình, tài liệu giảng dạy; Kết hợp giữa học tập trung, huấn luyện theo chức danh, tại chỗ và tự bồi dưỡng thường xuyên. Đề án khoa học của UBKTTW gần đây về *Đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng trong bối cảnh mới* [147] cũng đã bước đầu đề xuất các bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả bồi dưỡng, định hướng xây dựng kế hoạch trung hạn, dài hạn; xây dựng các nhóm giải pháp về bồi dưỡng CBKT, tạo tiền đề cho việc thể chế hóa nội dung này trong CTCB của Đảng.

Tuy nhiên, qua tổng quan có thể thấy, đa số công trình hiện nay mới tập trung nghiên cứu chung về CTBD CB, CC hoặc dừng lại ở cấp ngành, địa phương; chưa có công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống, chuyên sâu và toàn diện về CTBD CBKT của Đảng trong bối cảnh mới. Vì vậy, đề tài luận án là cần thiết, mang tính cấp thiết về mặt thực tiễn và đóng góp mới về mặt lý luận, nhằm xây dựng cơ sở khoa học cho việc tổ chức CTBD CBKT có hiệu quả, bài bản, góp phần nâng cao năng lực CBKT, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong giai đoạn hiện nay.

1.3.2. Những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu

Một là, luận án tiếp tục nghiên cứu để làm rõ những đơn vị kiến thức để xây dựng khung lý thuyết của luận án, gồm khái niệm, nội hàm khái niệm ngành kiểm tra của Đảng, CBKT của Đảng, bồi dưỡng, CTBD; khái niệm, đặc điểm, vai trò CTBD CBKT của Đảng; nội dung, mục đích, vai trò của CTBD CBKT của Đảng. Khung lý thuyết là nền tảng cho việc nghiên cứu thực trạng và đề xuất giải pháp, đảm bảo tính khoa học, chặt chẽ và có giá trị ứng dụng cao.

Hai là, một trong những vấn đề quan trọng luận án cần tiếp tục nghiên cứu là khảo sát, đánh giá thực trạng CTBD CBKT giai đoạn từ năm 2016 đến nay. Việc đánh giá này sẽ giúp xác định mức độ đáp ứng của CTBD CBKT của Đảng đối với yêu cầu của CTKT, GS của Đảng trong bối cảnh mới. Nội dung này tập trung đánh giá một cách khách quan, toàn diện các mặt: Các kết quả đạt được, những ưu điểm nổi bật; những hạn chế, khuyết điểm còn tồn tại dựa trên các nội dung CTBD CBKT của Đảng đã xây dựng trong khung lý thuyết, sau đó xác định nguyên nhân chủ yếu của các hạn chế, khuyết điểm. Từ đó, khái quát những kinh nghiệm thực tiễn quan trọng có giá trị định hướng cho việc tăng cường CTBD CBKT của Đảng trong thời gian tới.

Ba là, luận án nghiên cứu, phân tích bối cảnh và xu thế phát triển quốc tế, trong nước tác động đến CTBD CBKT của Đảng, trong đó dự báo, phân loại những tác động thuận lợi, khó khăn đến CTBD CBKT của Đảng để nghiên cứu, đề xuất hệ thống giải pháp cụ thể nhằm tăng cường CTBD CBKT của Đảng đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2035. Các giải pháp tập trung nghiên cứu vào các phương diện như: Đổi mới nội dung, phương pháp, chương trình bồi dưỡng; nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng và UBKTTW; quá trình phối hợp, kết nối giữa các cấp, cơ quan, đơn vị trong thực hiện CTBD CBKT của Đảng đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong CTBD...

Tiểu kết chương 1

Các công trình nghiên cứu của các tác giả trong nước và các tác giả người nước ngoài đã tổng quan trong luận án khẳng định CTBD là một bộ phận hữu cơ trong chiến lược xây dựng, chỉnh đốn Đảng, nhất là trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng và sự phát triển nhanh chóng của khoa học - công nghệ. Trong đó, các nghiên cứu tập trung phân tích, làm rõ các nội dung như khái niệm, vai trò, nguyên tắc, mục tiêu và yêu cầu đặt ra đối với CTBD cán bộ; ở phương diện thực tiễn, đã nhận diện những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động bồi dưỡng, đồng thời đánh giá thực trạng triển khai công tác này tại các cấp, các ngành, đặc biệt nêu bật những hạn chế, bất cập trong bồi dưỡng CBKT như nội dung còn thiếu chiều sâu, phương pháp giảng dạy lạc hậu, chưa gắn với đặc thù chức danh và nhiệm vụ thực tế; về mặt giải pháp, nhiều nghiên cứu đã đưa ra các định hướng đổi mới nội dung, phương pháp và cách thức tổ chức bồi dưỡng, chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, phát huy vai trò của cơ quan tham mưu cũng như ý thức chủ động của người học, đồng thời nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng khung lý luận riêng, mô hình tổ chức có hệ thống và hệ tiêu chí đánh giá hiệu quả phù hợp với đặc thù của CTKT trong Đảng.

Tuy nhiên, các công trình mới tiếp cận CTBD cán bộ ở góc độ chung, phân tán hoặc lồng ghép trong nghiên cứu về KT, GS hoặc ĐT, BD cán bộ nói chung; chưa có công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống, toàn diện, chuyên sâu về CTBD CBKT của Đảng trong bối cảnh hiện nay. Chính vì vậy, luận án đặt ra yêu cầu cần làm rõ cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng và đề xuất hệ thống giải pháp nhằm đổi mới và nâng cao hiệu quả CTBD CBKT của Đảng, qua đó góp phần xây dựng CBKT của Đảng đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị quan trọng trong tình hình mới.

Chương 2

CÔNG TÁC BOI DƯỠNG CÁI BÓ KIỂM TRA CỦA ĐẢNG

- NHỮNG VÁN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

2.1. NGÀNH KIỂM TRA CỦA ĐẢNG, ỦY BAN KIỂM TRA, CƠ QUAN ỦY BAN KIỂM TRA

2.1.1. Ngành kiểm tra của Đảng

Sự hình thành và phát triển của ngành Kiểm tra Đảng là một quá trình xuyên suốt, gắn liền với từng giai đoạn phát triển của Đảng, phản ánh vai trò ngày càng quan trọng của CTKT trong sự nghiệp xây dựng và chỉnh đốn Đảng. Đồng thời, quá trình lịch sử này cũng chứng kiến sự thay đổi và hoàn thiện trong tổ chức, phương thức hoạt động của các cơ sở bồi dưỡng CBKT, nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của CTKT, GS trong Đảng:

Giai đoạn 1930 - 1948: Ngay sau khi thành lập, Đảng đã xác định rõ vai trò của CTKT trong việc giữ vững kỷ luật, bảo vệ sự thống nhất và trong sạch của tổ chức. Dù chưa có cơ quan kiểm tra chuyên trách, nhưng Trung ương và Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn quan tâm chỉ đạo sát sao. Công tác kiểm tra thời kỳ đầu chủ yếu do cấp ủy đảm trách, được thực hiện trong điều kiện bí mật, khắc nghiệt nhưng đã góp phần quan trọng vào việc bảo vệ TCD và đưa phong trào cách mạng đến thắng lợi.

Giai đoạn 1948 - 1975: Năm 1948, sự kiện thành lập Ban Kiểm tra Trung ương là dấu mốc quan trọng, thể hiện bước phát triển mới trong tư duy tổ chức và xây dựng Đảng. Từ đây, ngành kiểm tra từng bước hoàn thiện về cơ cấu, chức năng, nhiệm vụ, mở rộng từ Trung ương đến địa phương. Đặc biệt từ sau Nghị quyết 04-NQ/TW (1956), hệ thống kiểm tra được kiện toàn, mang tính hệ thống và chuyên trách hơn. Từ khi thành lập Đảng đến năm 1964, do điều kiện lịch sử, CTBD CBKT chủ yếu dựa vào tự rèn luyện, học hỏi trong thực tiễn. Đến năm 1965, Trường Nghiệp vụ Kiểm tra Trung ương ra đời - đánh dấu bước đầu tiên trong việc thể chế hóa CTBD CBKT. Dù trải

qua nhiều lần sáp nhập, đổi tên nhưng hoạt động bồi dưỡng vẫn được duy trì, phục vụ yêu cầu cấp bách trong kháng chiến và sau ngày đất nước thống nhất.

Giai đoạn 1975 đến nay: Sau năm 1975, ngành kiểm tra tiếp tục được kiện toàn theo hướng thống nhất trong cả nước. Từ sau Đại hội V (1982), hệ thống ủy ban kiểm tra từ Trung ương đến cơ sở được hoàn thiện, từng bước nâng cao hiệu lực và hiệu quả hoạt động. Từ khi đổi mới đến nay, CTKT, GS ngày càng có vai trò quan trọng trong phòng chống suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, góp phần vào công cuộc xây dựng, chỉnh đốn Đảng. Năm 1990, theo Quyết định số 103-QĐ/TW, ngày 01/3/1990 của Ban Bí thư Trung ương Đảng: Trường Nguyễn Ái Quốc I và Trường Tổ chức - Kiểm tra Trung ương I được hợp nhất thành Trường Đảng cao cấp Nguyễn Ái Quốc khu vực I; Trường Nguyễn Ái Quốc II, Trường Tuyên huấn Trung ương II và Trường Tổ chức - Kiểm tra Trung ương II hợp nhất thành Trường Đảng cao cấp Nguyễn Ái Quốc khu vực II. Năm 1993, Trường Đảng cao cấp Nguyễn Ái Quốc được đổi tên thành HVCTQG Hồ Chí Minh và các trường khu vực được đổi tên thành các phân viện (nay là Học viện Khu vực). Theo chức năng, nhiệm vụ của các học viện, có thực hiện ĐT, BD các chuyên ngành về xây dựng Đảng, nhưng chưa có bồi dưỡng chuyên sâu về chuyên ngành kiểm tra đảng. Trong chương trình đào tạo cử nhân các chuyên ngành về xây dựng Đảng chỉ có một chuyên đề chung nhất giới thiệu về CTKT.

Từ năm 2005 HVCTQG Hồ Chí Minh phối hợp với UBKTTW mở lớp Cử nhân chính trị chuyên ngành CTKT (Văn bằng 2) nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của CTKT, GS và THKL Đảng trong giai đoạn mới. Chương trình trang bị cho học viên những kiến thức cơ bản và chuyên sâu về CTKT, GS và kỷ luật của Đảng. Ngoài ra, còn cung cấp kiến thức về xây dựng chính quyền nhà nước, quản lý hành chính nhà nước, ĐT, BD hành chính nhà nước, tổ chức nhân sự nhà nước, tổ chức và điều hành công sở, quản lý nhà nước về dịch vụ công. Đây là một bước đi quan trọng nhằm chuẩn hóa CBKT của Đảng, nâng cao năng lực chuyên môn và phẩm chất chính trị cho cán bộ làm CTKT.

Giai đoạn trước nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng, Bộ Chính trị giao HVCTQG Hồ Chí Minh chủ trì, phối hợp với UBKTTW tổ chức các lớp BDNV kiểm tra cho cán bộ từ cấp huyện trở lên. Từ Hội nghị Trung ương 3 khóa XII, UBKTTW được giao chủ trì xây dựng kế hoạch, chương trình, nội dung và phối hợp tổ chức đào tạo, BDNV KT, GS, kỷ luật Đảng. Theo Quyết định số 60-QĐ/TW ngày 26/12/2016, Cơ quan UBKTTW có Vụ Đào tạo - Bồi dưỡng. Vụ này được thành lập theo Quyết định số 399-QĐ/UBKTTW ngày 18/01/2017, có chức năng tham mưu về ĐT, BD CBKT. Đến ngày 15/01/2025, Vụ Nghiên cứu, Đào tạo nghiệp vụ được thành lập theo Quyết định số 1993-QĐ/CQUBKTTW, có nhiệm vụ nghiên cứu và đào tạo, BDNV KT, GS, THKL Đảng và công tác xây dựng Đảng.

Ngành Kiểm tra của Đảng là hoạt động có tính đặc thù, chuyên môn cao trong nội bộ Đảng hoạt động theo nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng, bao gồm hệ thống cơ quan kiểm tra và CBKT hoạt động dưới sự lãnh đạo của cấp ủy đảng các cấp và sự chỉ đạo nghiệp vụ của ủy ban kiểm tra cấp trên. Ngành có chức năng tham mưu, thực hiện CTKT, GS và THKL trong Đảng để bảo đảm việc tuân thủ các nguyên tắc, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, đây là cơ sở giữ gìn sự trong sạch, vững mạnh của TCD, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng và củng cố niềm tin của nhân dân.

Ngành kiểm tra của Đảng là một bộ phận không thể thiếu trong hệ thống tổ chức của Đảng. Hệ thống tổ chức của ngành Kiểm tra Đảng được tổ chức thành một thể thống nhất để bảo đảm sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của cấp ủy và sự chỉ đạo nghiệp vụ thống nhất từ Trung ương đến cơ sở nhằm thực hiện chức năng KT,GS và THKL trong Đảng. Hiện nay, hệ thống này bao gồm UBKTTW, cơ quan UBKTTW; ủy ban, cơ quan ủy ban kiểm tra các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương và ủy ban kiểm tra cấp cơ sở, cấp trên trực tiếp cơ sở. Trong luận án này, khái niệm ngành Kiểm tra của Đảng giới hạn gồm UBKTTW, cơ quan UBKTTW; ủy ban, cơ quan ủy ban kiểm tra các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương.

Từ phạm vi nghiên cứu của luận án này, khái niệm Ngành Kiểm tra của Đảng xây dựng như sau: *“Ngành kiểm tra của Đảng là một bộ phận trong hệ thống tổ chức của Đảng Cộng sản Việt Nam, có chức năng tham mưu, giúp việc cho cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp trong việc thực hiện công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật của Đảng, nhằm bảo đảm cho mục tiêu, lý tưởng, Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng được thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả; nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng; củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng”*.

2.1.2. Ủy ban kiểm tra

2.1.2.1. Khái niệm

Quy định số 296-QĐ/TW, ngày 30/5/2025 của Ban Chấp hành Trung ương về CTKT, GS và kỷ luật của Đảng xác định rõ khái niệm ủy ban kiểm tra: *“Ủy ban kiểm tra là TCD, được lập từ đảng ủy cơ sở trở lên, do cấp ủy cùng cấp bầu hoặc ban thường vụ cấp ủy cấp trên trực tiếp chỉ định (trong trường hợp TCD thành lập mới, do chia tách, hợp nhất, sáp nhập về tổ chức, thực hiện công tác luân chuyển cán bộ ngành kiểm tra đảng), gồm một số đồng chí trong cấp ủy và một số đồng chí ngoài cấp ủy, các thành viên Ủy ban hoạt động chuyên trách, kiêm nhiệm”* [11].

2.1.2.2. Chức năng, nhiệm vụ:

Ủy ban kiểm tra là cơ quan KT, GS chuyên trách của Đảng Cộng sản Việt Nam, do cấp ủy cùng cấp bầu ra, có nhiệm vụ tham mưu, tổ chức thực hiện CTKT, GS và THKL trong Đảng; đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của cấp ủy cùng cấp và đồng thời chịu sự chỉ đạo, hướng dẫn về nghiệp vụ từ ủy ban kiểm tra cấp trên.

Nhiệm vụ của ủy ban kiểm tra được quy định rõ trong Điều 32, Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam, bao gồm 6 nhiệm vụ:

1. Kiểm tra đảng viên, kể cả cấp ủy viên cùng cấp khi có dấu hiệu vi phạm tiêu chuẩn đảng viên, tiêu chuẩn cấp ủy viên và trong việc thực hiện nhiệm vụ đảng viên.

2. Kiểm tra tổ chức đảng cấp dưới khi có dấu hiệu vi phạm trong việc chấp hành Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, nghị quyết, chỉ thị của Đảng, các nguyên tắc tổ chức của Đảng; kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật trong Đảng.
3. Giám sát cấp uỷ viên cùng cấp, cán bộ diện cấp uỷ cùng cấp quản lý và tổ chức đảng cấp dưới về việc thực hiện chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, nghị quyết của cấp uỷ và đạo đức, lối sống theo quy định của Ban Chấp hành Trung ương.
4. Xem xét, kết luận những trường hợp vi phạm kỷ luật, quyết định hoặc đề nghị cấp uỷ thi hành kỷ luật.
5. Giải quyết tố cáo đối với tổ chức đảng và đảng viên; giải quyết khiếu nại về kỷ luật Đảng.
6. Kiểm tra tài chính của cấp uỷ cấp dưới và của cơ quan tài chính cấp uỷ cùng cấp [48].

2.1.2.3. Tổ chức bộ máy

Hiện nay, ĐT, BD của ủy ban kiểm tra các cấp được xác định tại Quy định số 296-QĐ/TW ngày 30/5/2025 của Ban Chấp hành Trung ương về CTKT, GS và kỷ luật của Đảng [11]. Trong đó:

Ủy ban Kiểm tra Trung ương: Số lượng từ 23 đến 25 ủy viên (trong đó có 02 đến 03 ủy viên kiêm nhiệm), trong đó không quá một phần ba là Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng. Thường trực UBKTTW gồm Chủ nhiệm và các Phó Chủ nhiệm; số lượng Phó Chủ nhiệm do Bộ Chính trị quyết định.

Ủy ban kiểm tra tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương: Số lượng từ 11 đến 13 ủy viên, riêng ủy ban kiểm tra Thành ủy Hà Nội, Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh số lượng từ 13 đến 15 ủy viên chuyên trách (do cấp uỷ quyết định). Chủ nhiệm là ủy viên ban thường vụ, từ 3 đến 4 phó chủ nhiệm (phó chủ nhiệm thường trực là cấp uỷ viên) và một số ủy viên; riêng ủy ban kiểm tra Thành ủy Hà Nội, và ủy ban kiểm tra Thành phố Hồ Chí Minh không quá 05 phó chủ nhiệm.

Ủy ban Kiểm tra Quân ủy Trung ương: Được tổ chức với số lượng từ 11 đến 13 ủy viên (do Quân ủy Trung ương quyết định), trong đó có 8 đến 10 ủy viên chuyên trách và từ 03 đến 05 ủy viên kiêm nhiệm (bao gồm: Chủ nhiệm Ủy ban là Chủ nhiệm Tổng cục Chính trị; Thứ trưởng Bộ Quốc phòng; Cục trưởng Cục Tổ chức; Cục trưởng Cục Cán bộ; Chánh Thanh tra Bộ Quốc phòng); có 2 đến 3 ủy viên là Ủy viên Quân ủy Trung ương. Các ủy viên chuyên trách gồm: 4 phó chủ nhiệm (có 1 phó chủ nhiệm thường trực là cấp ủy viên) và một số ủy viên.

Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy Công an Trung ương Số lượng từ 11 đến 13 ủy viên (do Đảng ủy Công an Trung ương quyết định), trong đó có từ 8 đến 10 ủy viên chuyên trách và 03 đến 05 ủy viên kiêm nhiệm (bao gồm: Chủ nhiệm Ủy ban là Phó Bí thư hoặc Ủy viên Ban Thường vụ Đảng ủy Công an Trung ương, Thứ trưởng Bộ Công an; Cục trưởng Cục Tổ chức cán bộ, Chánh Thanh tra Bộ Công an); có từ 02 đến 03 ủy viên là Ủy viên Đảng ủy Công an Trung ương. Các ủy viên chuyên trách gồm: 04 phó chủ nhiệm (có 01 phó chủ nhiệm thường trực là cấp ủy viên) và một số ủy viên.

Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy các cơ quan Đảng Trung ương, Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy Chính phủ, Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy Quốc hội và Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể Trung ương: Số lượng từ 9 đến 11 ủy viên; riêng ủy ban kiểm tra Đảng ủy Chính phủ từ 11 đến 13 ủy viên, gồm ủy viên chuyên trách và kiêm nhiệm (do cấp ủy quyết định), Chủ nhiệm ủy ban kiểm tra là đồng chí Phó Bí thư hoặc ủy viên Ban Thường vụ Đảng ủy kiêm nhiệm. Các ủy viên chuyên trách gồm: Từ 02 đến 03 phó chủ nhiệm và một số ủy viên; riêng ủy ban kiểm tra Đảng ủy Chính phủ có từ 03 đến 04 phó chủ nhiệm; phó chủ nhiệm thường trực là cấp ủy viên.

2.1.2.4. Nguyên tắc hoạt động

Theo quy định tại Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam, ủy ban kiểm tra hoạt động theo nguyên tắc tập thể, chịu sự lãnh đạo trực tiếp của cấp ủy cùng cấp và sự chỉ đạo, kiểm tra của ủy ban kiểm tra cấp trên [48].

2.1.2.5. Mỗi quan hệ công tác

Các mối quan hệ công tác của UBKTTW và ủy ban kiểm tra cấp tỉnh là những mắt xích quan trọng trong việc thực hiện chức năng KT, GS và THKL của Đảng. Việc thiết lập và vận hành hiệu quả các mối quan hệ này không chỉ bảo đảm tính thống nhất trong hoạt động của ngành kiểm tra Đảng, mà còn góp phần trực tiếp vào công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của TCD các cấp.

Ủy ban Kiểm tra Trung ương thiết lập và duy trì các mối quan hệ công tác chủ yếu như sau:

Ủy ban Kiểm tra Trung ương chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp và toàn diện của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư; thực hiện các nhiệm vụ KT, GS, THKL Đảng theo chương trình, kế hoạch hoặc theo sự phân công, chỉ đạo cụ thể từ các cơ quan lãnh đạo của Đảng ở cấp cao nhất.

Ủy ban Kiểm tra Trung ương phối hợp chặt chẽ với các ban Trung ương Đảng trong quá trình KT, GS và xử lý các vụ việc có liên quan đến TCD và đảng viên thuộc diện Trung ương quản lý.

Ủy ban Kiểm tra Trung ương có trách nhiệm hướng dẫn nghiệp vụ, KT, GS hoạt động của ủy ban kiểm tra cấp dưới, chỉ đạo về chuyên môn đối với các vụ việc vượt thẩm quyền hoặc có tính chất phức tạp. Đây là mối quan hệ có tính chất thống nhất toàn ngành kiểm tra của Đảng.

Ủy ban Kiểm tra Trung ương duy trì phối hợp với các cơ quan như Thanh tra Chính phủ, Kiểm toán Nhà nước, Bộ Công an, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Tòa án nhân dân tối cao... để phục vụ CTKT, GS và THKL khi có nội dung liên quan đến trách nhiệm cán bộ, đảng viên hoặc các sai phạm trong hoạt động công vụ.

Ủy ban kiểm tra cấp tỉnh có các mối quan hệ công tác sau:

Ủy ban kiểm tra cấp tỉnh chịu sự lãnh đạo toàn diện của tỉnh ủy, trực tiếp là ban thường vụ tỉnh ủy. Đây là mối quan hệ lãnh đạo chính trị, bảo đảm

định hướng về tư tưởng, nhiệm vụ và nguyên tắc hoạt động. ủy ban kiểm tra có trách nhiệm tham mưu, đề xuất và báo cáo công tác với ban thường vụ cấp ủy, đồng thời triển khai thực hiện các nhiệm vụ được giao.

Ủy ban kiểm tra cấp tỉnh chịu sự chỉ đạo, hướng dẫn nghiệp vụ trực tiếp từ UBKTTW. Mọi quan hệ này nhằm bảo đảm sự thống nhất trong tổ chức và hoạt động của ngành kiểm tra Đảng, nhất là trong CTKT đảng viên diện Trung ương quản lý đang công tác tại địa phương, hoặc trong xử lý các vụ việc nghiêm trọng, phức tạp.

Ủy ban kiểm tra cấp tỉnh chỉ đạo, hướng dẫn nghiệp vụ, kiểm tra hoạt động của ủy ban kiểm tra đảng ủy cơ sở có tổ chức ủy ban kiểm tra. Mọi quan hệ này góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả kiểm tra ở cơ sở và bảo đảm tính thống nhất về quy trình, phương pháp, nội dung kiểm tra trong toàn tỉnh.

Ủy ban kiểm tra cấp tỉnh phối hợp với Ban Tổ chức, Ban Nội chính, Ban Tuyên giáo, Ban Dân vận, Văn phòng tỉnh ủy trong xử lý các vấn đề liên quan đến CTCB, tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, nội dung kiểm tra TCD và đảng viên; phối hợp trong công tác nắm tình hình và giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo.

Ủy ban kiểm tra cấp tỉnh thiết lập cơ chế phối hợp với Thanh tra tỉnh, Sở Tư pháp, Công an tỉnh, Viện kiểm sát và Tòa án nhân dân cấp tỉnh trong quá trình xác minh, kiểm tra và xử lý các vụ việc liên quan đến TCD, ĐV và cán bộ thuộc diện cấp ủy quản lý. Mọi quan hệ này góp phần nâng cao hiệu quả CTKT và bảo đảm tính khách quan, toàn diện trong xử lý vi phạm.

2.1.3. Cơ quan ủy ban kiểm tra

2.1.3.1. Khái niệm

Quy định số 296-QĐ/TW, ngày 30/5/2025 của Ban Chấp hành Trung ương về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng xác định rõ khái niệm: “Cơ quan ủy ban kiểm tra là cơ quan tham mưu, giúp ủy ban kiểm tra cùng cấp thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn về kiểm tra, giám sát và kỷ luật

của Đảng theo quy định của Điều lệ Đảng và thực hiện các nhiệm vụ do cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy cùng cấp giao; đồng thời, là cơ quan chuyên môn, nghiệp vụ về kiểm tra, giám sát và kỷ luật của cấp ủy” [11] .

2.1.3.2. Chức năng, nhiệm vụ

Cơ quan ủy ban kiểm tra tham mưu, giúp cấp ủy và ủy ban kiểm tra thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của Điều lệ Đảng trong phạm vi đảng bộ, đồng thời thực hiện các nhiệm vụ do cấp ủy hoặc ban thường vụ cấp ủy giao.

Cơ quan UBKTTW là cơ quan tham mưu, giúp UBKTTW thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn về CTKT, GS và THKL trong Đảng theo quy định của Điều lệ Đảng và thực hiện các nhiệm vụ do Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư giao; đồng thời là cơ quan chuyên môn, nghiệp vụ về CTKT, GS và THKL trong Đảng của Trung ương [22]. Nhiệm vụ cụ thể của CQUBKTTW được quy định tại Quyết định 219-QĐ/TW, ngày 28/12/2024 của Bộ Chính trị về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của CQUBKTTW.

Ở cấp tỉnh, cơ quan ủy ban kiểm tra là cơ quan tham mưu, giúp việc tỉnh ủy và ủy ban kiểm tra tỉnh ủy thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn về CTKT, GS và THKL của Đảng trong đảng bộ tỉnh theo quy định của Điều lệ Đảng; thực hiện các nhiệm vụ do thường trực tỉnh ủy, ban thường vụ tỉnh ủy, ủy ban kiểm tra tỉnh ủy giao. Đồng thời, cơ quan ủy ban kiểm tra là cơ quan chuyên môn, nghiệp vụ về CTKT, GS và THKL trong Đảng của tỉnh ủy, ủy ban kiểm tra tỉnh ủy [3]. Nhiệm vụ cụ thể của cơ quan ủy ban kiểm tra được quy định cụ thể trong Quy định số 137-QĐ/TW, ngày 01/12/2023 của Ban Bí thư về cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương.

2.1.3.3. Tổ chức bộ máy

Cơ quan UBKTTW: Lãnh đạo hiện nay bao gồm Thủ trưởng là đồng chí Chủ nhiệm UBKTTW và các Phó Thủ trưởng là các Phó Chủ nhiệm UBKTTW. Trong số đó, có 01 đồng chí Phó Chủ nhiệm được phân công làm Phó Thủ trưởng thường trực, phụ trách điều hành công việc thường xuyên của

cơ quan, bảo đảm sự thông suốt trong quản lý và chỉ đạo hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ.

Tổ chức bộ máy hiện nay gồm 12 vụ, đơn vị: Gồm 9 vụ địa bàn là Vụ Địa bàn I; Vụ Địa bàn IA; Vụ Địa bàn II; Vụ Địa bàn IIA; Vụ Địa bàn III; Vụ Địa bàn V; Vụ Địa bàn VI; Vụ Địa bàn VII; Vụ Địa bàn VIII; 3 vụ chuyên đề là Vụ Tổng hợp; Vụ Nghiên cứu, Đào tạo nghiệp vụ; Văn phòng [22].

Cơ quan ủy ban kiểm tra cấp tỉnh: Lãnh đạo cơ quan ủy ban kiểm tra cấp tỉnh hiện nay gồm chủ nhiệm ủy ban kiểm tra tỉnh ủy là thủ trưởng cơ quan ủy ban kiểm tra tỉnh ủy; các phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra tỉnh ủy là phó thủ trưởng cơ quan ủy ban kiểm tra tỉnh ủy. Trong số đó, có 01 đồng chí Phó Chủ nhiệm được phân công làm Phó Thủ trưởng thường trực. Cơ quan ủy ban kiểm tra tỉnh ủy có không quá 4 phòng: Nghiệp vụ I; Nghiệp vụ II; Nghiệp vụ III; Văn phòng. Cơ quan ủy ban kiểm tra Thành ủy Hà Nội, Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh có không quá 5 phòng [3].

2.1.3.4. *Mối quan hệ công tác*

Cơ quan UBKTTW thiết lập và duy trì các mối quan hệ công tác chủ yếu gồm: Quan hệ với Thường trực và các thành viên UBKTTW với vai trò là bộ phận giúp việc trực tiếp cho Thường trực và các thành viên UBKTTW, có trách nhiệm chuẩn bị nội dung, tài liệu, đề án và tổ chức thực hiện các chương trình KT, GS, xử lý vụ việc theo sự phân công của lãnh đạo UBKTTW; quan hệ với Văn phòng Trung ương và các ban đảng ở Trung ương trong việc trao đổi thông tin, thẩm tra hồ sơ cán bộ, phục vụ CTKT, GS và THKL theo thẩm quyền; Quan hệ chỉ đạo, hướng dẫn nghiệp vụ đối với cơ quan ủy ban kiểm tra cấp tỉnh; Quan hệ phối hợp với các cơ quan nhà nước nhằm phục vụ công tác xác minh, kiểm tra, cung cấp tài liệu và xử lý các vụ việc liên quan đến cán bộ, đảng viên thuộc diện Trung ương quản lý...

Cơ quan ủy ban kiểm tra cấp tỉnh thiết lập các mối quan hệ công tác gồm: Quan hệ với thường trực và ủy viên ủy ban kiểm tra cấp tỉnh với vai trò

là bộ phận giúp việc trực tiếp, thường xuyên của thường trực ủy ban kiểm tra tỉnh ủy, chịu sự chỉ đạo về công việc cụ thể và có trách nhiệm chuẩn bị tài liệu, tổng hợp kết quả kiểm tra, báo cáo phục vụ các phiên họp, cuộc họp chuyên đề, triển khai nhiệm vụ theo kế hoạch được duyệt; Quan hệ với văn phòng tỉnh ủy và các ban xây dựng Đảng cấp tỉnh; Quan hệ phối hợp với các cơ quan thanh tra, tư pháp, nội chính cấp tỉnh...

2.2. CÁN BỘ KIỂM TRA CỦA ĐẢNG - KHÁI NIỆM, ĐẶC ĐIỂM, VAI TRÒ

2.2.1. Khái niệm cán bộ kiểm tra của Đảng

Hiện nay, khái niệm “cán bộ” là có nhiều cách hiểu khác nhau, rất phong phú được quy định khá rõ ràng trong các văn kiện của Đảng và văn bản pháp luật của Nhà nước Việt Nam.

Các văn kiện của Đảng xác định cán bộ là một bộ phận đặc biệt của giai cấp công nhân và nhân dân lao động, là những người được giao trọng trách lãnh đạo, quản lý trong HTCT, giữ vai trò nòng cốt, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng, giữ vững vai trò lãnh đạo của Đảng và sự ổn định của HTCT.

Luật CB, CC năm 2025 xác định rõ khái niệm CB, CC trong nội dung Điều 1:

“Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở cấp tỉnh, ở cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước” [102].

“Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng vào vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở cấp tỉnh, ở cấp xã; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân, viên chức quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an; trong tổ chức cơ yếu

mà không phải là người làm công tác cơ yếu, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.” [102].

Từ điển Tiếng Việt định nghĩa: Cán bộ là người đảm nhiệm chức vụ trong bộ máy nhà nước hoặc trong các tổ chức chính trị, xã hội, lực lượng vũ trang như quân đội, công an... [150], ví dụ: cán bộ nhà nước, cán bộ đoàn thanh niên. Ngoài ra, thuật ngữ này cũng dùng để chỉ những người thực hiện công việc chuyên môn hoặc quản lý trong các cơ quan, đơn vị, như cán bộ kỹ thuật, cán bộ giảng dạy.

Về cán bộ kiểm tra, V.I.Lênin đã nhiều lần nhắc đến những người làm CTKT. Ngay từ năm 1920, V.I.Lênin đã chỉ ra tiêu chuẩn CBKT của Đảng “thành phần ban này phải gồm những đồng chí có trình độ nhất định trong lĩnh vực công tác đảng, có kinh nghiệm nhất, không thiên vị và có khả năng thực hiện công tác kiểm tra hoàn toàn theo tinh thần của đảng...” [78, tr.348], “họ sẽ phải có khả năng công tác cao, phải được thanh tra một cách cẩn thận, phải là người đặc biệt tin cậy ...” [79, tr.438]. V.I.Lênin nhấn mạnh rằng “những công nhân mà chúng ta chỉ định là Ủy viên Ban Kiểm tra Trung ương phải là những người cộng sản không thể chê trách được” [79, tr.446].

Tư tưởng Hồ Chí Minh về CBKT của Đảng cũng được hình thành rất sớm và biểu hiện rõ nét. Ngay từ năm 1929, trong Nghị quyết của Hội nghị trù bị toàn quốc đại biểu Đại hội, Bác đã nêu vấn đề “đặt ra đặc biệt ủy viên hội để điều tra và xử đoán” [43, tr.91] và trong Điều lệ vắn tắt của Đảng Cộng sản Việt Nam khi thành lập, mục V - trách nhiệm của đảng viên, đã nêu “Điều tra các việc” [43, tr.8]. Trong nhiều bài viết, bài nói chuyện với CBKT, Người đã thể hiện quan điểm “... cần phải có một nhóm cán bộ nhiều kinh nghiệm và giàu năng lực để giúp mình đi kiểm tra...”. Cán bộ kiểm tra theo tư tưởng Hồ Chí Minh phải là những người có dũng khí bảo vệ sự đúng đắn, đấu tranh không khoan nhượng với sai phạm, dù người sai phạm là ai.

Trong thực tế hiện nay, CBKT của Đảng được hình thành thông qua 02 nguồn chủ yếu: Một là do cấp ủy bầu theo nhiệm kỳ đại hội đảng; hai là từ lực

lượng cán bộ được tuyển chọn, luân chuyển hoặc điều động từ các cơ quan, đơn vị ngoài ngành kiểm tra Đảng. Sau khi tiếp nhận, các cán bộ này được bổ nhiệm, phân công nhiệm vụ tại ủy ban kiểm tra hoặc cơ quan ủy ban kiểm tra các cấp.

Từ khái niệm “cán bộ”, khái niệm “ngành kiểm tra của Đảng”, các chỉ dẫn của V.I.Lênin, Hồ Chí Minh về CBKT, nguồn gốc hình thành CBKT và phạm vi nghiên cứu của luận án này, khái niệm CBKT của Đảng xây dựng như sau: *“Cán bộ kiểm tra của Đảng là một bộ phận trong đội ngũ cán bộ của Đảng, được lựa chọn, phân công làm việc tại ủy ban kiểm tra và cơ quan ủy ban kiểm tra các cấp, có nhiệm vụ tham mưu, tổ chức triển khai thực hiện công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật trong Đảng theo quy định của Điều lệ Đảng nhằm bảo đảm cho mục tiêu, lý tưởng, Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng được thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả; nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng; củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng”*.

Thuật ngữ “*cán bộ kiểm tra của Đảng*” sử dụng trong luận án là cách dùng chung để đề cập đến cán bộ bầu cử (ủy viên ủy ban kiểm tra) và công chức chuyên trách (bao gồm công chức giữ chức vụ quản lý, công chức tại các đơn vị chuyên môn, nghiệp vụ và công chức thuộc bộ phận văn phòng, tổng hợp) đang giữ ngạch chuyên viên, kiểm tra viên (KTV), kiểm tra viên chính (KTVC), kiểm tra viên cao cấp (KTVCC) từ cấp tỉnh trở lên

2.2.2. Đặc điểm cán bộ kiểm tra của Đảng

2.2.2.1. Cán bộ kiểm tra của Đảng có số lượng phù hợp, cơ cấu đa dạng, được phân bố rộng khắp trong toàn hệ thống tổ chức Đảng từ Trung ương đến cơ sở để đảm bảo thực hiện nhiệm vụ toàn diện, đồng bộ

Về số lượng: Qua tổng hợp số liệu báo cáo của toàn quốc, tính đến 01/8/2024, trong hệ thống kiểm tra của Đảng hiện nay có tổng số 5762 đồng chí, tính riêng cán bộ làm CTKT từ cấp tỉnh trở lên có hơn 1883 người, trong đó CQUBKTTW là 306 đồng chí, cấp tỉnh và tương đương là 1577 đồng chí. Số lượng này cho thấy CBKT của Đảng có quy mô vừa phải nhưng đã tạo nên sự kết nối dọc xuyên suốt trong HTCT, bảo đảm thực hiện tốt chức năng KT,

GS của Đảng. Việc phân bổ CBKT rộng khắp phạm vi cả nước vừa đảm bảo nâng cao tính chủ động, kịp thời trong việc nắm bắt tình hình, phát hiện và xử lý các sai phạm, giữ gìn kỷ luật của Đảng, vừa thể hiện sự hợp lý trong chiến lược tổ chức lực lượng vừa tinh gọn, hiệu quả, vừa bao phủ toàn diện.

Về cơ cấu theo giới: Do đặc thù công tác, cán bộ ngành kiểm tra của Đảng có cơ cấu nam giới chiếm tỉ lệ lớn 66,9%, trong đó ở Trung ương chiếm 76,3%, cấp tỉnh chiếm 65,3% tổng số. Cán bộ nữ chiếm tỉ lệ nhỏ hơn 33,1%.

Về cơ cấu theo tuổi: Do yêu cầu nhiệm vụ của CTKT, GS đòi hỏi CBKT phải có hiểu biết sâu rộng, kinh nghiệm dày dặn và trình độ chuyên môn vững vàng, nên cơ cấu theo tuổi của CBKT đảng có đặc thù. Trong đó, cán bộ trẻ dưới 30 chiếm tỉ lệ nhỏ (3,1%), cán bộ từ 31-40 chiếm tỉ lệ 29,9%. Số lượng CBKT từ 41-50 chiếm tỉ lệ lớn ở cả Trung ương và cấp tỉnh (56,2%), cán bộ trên 50 chiếm 16,6%.

Cơ cấu này cho thấy CBKT có sự chênh lệch về độ tuổi và kinh nghiệm công tác. Cán bộ kiểm tra lớn tuổi, có thâm niên công tác lâu năm, lại am hiểu sâu sắc về nguyên lý tổ chức, văn hóa chính trị nội bộ và phương pháp kiểm tra truyền thống, nhưng đôi khi gặp khó khăn trong việc cập nhật kiến thức mới, thích ứng với môi trường kỹ thuật số và yêu cầu đổi mới về phương pháp, quy trình công tác. Bên cạnh đó, có một bộ phận cán bộ trẻ, được tuyển dụng vào hệ thống kiểm tra từ sinh viên chính quy mới tốt nghiệp, đây là nguồn nhân lực mới, có ưu thế về năng lực tiếp cận công nghệ, khả năng thích ứng nhanh với yêu cầu đổi mới phương pháp làm việc, năng động trong tác nghiệp và có tinh thần cống hiến cao. Tuy nhiên, lực lượng này thường thiếu kinh nghiệm thực tiễn, đặc biệt là kỹ năng xử lý các tình huống nhạy cảm, phức tạp liên quan đến TCD và đảng viên.

Về cơ cấu theo ngạch: Hiện nay CBKT của Đảng gồm KTV (48,03%), KTVC (28,93%), KTVCC (2,94%) và chuyên viên (20,1%). Trong đó, cán bộ là KTV, KTVC và KTVCC trong toàn ngành chiếm gần 80% là lực lượng chủ

lực trong công tác đã cho thấy sự chú trọng trong việc hình thành lực lượng chuyên sâu, có nghiệp vụ bài bản.

Ở Trung ương, cán bộ giữ ngạch KTVCC và KTVCC chiếm đa số 79,8% - chủ yếu là lãnh đạo cấp vụ (70,59% CBKT cấp vụ trưởng là KTVCC, cán bộ cấp phó vụ trưởng có 40% là KTVCC) và cấp phòng, đây là lực lượng có vai trò đặc biệt quan trọng trong tham mưu, tổ chức thực hiện toàn diện CTKT, GS trong Đảng, ngạch KTV chiếm 21,2%.

Trong khi đó ở cấp tỉnh, cán bộ giữ ngạch KTV, KTVCC chiếm tỉ lệ lớn 89,9%, cán bộ giữ ngạch KTVCC chiếm tỉ lệ nhỏ 10,1%. Điều này phản ánh sự chuyên nghiệp và đặc thù cao của hệ thống tổ chức ngành kiểm tra của Đảng.

Về cơ cấu theo trình độ chuyên môn: Cán bộ toàn ngành kiểm tra của Đảng có cơ cấu về trình độ chuyên môn đa dạng, không đồng đều, cụ thể:

Về trình độ: Hầu hết CBKT có trình độ từ đại học trở lên, trong đó, cán bộ có trình độ đại học chiếm 53,9%; thạc sĩ chiếm 44,1%; tiến sĩ khoảng 2%. Trong đó, ở Trung ương cán bộ có trình độ đại học chiếm 38,5%; thạc sĩ chiếm 51,6%; tiến sĩ khoảng 9,7%. Ở cấp tỉnh, cán bộ có trình độ đại học chiếm 53,9%; thạc sĩ chiếm 44,1%; tiến sĩ khoảng 1,9%.

Về lĩnh vực chuyên môn: Cán bộ trong toàn ngành có chuyên môn đa dạng, tập trung chủ yếu vào các nhóm Chính trị - Hành chính (20,2%); Kinh tế (45,3%); Luật (23,6%); Khoa học - Kỹ thuật (4,9%), Khoa học - Công nghệ (3,5%). Trong đó, nhóm ngành chính trị - hành chính, kinh tế, luật có số lượng đông ở cả cấp Trung ương và cấp tỉnh.

Sự không đồng đều về trình độ, đa dạng về lĩnh vực chuyên môn dẫn đến việc thiếu kiến thức chuyên sâu ở một hoặc một số lĩnh vực trọng yếu dẫn đến khó khăn trong công tác phát hiện dấu hiệu vi phạm, đánh giá tính chất, mức độ sai phạm và đề xuất hình thức xử lý phù hợp, nhất là trong các vụ việc liên quan đến các lĩnh vực có yếu tố kỹ thuật cao.

Ngoài ra, trình độ chuyên môn không đồng đều còn phân hoá rõ nét theo khu vực. Một số địa phương ở khu vực miền núi, vùng sâu, vùng xa, vẫn

còn thiếu hụt CBKT có chất lượng, chưa được đào tạo chuyên sâu, thiếu kinh nghiệm trong xử lý các vụ việc, làm giảm tính hiệu quả trong thực hiện chương trình KT, GS, nhất là khi thực hiện các vụ việc có tính nhạy cảm liên quan đến TCD và đảng viên.

2.2.2.2. Cán bộ kiểm tra của Đảng được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau và có đặc điểm phân loại đa dạng

Nguồn hình thành CBKT của Đảng hiện nay bao gồm cả những người được bầu cử từ đại hội Đảng các cấp và những người được tuyển dụng, chọn lựa, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động từ các đơn vị, tổ chức trong HTCT.

Ủy viên ủy ban kiểm tra đều do cấp ủy các cấp bầu ra trong nhiệm kỳ đại hội hoặc thông qua bầu bổ sung giữa nhiệm kỳ. Những cán bộ này là đại diện tiêu biểu cho cấp ủy, được tin nhiệm và giao nhiệm vụ KT, GS hoạt động của TCD và đảng viên trong phạm vi quyền hạn.

Công chức chuyên môn được tuyển chọn từ các đơn vị trong HTCT. Nguồn gốc hình thành CBKT của Đảng trong thực tiễn cho thấy sự phân hóa rõ rệt giữa các cấp và khu vực. Ở Trung ương, CBKT tiếp nhận các đồng chí có kinh nghiệm đảm nhiệm các nội dung công tác tổ chức, thanh tra, pháp chế hoặc các lĩnh vực có liên quan đến CTKT, GS. Họ bao gồm cả CB, CC; viên chức công tác tại đơn vị sự nghiệp công lập; người hưởng lương trong lực lượng vũ trang nhân dân, người làm việc trong tổ chức cơ yếu nhưng không phải là công chức; Chủ tịch Hội đồng thành viên, Chủ tịch Hội đồng quản trị, Chủ tịch Công ty, Thành viên Hội đồng thành viên, Thành viên Hội đồng quản trị, Kiểm soát viên, Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và người đang giữ chức vụ, chức danh quản lý từ cấp phòng trở lên trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết... nhiều CBKT được điều động từ các cơ quan trung ương như Ban Tổ chức, Kiểm toán Nhà nước, Thanh tra Chính phủ... Ở cấp tỉnh, đa số nguồn cán bộ xuất phát từ các sở, ban, ngành địa phương.

Đặc điểm này đã hình thành phương pháp tiếp cận kiểm tra khác nhau và có ảnh hưởng nhất định đến chất lượng thực thi nhiệm vụ. Sự khác biệt về tiêu chuẩn, cách thức tiếp nhận và quy trình bồi dưỡng, rèn luyện bên trong giữa các địa phương cũng khiến nguồn nhân lực kiểm tra có chất lượng không đồng đều, đặc biệt ở những khu vực khó khăn. Điều này tạo ra sự đa dạng trong kinh nghiệm và cách tiếp cận, nhưng cũng đặt ra yêu cầu chuẩn hóa năng lực để đảm bảo thống nhất nghiệp vụ trên toàn hệ thống. Việc xác định rõ các nhóm CBKT theo nguồn hình thành, đặc điểm chuyên môn để thiết kế chương trình bồi dưỡng phù hợp đang trở thành yêu cầu thiết yếu trong giai đoạn hiện nay.

Từ nguồn gốc hình thành và thực tiễn, CBKT của Đảng có thể được phân loại thành nhiều nhóm, theo nhiều tiêu chí đa dạng như:

(1) Theo mức độ chuyên trách trong thực thi nhiệm vụ kiểm tra: CBKT bao gồm CBKT chuyên trách và CBKT không chuyên trách. Cán bộ kiểm tra chuyên trách là lực lượng được bố trí làm việc thường xuyên, ổn định, tham gia trực tiếp vào các hoạt động KT, GS, THKL Đảng. Cán bộ kiểm tra không chuyên trách là cán bộ giữ vai trò lãnh đạo được phân công kiêm nhiệm thêm CTKT, họ tham gia vào ủy ban kiểm tra theo nhiệm kỳ, không làm việc toàn thời gian.

(2) Theo hình thức bố trí và thời gian thực hiện nhiệm vụ: cán bộ kiểm tra của Đảng bao gồm các đồng chí hoạt động theo nhiệm kỳ (chủ yếu là các ủy viên ủy ban kiểm tra) và các đồng chí hoạt động thường xuyên (chuyên trách) là người trực tiếp tham mưu, tổ chức triển khai nhiệm vụ và đề xuất biện pháp xử lý.

(3) Theo cấp tổ chức trong HTCT: cán bộ kiểm tra của Đảng bao gồm các đồng chí công tác tại UBKTTW, cơ quan Kiểm tra Trung ương, ủy ban, cơ quan ủy ban kiểm tra cấp tỉnh (hoặc tương đương như thành phố, đảng ủy trực thuộc Trung ương)...

(4) Theo cách thức tuyển dụng: cán bộ kiểm tra của Đảng được tuyển chọn thông qua nhiều hình thức như thi tuyển, tiếp nhận, bổ nhiệm và điều động....

(5) Theo vị trí công tác: cán bộ kiểm tra của Đảng có thể phân thành nhiều nhóm cơ bản: Cán bộ được bầu cử, tức là các ủy viên ủy ban kiểm tra các cấp; Công chức quản lý, bao gồm lãnh đạo cấp vụ ở trung ương, lãnh đạo cấp phòng ở cấp tỉnh; Công chức không giữ chức vụ lãnh đạo trực tiếp phụ trách chuyên môn về CTKT; Cán bộ phụ trách công tác tại bộ phận văn phòng, tổng hợp (kỹ thuật, quản trị, văn thư, kế toán, tổng hợp); ...

2.2.2.3. Cán bộ kiểm tra của Đảng là lực lượng giàu tính Đảng, tính chính trị, biểu hiện rõ nét trong tư duy và quá trình thực hiện nhiệm vụ

Tính Đảng và tính chính trị là đặc điểm phân biệt rõ nhất giữa CBKT với nhiều lực lượng công tác trong HTCT. Tính Đảng và tính chính trị thể hiện ở lập trường kiên định, trung thành tuyệt đối với Đảng, lấy kỷ cương, nguyên tắc của Đảng làm chuẩn mực, lấy đạo đức cách mạng và ý thức kỷ luật làm thước đo; luôn kiên quyết đấu tranh bảo vệ sự trong sạch của TCD và sẵn sàng chịu trách nhiệm trước Đảng về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Điều này đòi hỏi bản lĩnh vững vàng, ứng xử linh hoạt, khéo léo và khả năng chịu đựng áp lực cao.

Tính Đảng và tính chính trị không chỉ là những yêu cầu về phẩm chất chính trị - tư tưởng, mà còn là những giá trị cốt lõi cấu thành bản sắc nghề nghiệp của người CBKT của Đảng. Đây không chỉ là yêu cầu về lập trường, tư tưởng mà còn là thước đo toàn diện về đạo đức, trách nhiệm và bản lĩnh của người cán bộ làm CTKT trong môi trường nội bộ Đảng - nơi mà mọi hành vi, quyết định đều tác động trực tiếp đến uy tín, kỷ cương và sự trong sạch của TCD. Bồi dưỡng, rèn luyện và phát triển phẩm chất này không chỉ là yêu cầu lâu dài, xuyên suốt mà còn là giải pháp trọng tâm để xây dựng CBKT đủ năng lực, phẩm chất, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Trước hết, CBKT phải là người có lập trường chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Cương lĩnh, Điều lệ Đảng và các nguyên tắc tổ chức sinh hoạt Đảng. Đây là điều kiện tiên quyết để CBKT thực hiện tốt nhiệm vụ “gác cổng kỷ luật”, “bảo vệ sự trong sạch của Đảng”. Trong bối cảnh hiện nay, khi các biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” ngày càng tinh vi, khi một bộ phận cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, thì việc duy trì được bản lĩnh, lòng trung thành, sự tinh táo và kiên định với đường lối của Đảng là yêu cầu sống còn đối với CBKT. Người CBKT phải luôn đứng về phía nguyên tắc, không bị dao động trước các tác động tiêu cực từ lợi ích nhóm, quan hệ cá nhân hay áp lực tổ chức.

Tính Đảng và tính chính trị còn được thể hiện ở việc lấy kỷ cương, nguyên tắc của Đảng làm chuẩn mực, lấy đạo đức cách mạng và ý thức kỷ luật làm thước đo trong hành vi nghề nghiệp. Cán bộ kiểm tra không chỉ thực hiện nhiệm vụ giám sát, phát hiện và xử lý vi phạm, mà chính họ còn phải là tấm gương trong chấp hành kỷ luật, trong giữ gìn phẩm chất đạo đức, trong thực hiện nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng. Tính gương mẫu là một biểu hiện cụ thể của tính Đảng. Nếu bản thân CBKT thiếu liêm chính, dễ bị tác động hoặc né tránh, thì sẽ làm suy giảm lòng tin vào hoạt động kiểm tra của Đảng, thậm chí gây phản tác dụng trong việc xây dựng TCD trong sạch, vững mạnh.

Tính Đảng của CBKT còn thể hiện rõ trong cách thức tiếp cận, xử lý mối quan hệ giữa chống và xây, giữa nghiêm trị và nhân văn, giữa bảo vệ nguyên tắc và giữ đoàn kết nội bộ. Một CBKT có bản lĩnh chính trị sẽ biết cách vận dụng đúng nguyên tắc, kết hợp hài hòa giữa kỷ luật và thuyết phục, giữa cứng rắn về lập trường và mềm dẻo trong phương pháp, để vừa xử lý vi phạm nghiêm minh, vừa tạo điều kiện cho tổ chức, cá nhân sửa chữa, khắc phục và tiến bộ. Đó là biểu hiện sinh động của tinh thần “lấy xây làm chính, lấy phòng là chủ đạo” trong CTKT, GS và THKL Đảng.

Một khía cạnh rất quan trọng nữa là tinh thần sẵn sàng chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Công tác kiểm tra luôn đi kèm với

những quyết định khó khăn, những tình huống nhạy cảm và đôi khi là những áp lực lớn từ các cấp, các đối tượng bị kiểm tra. Chỉ những người có ý thức chính trị cao, trung thành với tổ chức, có lòng dũng cảm và tinh thần cách mạng tiến công mới có thể đứng vững và hoàn thành nhiệm vụ. Đây cũng là biểu hiện rõ ràng nhất của việc đặt lợi ích của Đảng lên trên lợi ích cá nhân - một nội dung cốt lõi của tính Đảng.

2.2.2.4. Cán bộ kiểm tra của Đảng là lực lượng có hiểu biết phong phú và có ý thức học tập, rèn luyện cao

Trong hệ thống tổ chức của Đảng, CBKT không chỉ là những người thực hiện chức năng giám sát và kỷ luật nội bộ, mà còn là lực lượng đặc biệt, tác động trực tiếp tới sinh mệnh chính trị của TCD và đảng viên. Vì vậy, CBKT đòi hỏi phải có trình độ chuyên môn sâu, hiểu biết toàn diện về công tác xây dựng Đảng, đồng thời phải nắm vững kỹ năng nghiệp vụ, kỹ năng xã hội và tâm lý con người để hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Việc hội tụ đồng thời giữa kiến thức lý luận, năng lực kỹ thuật và phẩm chất ứng xử chính là đặc trưng nổi bật, cũng là yêu cầu mang tính bản chất đối với mỗi CBKT của Đảng.

Đặc điểm này nhấn mạnh nội dung bồi dưỡng cần đặc biệt sâu về các văn bản của Đảng, kỹ năng xử lý tình huống trong nội bộ, nắm chắc quy trình nghiệp vụ KT, GS và THKT Đảng. Trước hết, năng lực chuyên môn sâu về CTKT, GS và THKL Đảng là yếu tố nền tảng quyết định chất lượng hoạt động kiểm tra. Cán bộ kiểm tra phải nắm chắc nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng, am hiểu Điều lệ Đảng, các quy định về CTKT, GS, THKL, cũng như các quy trình xử lý vi phạm. Họ cần biết cách nhận diện dấu hiệu vi phạm, phân tích tính chất vụ việc, đánh giá tác động và đề xuất xử lý đúng người, đúng tội, đúng nguyên tắc. Những hiểu biết này không thể chỉ ở mức “nắm được văn bản”, mà phải đạt trình độ vận dụng linh hoạt trong những tình huống cụ thể, nhiều chiều và không đơn giản về mặt chính trị - tổ chức.

Công tác KT, GS bao phủ mọi lĩnh vực đời sống xã hội - từ tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống đến quản lý kinh tế, tài chính công, đất đai, xây dựng... Điều này đòi hỏi CBKT phải được đào tạo từ nhiều chuyên ngành, không giới hạn trong một lĩnh vực cố định nào. Trên thực tế, CBKT có thể được tuyển chọn từ các ngành luật, tài chính - ngân hàng, xây dựng, tài nguyên - môi trường... và sau đó được bồi dưỡng về tư tưởng Đảng, quy trình kiểm tra, quy chế giám sát, quy định kỷ luật. Chính từ sự phong phú đó mà CBKT trở thành lực lượng “đa năng” về mặt kiến thức, đủ khả năng tiếp cận và xử lý các tình huống phức tạp trong thực tiễn công tác Đảng.

Không chỉ có kiến thức chuyên môn, CBKT còn phải được trang bị năng lực sử dụng thành thạo các kỹ năng nghiệp vụ cơ bản như: thu thập và xử lý thông tin; thẩm tra, xác minh và lập biên bản; viết báo cáo kết luận kiểm tra; làm việc với nhiều đối tượng, nhiều cấp độ khác nhau. Họ cần biết tổ chức lực lượng phối hợp giữa kiểm tra, thanh tra, tổ chức cán bộ và pháp chế; biết kết nối thông tin giữa các đơn vị để xây dựng bức tranh đầy đủ về một vụ việc, từ đó ra quyết định khách quan và chính xác. Những kỹ năng này cần được trau dồi không chỉ trong lớp học, mà đặc biệt trong thực tiễn xử lý vụ việc - nơi kỹ năng nghiệp vụ và bản lĩnh nghề nghiệp được thử thách và hoàn thiện.

Tuy nhiên, năng lực chuyên môn - nghiệp vụ chưa đủ để tạo nên một CBKT giỏi. Công việc kiểm tra, xét cho cùng, là sự tương tác giữa người với người, giữa tổ chức với tổ chức, và liên quan mật thiết tới danh dự, trách nhiệm, thậm chí sinh mệnh chính trị của cán bộ, đảng viên. Do đó, người CBKT phải biết lắng nghe, biết quan sát, phân tích tâm lý và cảm nhận thái độ để chọn lựa phương pháp tiếp cận phù hợp, tránh làm tổn thương không cần thiết nhưng vẫn giữ nguyên nguyên tắc, tinh thần kỷ luật.

Trong thực tế, có những vụ việc mà sai phạm chưa đến mức kỷ luật, hoặc người vi phạm còn có nhiều mặt tích cực, có thể giáo dục và điều chỉnh hành vi. Khi đó, nếu CBKT không có sự thấu hiểu tâm lý, dễ dẫn tới việc áp

dụng biện pháp cứng nhắc, gây bất bình trong tổ chức và ảnh hưởng xấu tới tinh thần đoàn kết nội bộ. Ngược lại, nếu người kiểm tra có thái độ bao dung không đúng chỗ, dễ dẫn tới việc bỏ lọt sai phạm, gây dư luận không tốt và tạo tiền lệ xấu. Do đó, “hiểu người để xử lý đúng” là một trong những phẩm chất chuyên môn đặc thù của người CBKT.

Mỗi CBKT, ngoài chuyên môn, cần được trang bị kiến thức nền tảng về khoa học xã hội, tình hình chính trị - kinh tế - văn hóa trong nước và quốc tế, hiểu biết về hệ thống DT, BD nhà nước và nguyên lý hoạt động của các cơ quan, đoàn thể. Những kiến thức đó giúp họ có cái nhìn toàn diện về các vấn đề trong TCD, nắm được các mối quan hệ giữa các thiết chế chính trị - hành chính - xã hội, từ đó xử lý vấn đề trên nền tảng tổng hợp và logic. Đồng thời, họ cần thành thạo kỹ năng tin học, ngôn ngữ và văn bản hành chính - những công cụ hiện đại không thể thiếu trong công tác nghiệp vụ kiểm tra ngày nay.

Như vậy, có thể thấy rõ rằng CBKT cần phát triển toàn diện về kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ, am hiểu thực tiễn và tâm lý con người để hoàn thành tốt chức trách được giao. Đây chính là cơ sở để định hình nội dung bồi dưỡng cho CBKT trong thời gian tới, theo hướng không chỉ “đào tạo nghề” mà phải “huấn luyện con người” - những người không chỉ biết việc mà còn biết người, biết lý lẽ mà cũng biết cảm thông, từ đó nâng cao hiệu quả và tính nhân văn trong CTKT, GS và THKL của Đảng.

2.2.2.5. Cán bộ kiểm tra của Đảng thường xuyên đảm trách những nhiệm vụ khó khăn, nhạy cảm, dễ va chạm với các mối quan hệ nhiều tầng nấc phức tạp về chính trị - tổ chức - con người

Về khối lượng và tính chất công việc: cán bộ kiểm tra phải đảm nhận khối lượng lớn, tính chất phức tạp, nhạy cảm, biểu hiện rõ nét nhất là việc thường xuyên phải tiếp xúc, xử lý các vụ việc liên quan trực tiếp đến TCD và đảng viên - những người đang nắm giữ trọng trách quan trọng trong HTCT. Họ phải xử lý những vụ việc mà đối tượng bị kiểm tra là đồng chí, đồng

nghiệp, thậm chí là cấp trên hoặc người có ảnh hưởng lớn trong tổ chức. Tình huống đó đặt CBKT trước lựa chọn khó khăn giữa nguyên tắc và tình cảm, giữa lợi ích tổ chức và mối quan hệ cá nhân. Bất kỳ sự thiên lệch, cảm tính hoặc chịu tác động từ bên ngoài nào cũng có thể dẫn đến những hậu quả nghiêm trọng, không chỉ với đối tượng bị kiểm tra mà còn ảnh hưởng đến uy tín và sự nghiêm minh của TCD.

Về giải quyết các mối quan hệ công tác phát sinh trong quá trình thực hiện nhiệm vụ:

Trong nội bộ tổ chức kiểm tra, CBKT còn thường xuyên phải tham gia thảo luận, biểu quyết những vấn đề quan trọng có ảnh hưởng đến sinh mệnh chính trị của cán bộ, đảng viên. Họ không thể đứng ngoài các quyết định kỷ luật mà phải là người trực tiếp tham gia quá trình đánh giá, kiến nghị và biểu quyết quyết định cuối cùng. Đây không chỉ là trách nhiệm pháp lý mà còn là gánh nặng tinh thần, vì mỗi kết luận kiểm tra, mỗi hình thức kỷ luật được ban hành đều có thể ảnh hưởng sâu sắc đến sự nghiệp, danh dự và thậm chí là cuộc sống của cán bộ, đảng viên và gia đình họ.

Một số vụ việc thực tế cho thấy CBKT còn phải đối mặt với các hình thức gây sức ép từ đối tượng bị kiểm tra hoặc các nhóm lợi ích có liên quan. Những hành vi như can thiệp, tác động, thậm chí đe dọa, bôi nhọ CBKT không phải là hiếm gặp, nhất là trong TCD, các vụ việc lớn, liên quan đến cán bộ cấp cao hoặc các hành vi tiêu cực nghiêm trọng. Mặt khác, trong bối cảnh truyền thông số và mạng xã hội phát triển mạnh, CBKT còn phải đối mặt với rủi ro từ dư luận, thông tin xuyên tạc hoặc bị khai thác, làm sai lệch mục đích CTKT, GS, THKL Đảng.

Ngoài ra, CBKT không chỉ làm việc với tổ chức, cá nhân vi phạm, mà còn phải thường xuyên giải quyết các mối quan hệ phức tạp giữa các cơ quan trong HTCT. Họ vừa phối hợp với các TCD, cơ quan thanh tra, tổ chức nội chính; vừa phải giữ mối quan hệ chặt chẽ với cơ quan quản lý nhà nước, các

ban ngành đoàn thể, đảm bảo sự đồng bộ trong phát hiện, xử lý sai phạm. Việc vận hành trong một môi trường có nhiều chủ thể cùng tham gia giám sát, trong khi thẩm quyền, chức năng có thể giao thoa hoặc khác biệt, khiến CBKT phải rất linh hoạt trong điều phối, xử lý thông tin và đề xuất kịp thời các giải pháp.

Về áp lực từ dư luận xã hội trong quá trình thực hiện nhiệm vụ: Ý kiến đón nhận của nhân dân cũng là một khía cạnh không thể bỏ qua trong công việc của CBKT. Trong thời đại truyền thông và mạng xã hội phát triển mạnh mẽ, mọi thông tin liên quan đến cán bộ, đảng viên đều có thể lan truyền rất nhanh và tác động lớn đến tâm lý tổ chức, quần chúng. Nếu không có sự điềm tĩnh, tỉnh táo và kinh nghiệm xử lý thông tin, CBKT rất dễ bị cuốn vào các luồng dư luận, từ đó ảnh hưởng đến tính khách quan, chính xác trong thực hiện nhiệm vụ. Thực tế cho thấy, một số vụ việc phức tạp, có yếu tố nhạy cảm về chính trị, kinh tế, quan hệ nội bộ, nếu không được xử lý đúng mực sẽ dễ dẫn đến sự bất tín trong nội bộ và suy giảm niềm tin của quần chúng nhân dân đối với TCD.

Tóm lại, nhiệm vụ mà CBKT của Đảng đang đảm trách có đặc thù rất riêng, không chỉ khó khăn về chuyên môn, phức tạp về đối tượng mà còn nhạy cảm về chính trị và tinh thần. Chính điều đó tạo nên yêu cầu cao về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức và kỹ năng ứng xử trong các mối quan hệ đa chiều, luôn biến động. Chính vì vậy, trong CTBD CBKT cần tăng cường huấn luyện kỹ năng xử lý tình huống chính trị - tổ chức, đối thoại, bảo vệ kết luận kiểm tra trong môi trường có nhiều áp lực và ràng buộc.

2.2.2.6. Cán bộ kiểm tra của Đảng là lực lượng có phong cách làm việc rất nguyên tắc, thận trọng, giàu tính tổ chức và ý thức kỷ luật cao

Trước hết, tính thận trọng trong công việc là biểu hiện dễ nhận thấy ở CBKT. Công việc của họ liên quan trực tiếp đến kết luận đúng - sai, xử lý hay không xử lý các TCD và đảng viên vi phạm. Nếu vội vàng, cảm tính,

thiếu cơ sở, hậu quả không chỉ ảnh hưởng đến cá nhân người bị kiểm tra mà còn tác động đến uy tín và sự đoàn kết trong nội bộ tổ chức. Do đó, người làm kiểm tra buộc phải có tác phong làm việc kỷ lưỡng, cẩn trọng trong từng bước: xác minh, đánh giá chứng cứ, phân tích dấu hiệu vi phạm, và xây dựng kết luận, tránh nóng vội hoặc đưa ra kết luận khi chưa đầy đủ căn cứ chính trị và pháp lý.

Tính nguyên tắc ở đây không chỉ là sự tuân thủ quy định, quy trình nghiệp vụ mà còn là sự kiên định với chuẩn mực của Đảng: đặt lợi ích chung lên trên hết, không xuê xoa, không nể nang, không bị chi phối bởi áp lực bên ngoài. Chính vì vậy, CBKT phải có phong cách làm việc nghiêm túc, bản lĩnh và nhất quán trong xử lý công việc, giữ vững lập trường ngay cả trong những tình huống có tính chất “nhạy cảm về chính trị” hoặc liên quan đến các mối quan hệ nội bộ phức tạp.

Tính tổ chức và kỷ luật trong phong cách CBKT là hệ quả tất yếu của môi trường công tác đặc thù. Là lực lượng thực thi kỷ luật của Đảng, CBKT không chỉ yêu cầu người khác chấp hành tổ chức, mà bản thân họ phải thể hiện là người gương mẫu nhất trong tuân thủ nguyên tắc tập trung dân chủ, chế độ báo cáo, sự phối hợp trong nội bộ và với các cơ quan chức năng khác. Họ là “người bảo vệ kỷ luật”, nên cũng phải là “người sống có kỷ luật” - cả trong suy nghĩ, hành vi và lối sống. Phong cách làm việc khoa học, có kế hoạch, đúng quy trình, đúng vai là một trong những yếu tố tạo dựng niềm tin vào CBKT.

Không chỉ vậy, đặc điểm này còn thể hiện sự ổn định và kiên định về mặt tổ chức và nhân cách. Trong bối cảnh CTKT ngày càng phức tạp, chịu nhiều sức ép cả từ bên trong và bên ngoài, chỉ những người có nếp nghĩ và lối làm việc ổn định, nguyên tắc và nhất quán mới có thể duy trì được sự công tâm, minh bạch trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Phong cách này cũng giúp CBKT tránh được các biểu hiện hành chính hóa, hình thức hóa, hoặc “thái độ

đối phó” trong xử lý công việc - một căn bệnh dễ phát sinh nếu thiếu bản lĩnh và tính tổ chức nghề nghiệp.

Tóm lại, phong cách làm việc thận trọng, nguyên tắc, giàu tính tổ chức và kỷ luật là đặc trưng có tính nhận diện cao đối với CBKT của Đảng. Đây vừa là kết quả của môi trường rèn luyện đặc thù, vừa là yêu cầu đặt ra đối với CTBD. Vì thế, nội dung BDNV cho CBKT cần chú trọng rèn luyện tư duy kỹ lưỡng, tác phong nguyên tắc, phương pháp tổ chức công việc khoa học, nhằm hình thành chuẩn mực nghề nghiệp bền vững trong toàn hệ thống.

2.2.3. Vai trò cán bộ kiểm tra của Đảng

Một là, CBKT của Đảng là lực lượng trụ cột tổ chức triển khai chức năng, nhiệm vụ kiểm tra của Đảng trong toàn HTCT

Đảng Cộng sản Việt Nam xác định KT, GS là một chức năng lãnh đạo, đảm bảo cho mọi hoạt động của Đảng được thực hiện trong khuôn khổ nguyên tắc và kỷ luật. Tuy nhiên, để chức năng này đi vào cuộc sống và trở thành hành động cụ thể phải cần đến CBKT - những người trực tiếp chuyển hóa chức năng thành chương trình công tác, từ chương trình thành hành động kiểm tra cụ thể và từ hành động thành kết luận, kiến nghị hoặc quyết định xử lý.

Ở cấp Trung ương, CBKT không chỉ làm nhiệm vụ kiểm tra các tổ chức và cá nhân cấp dưới mà còn giữ vai trò tham mưu chiến lược, định hướng nghiệp vụ và đề xuất cơ chế, quy trình cho toàn ngành. Ở địa phương và cơ sở, họ là người chịu trách nhiệm thực hiện toàn bộ quá trình kiểm tra, từ lập kế hoạch, triển khai thực hiện, tổ chức xác minh đến tổng hợp, đề xuất và báo cáo. Không có lực lượng này, các chức năng kiểm tra sẽ chỉ dừng lại ở văn bản, nghị quyết, không có khả năng tạo ra chuyển biến trong TCD và đảng viên. Chính vì vậy, có thể nói rằng CBKT không chỉ “thực hiện nhiệm vụ” mà còn là điểm tựa để bộ máy kiểm tra của Đảng có thể vận hành hiệu quả, giữ vững tính độc lập, nghiêm minh và đúng đắn trong mọi quyết định giám sát, xử lý.

Hai là, CBKT của Đảng trực tiếp tham mưu và tổ chức thực hiện nhiệm vụ KT, GS theo sự phân công của cấp ủy

Trong cấu trúc quyền lực của Đảng, cấp ủy là cơ quan lãnh đạo toàn diện, trong đó bao gồm cả trách nhiệm KT, GS và giữ gìn kỷ luật nội bộ. Tuy nhiên, phần lớn cấp ủy viên không có điều kiện hoặc kỹ năng chuyên sâu để trực tiếp tổ chức kiểm tra, mà phải dựa vào CBKT - những người được đào tạo bài bản và có kinh nghiệm thực tiễn trong lĩnh vực này. Họ chính là lực lượng chuyên trách, đồng hành cùng cấp ủy trong mọi hoạt động kiểm tra, từ khâu chuẩn bị đến thực hiện và tổng kết.

Cán bộ kiểm tra không chỉ tham gia các tổ, đoàn kiểm tra mà còn đóng vai trò then chốt trong việc xây dựng nội dung kiểm tra, thu thập thông tin, đánh giá tình hình và đề xuất giải pháp xử lý. Trong nhiều trường hợp, chính họ là người chủ động phát hiện những vấn đề tiềm ẩn từ thực tiễn địa phương, báo cáo và kiến nghị cấp ủy vào cuộc. Nhờ có lực lượng này, cấp ủy có thể phát huy vai trò lãnh đạo trong lĩnh vực kiểm tra, mà vẫn đảm bảo tính chuyên môn sâu và quy trình đúng mực. Ở góc độ này, CBKT chính là trung tâm chuyên môn kỹ thuật của toàn bộ CTKT trong Đảng, giúp cấp ủy duy trì được năng lực kiểm soát, điều chỉnh và xử lý kỷ luật, đồng thời đảm bảo sự thống nhất giữa vai trò chính trị và hoạt động nghiệp vụ.

Ba là, CBKT của Đảng là nhân tố có vai trò quan trọng trong xây dựng, chỉnh đốn đội ngũ cán bộ, đảng viên

Một trong những vai trò của CTKT, GS là góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, thông qua việc phát hiện, nhắc nhở và xử lý kịp thời những lệch chuẩn trong hành vi, tư tưởng và lối sống. Cán bộ kiểm tra không chỉ làm việc với các vụ việc vi phạm đã xảy ra, mà quan trọng hơn, họ là người quan sát tinh tế những biểu hiện bất thường đang hình thành, từ đó đề xuất biện pháp cảnh báo, uốn nắn và phòng ngừa.

Đối với CTCB - lĩnh vực nhạy cảm, dễ phát sinh lợi ích nhóm, cá nhân chủ nghĩa, sự xuất hiện của CBKT như một “cơ chế điều tiết” giúp minh bạch hóa quy trình bổ nhiệm, luân chuyển, đánh giá, xử lý trách nhiệm. Họ giúp

TCD giữ được sự công bằng, khách quan trong việc sàng lọc, lựa chọn và sử dụng cán bộ. Bên cạnh đó, vai trò của CBKT cũng thể hiện rõ qua việc giúp loại bỏ những cán bộ thoái hóa, biến chất, những “khối u ác tính” trong nội bộ, từ đó ngăn ngừa sự lan rộng của tiêu cực, tạo điều kiện cho tổ chức tự làm mới, tự thanh lọc và nâng cao chất lượng đội ngũ.

Bốn là, CBKT của Đảng là lực lượng bảo đảm tính liên thông giữa chủ trương của Đảng và hiệu quả tổ chức thực hiện trong thực tiễn xã hội.

Đường lối, chủ trương của Đảng, để đi vào đời sống, cần có hệ thống tổ chức chặt chẽ, đội ngũ cán bộ quyết liệt và đặc biệt cần có cơ chế giám sát để điều chỉnh những sai lệch trong thực thi. CBKT, trong vai trò của mình, là người giúp đảm bảo rằng các nghị quyết, chỉ thị của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước được thực hiện đúng định hướng, đúng nguyên tắc và đúng mục tiêu.

Khi giám sát việc thực hiện các chương trình cải cách, các dự án công, các kế hoạch phát triển, CBKT phát hiện kịp thời sự buông lỏng quản lý, vi phạm quy trình, biểu hiện “lợi ích nhóm” hoặc tình trạng “trên nóng, dưới lạnh”. Họ trở thành kênh phản biện chuyên nghiệp và chính thống giúp TCD có cái nhìn thực chất về năng lực tổ chức thực hiện ở cơ sở, từ đó điều chỉnh cách chỉ đạo, xây dựng lại cơ chế phân quyền và nâng cao hiệu quả quản lý. Không chỉ trong nội bộ Đảng, vai trò của CBKT còn lan tỏa sang xã hội thông qua việc phát hiện và kiến nghị xử lý các hành vi vi phạm pháp luật, từ đó củng cố niềm tin của nhân dân vào tính nghiêm minh và khả năng tự điều chỉnh của Đảng cầm quyền. Họ giúp thu hẹp khoảng cách giữa lời nói và hành động, giữa chính sách và cuộc sống - một yêu cầu không thể thiếu trong công cuộc đổi mới và hiện đại hóa đất nước.

Năm là, CBKT của Đảng là lực lượng góp phần giữ gìn, phát huy đạo đức cách mạng, sức chiến đấu, kỷ cương, kỷ luật và sự trong sạch, vững mạnh của Đảng

Cán bộ kiểm tra không chỉ làm việc với văn bản, quy định và quy trình, mà còn làm việc với con người - những đồng chí, đồng đội, thậm chí là cấp trên của họ. Mỗi quyết định KT, GS, xử lý kỷ luật không chỉ tác động đến cá nhân vi phạm mà còn lan tỏa giá trị đạo đức, kỷ cương và bản lĩnh chính trị của toàn bộ hệ thống. Do đó, CBKT chính là người gìn giữ đạo lý tổ chức, giữ lửa tinh thần chiến đấu và bảo vệ bản sắc cách mạng của Đảng. Họ là biểu tượng của sự công tâm, chính trực, nói đúng sự thật và bảo vệ cái đúng trong mọi hoàn cảnh. Họ phải biết cách kết luận để “đối tượng tâm phục, khẩu phục”, phải làm việc với cả lý và tình, với tinh thần trách nhiệm và lòng nhân ái. Đặc biệt, trong bối cảnh niềm tin xã hội bị thử thách bởi các vụ việc tiêu cực, tham nhũng, CBKT càng phải đóng vai trò người xây lại niềm tin - không bằng những lời hô hào mà bằng hành động cụ thể, kết luận rõ ràng, xử lý kịp thời và minh bạch. Ở chiều sâu hơn, chính phẩm chất và năng lực của CBKT góp phần định hình văn hóa tổ chức của Đảng, một nền văn hóa của sự nghiêm minh, tự soi, tự sửa, tự đổi mới không ngừng. Đó là vai trò mà không một lực lượng nào khác có thể thay thế - vai trò gìn giữ bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng và niềm tin của nhân dân đối với Đảng.

Cán bộ kiểm tra chính là lực lượng nòng cốt hiện thực hóa sứ mệnh đó. Với chức năng, nhiệm vụ được giao, họ không chỉ là “người thực thi” các quyết định KT, GS, mà còn là “người bảo vệ” đạo đức cách mạng, phẩm chất chính trị và tính tổ chức kỷ luật trong toàn hệ thống Đảng. Đây là đặc điểm mang tính cấu trúc và chiến lược, xác định vị trí của CBKT trong sự nghiệp xây dựng, chỉnh đốn Đảng hiện nay. Trong thực tế, CBKT là những người trực tiếp phát hiện, xác minh và xử lý sai phạm của TCD và đảng viên, góp phần làm trong sạch đội ngũ cán bộ, bảo vệ tính chính danh và uy tín của Đảng. Họ có vai trò như “người gác cổng”, giữ gìn kỷ luật nội bộ, đảm bảo rằng mọi hành vi trái với nguyên tắc, điều lệ, chủ trương, đường lối của Đảng đều được phát hiện kịp thời, xử lý đúng mức và công khai, minh bạch. Nhờ có

lực lượng kiểm tra, Đảng không chỉ tự soi, tự sửa mà còn khẳng định được bản lĩnh chính trị, trách nhiệm tự kiểm soát và sự nghiêm minh trong tổ chức.

Không chỉ dừng lại ở chức năng kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm, CBKT còn là lực lượng chủ động tham gia giáo dục, cảnh tỉnh, ngăn ngừa vi phạm thông qua công tác giám sát thường xuyên. Họ giúp TCD và đảng viên nhận thức rõ ranh giới giữa đúng và sai, từ đó củng cố ý thức trách nhiệm và nâng cao tinh thần tự giác trong thực hiện nhiệm vụ chính trị. Vai trò “phòng bệnh hơn chữa bệnh” của CBKT trong những năm gần đây ngày càng được thể hiện rõ nét, đặc biệt trong công tác giám sát cán bộ có dấu hiệu vi phạm, các lĩnh vực nhạy cảm như tài chính, đất đai, đầu tư công... Sự đóng góp của CBKT còn thể hiện rõ trong công cuộc xây dựng Đảng về đạo đức. Trong bối cảnh xuất hiện nhiều biểu hiện suy thoái về tư tưởng, đạo đức, lối sống, tình trạng “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, tệ quan liêu, tham nhũng, tiêu cực..., lực lượng CBKT đã kịp thời vào cuộc, góp phần đấu tranh, xử lý nghiêm những hành vi sai trái, đồng thời nêu gương, lan tỏa giá trị trung thực, công tâm, khách quan trong tổ chức. Với mỗi bản kết luận kiểm tra, mỗi quyết định kỷ luật được ban hành kịp thời, chính xác và công bằng, CBKT góp phần tạo nên một hình ảnh Đảng nghiêm khắc với chính mình, từ đó khôi phục và củng cố niềm tin trong quần chúng nhân dân. Vai trò nòng cốt của CBKT trong xây dựng TCD còn thể hiện ở việc họ là lực lượng “lọc bệnh” trong cơ thể Đảng. Họ góp phần cắt bỏ những “tế bào ung thư” là cán bộ suy thoái, biến chất, tham nhũng, cơ hội chính trị... qua đó ngăn chặn sự lây lan, “di căn” tiêu cực trong tổ chức. Công việc này đòi hỏi sự dũng cảm, khách quan và không khoan nhượng - những phẩm chất đặc thù chỉ có thể xây dựng được qua rèn luyện và thực hành bền bỉ trong môi trường kỷ luật cao độ của Đảng.

Có thể nói, CBKT giữ vị trí then chốt trong bảo vệ sự thuần khiết của TCD, giữ vững kỷ cương và định hướng phát triển chính trị đúng đắn. Việc xây dựng, phát triển và bồi dưỡng CBKT không chỉ là yêu cầu chuyên môn

mà còn là nhiệm vụ chiến lược về chính trị, nhằm bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, củng cố vai trò lãnh đạo và tính chính trị, cách mạng của TCD trong toàn bộ HTCT - xã hội. Đây cũng là cơ sở cốt lõi để định hình những chương trình bồi dưỡng CBKT toàn diện, hiệu quả, nhằm phục vụ lâu dài cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Đảng trong giai đoạn hiện nay và tương lai.

2.3. CÔNG TÁC BOI DUONG CAN BO KIEM TRA CUA ĐẢNG - KHAI NIEM, NỘI DUNG, VAI TRÒ

2.3.1. Khái niệm công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

2.3.1.1. Khái niệm “đào tạo”, “bồi dưỡng”, phân biệt “đào tạo” với “bồi dưỡng”

"Đào tạo" là quá trình truyền đạt kiến thức, kỹ năng, và thái độ cần thiết để người học có thể thực hiện tốt một công việc, nhiệm vụ hoặc phát triển bản thân trong một lĩnh vực cụ thể. Đào tạo đề cập đến một giai đoạn nhất định, khi người học đến một độ tuổi nhất định, có một trình độ nhất định. Mục tiêu của đào tạo là giúp cá nhân nâng cao năng lực, cải thiện hiệu suất làm việc, hoặc chuẩn bị cho những vị trí, vai trò mới trong tương lai. Hiện nay có nhiều cách giải thích khái niệm đào tạo:

Theo cuốn sách 350 thuật ngữ xây dựng Đảng, “đào tạo” là trang bị các kiến thức cơ bản một cách tương đối có hệ thống, thường là dài hạn, tập trung [133, tr.197].

Từ điển bách khoa tiếng Việt định nghĩa “đào tạo” là quá trình tác động đến con người, nhằm làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững tri thức, kỹ năng, kỹ xảo... một cách có hệ thống nhằm chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận sự phân công lao động nhất định, góp phần của mình vào việc phát triển xã hội, duy trì và khai hóa nền văn minh loài người [129].

Theo khoa học giáo dục, đào tạo là hoạt động học tập để trang bị kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp cho người học nhằm đáp ứng yêu cầu của xã hội. Đây là quá trình tác động đến con người làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng kỹ xảo... một cách có hệ thống nhằm chuẩn

bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công lao động nhất định.

Theo khoa học quản trị nhân lực, đào tạo là quá trình có hệ thống nhằm phát triển kiến thức, kỹ năng và thái độ của nhân viên để cải thiện hiệu quả công việc hiện tại và chuẩn bị cho tương lai.

Từ luận giải trên đi đến khái niệm đào tạo như sau: *“Đào tạo là một quá trình có tổ chức, có mục tiêu và có hệ thống, được tiến hành trong một khung thời gian xác định, nhằm trang bị nền tảng tri thức, kỹ năng và phẩm chất cơ bản, toàn diện cho cá nhân để họ có đủ năng lực thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, chính trị hoặc xã hội trong hiện tại và tương lai”*.

Nội hàm của đào tạo bao gồm 4 yếu tố cốt lõi: (1) Mục tiêu - hướng đến việc hình thành hoặc phát triển căn bản năng lực thực hiện nhiệm vụ, không chỉ đáp ứng yêu cầu trước mắt mà còn phục vụ lâu dài; (2) Đối tượng - những cá nhân chưa hoặc đang từng bước hình thành hệ thống năng lực nghề nghiệp, cần được cung cấp tri thức nền tảng; (3) Nội dung - bao gồm hệ thống kiến thức, kỹ năng cốt lõi, mang tính nền tảng và phổ quát, thường được xây dựng theo chương trình, có tính hệ thống, kế thừa. (4) Phương thức thực hiện - thông qua chương trình học, được tổ chức bài bản, có lộ trình, kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, giữa cá nhân và tập thể.

Thuật ngữ “bồi dưỡng” cũng được thể hiện phổ biến trong văn kiện của Đảng, văn bản pháp luật của Nhà nước và được phân tích trên nhiều phương diện học thuật của nhiều ngành khoa học, cụ thể như:

Các văn kiện của Đảng nhấn mạnh bồi dưỡng cán bộ là việc bổ sung kiến thức, nâng cao năng lực, phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng và kỹ năng lãnh đạo, quản lý nhằm đáp ứng yêu cầu công tác của cán bộ trong từng giai đoạn phát triển.

Theo văn bản hợp nhất Nghị định số 89/2021/NĐ-CP, ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP, ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức: “Bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ

năng làm việc. Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch là trang bị kiến thức, kỹ năng hoạt động theo chương trình quy định cho ngạch công chức” [33].

Theo định nghĩa trong Từ điển Tiếng Việt (do Viện Ngôn ngữ học biên soạn), bồi dưỡng được hiểu là quá trình làm cho năng lực hoặc phẩm chất của con người được nâng cao thêm [150].

Theo quan điểm khoa học giáo dục, bồi dưỡng là quá trình trang bị và nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ cho cá nhân để đáp ứng yêu cầu công việc hoặc nâng cao chất lượng lao động của họ [56].

Theo quản lý nhân sự, bồi dưỡng là hoạt động có tính chất ngắn hạn, nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng hoặc phẩm chất cần thiết cho cán bộ, nhân viên để giải quyết các yêu cầu cụ thể của công việc hoặc tổ chức.

Theo tâm lý học, bồi dưỡng là sự tác động có hệ thống đến cá nhân hoặc nhóm nhằm phát triển thêm một hoặc nhiều năng lực (kiến thức, kỹ năng, thái độ) dựa trên những phẩm chất và năng lực sẵn có.

Theo công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng là một hình thức phát triển nguồn nhân lực nhằm cung cấp kiến thức hoặc kỹ năng bổ sung, thường hướng đến việc nâng cao khả năng giải quyết các vấn đề hiện tại hoặc chuẩn bị cho các nhiệm vụ mới trong tương lai.

Từ luận giải trên đi đến khái niệm bồi dưỡng như sau: *“Bồi dưỡng là tổng thể các hoạt động có tổ chức, có mục tiêu nhằm cập nhật, bổ sung, phát triển tri thức, kỹ năng, phẩm chất và năng lực hành động cho cá nhân hoặc tập thể, từ đó nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, chính trị và xã hội trong từng điều kiện, hoàn cảnh lịch sử cụ thể”*.

Nội hàm của bồi dưỡng trên gồm bốn yếu tố cơ bản: (1) Mục tiêu - đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ thực tiễn; (2) Đối tượng - cá nhân hoặc tập thể, có nền tảng năng lực nhất định; (3) Nội dung - tập trung vào kiến thức, kỹ năng, phẩm chất và tư duy; (4) Phương thức thực hiện - linh hoạt, đa dạng, kết hợp giữa truyền thống và hiện đại, giữa lý thuyết và thực hành.

Từ khái niệm, nội hàm khái niệm “đào tạo” và khái niệm “bồi dưỡng”, có thể nhận thấy “đào tạo” và “bồi dưỡng” đều hướng tới mục tiêu chung là nâng cao phẩm chất, năng lực công tác cho cán bộ. Tuy nhiên, thuật ngữ “bồi dưỡng” có sự khác biệt căn bản so với “đào tạo” cả về mục tiêu, nội dung lẫn phương thức thực hiện:

Thứ nhất, đào tạo được tổ chức theo chương trình chuẩn mực của từng cấp, bậc học, nhằm trang bị kiến thức nền tảng và kỹ năng cần thiết cho người học một cách bài bản và dài hạn. Quá trình này thường được triển khai trong thời gian dài thông qua các khóa học chính quy (như đại học, sau đại học), và kết quả hoàn thành được xác nhận bằng các văn bằng như cử nhân, thạc sĩ hoặc tiến sĩ. Bồi dưỡng là hình thức học tập ngắn hạn có mục tiêu rõ ràng, nhằm bổ sung, cập nhật hoặc nâng cao kiến thức và kỹ năng đã được đào tạo chính quy. Hoạt động này thường gắn với yêu cầu về chức danh, ngạch công chức hoặc vị trí công tác, được tổ chức theo các khóa học cụ thể và được ghi nhận kết quả bằng chứng nhận hoặc chứng chỉ sau khi hoàn thành.

Thứ hai, đào tạo đề cập đến việc dạy các kỹ năng thực hành, nghề nghiệp hoặc kiến thức liên quan đến một lĩnh vực, nội dung đào tạo gắn với một chuyên môn, chuyên ngành cụ thể. Bồi dưỡng cán bộ chủ yếu là bổ sung, cập nhật kiến thức, thông tin trên cơ sở những kiến thức, phương pháp đã có.

Thứ ba, bồi dưỡng thường gắn liền với việc truyền đạt, cập nhật những quan điểm, chủ trương, chính sách mới của Đảng và Nhà nước trong từng lĩnh vực cụ thể.

Thứ tư, hoạt động bồi dưỡng được tổ chức một cách linh hoạt và đa dạng về hình thức, có thể là các khóa nâng cao, cập nhật hoặc chuyên sâu theo từng chức danh, được triển khai định kỳ hằng năm hoặc khi có yêu cầu phát sinh từ thực tiễn công tác.

2.3.1.2. Khái niệm “công tác bồi dưỡng” và “công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng”

Trong xây dựng Đảng, khái niệm công tác mang tính chính trị - xã hội sâu sắc, luôn gắn với nhiệm vụ chính trị; mang tính tổ chức chặt chẽ với sự

phân công, có quy trình, kiểm tra, đánh giá rõ ràng; mang tính liên tục, kế thừa và phát triển lâu dài, từ tổng kết thực tiễn đến bổ sung lý luận; gắn với mục tiêu đổi mới, xây dựng và chỉnh đốn Đảng, nâng cao năng lực lãnh đạo, hiệu lực hiệu quả của bộ máy.

Công tác là một hình thức hoạt động có mục đích, có tổ chức của con người nhằm thực hiện những nhiệm vụ nhất định trong quá trình vận hành của tổ chức hoặc trong đời sống xã hội. Là công việc được giao trong một tổ chức nhất định; hoạt động có tổ chức nhằm thực hiện một nhiệm vụ nào đó [95, tr.190], bao gồm cả công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành, chuyên môn, nghiệp vụ... Nói cách khác, công tác là toàn bộ quá trình tổ chức, thực hiện các hoạt động nhằm đạt được mục tiêu đặt ra trong một lĩnh vực hoặc một nhiệm vụ cụ thể. Đặc trưng của công tác là mang tính mục đích rõ ràng; có tổ chức, có kế hoạch; gắn với trách nhiệm và quyền hạn của cá nhân hoặc tập thể và gắn bó chặt chẽ với chức năng, nhiệm vụ của tổ chức hoặc cơ quan.

Nghiên cứu khác chỉ ra rằng, công tác là “công việc của tổ chức, cơ quan, đơn vị (đảng, nhà nước, đoàn thể, đơn vị kinh tế, sự nghiệp...) cùng nhau thực hiện hoặc giao cho từng thành viên trong tổ chức, cơ quan, đơn vị đó thực hiện. Các tổ chức, cơ quan, đơn vị có thể có những đặc điểm giống và khác nhau về chức năng, nhiệm vụ, quy mô tổ chức và đặc điểm nhân sự,... nên nội dung, biện pháp thực hiện các công tác của từng cơ quan cũng có thể có những đặc điểm giống và khác nhau. Các tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá (định kỳ, đột xuất) về đức, tài của mỗi CB, CC hoặc thành viên của tổ chức gồm nhiều nội dung, những phải lấy kết quả, chất lượng và hiệu quả công tác của những người đó làm thước đo chủ yếu [133, tr.125]

Từ nền tảng khái niệm “*bồi dưỡng*” và khái niệm “*công tác*”, có thể mở rộng và khái quát lên thành khái niệm “*công tác bồi dưỡng*”, tức là toàn bộ quá trình có tổ chức, có kế hoạch, mang tính hệ thống nhằm quản lý, triển khai và đánh giá hoạt động bồi dưỡng trong một phạm vi rộng hơn. CTBD

không chỉ bao gồm việc tổ chức các lớp học hay xây dựng chương trình, mà còn bao gồm các hoạt động xây dựng chính sách, hệ thống quy định; tổ chức lực lượng thực hiện; lựa chọn nội dung, phương pháp; KT, GS và tổng kết, đánh giá hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng.

Từ đó có thể rút ra khái niệm CTBD như sau: *“Công tác bồi dưỡng là một khâu trong công tác cán bộ, bao gồm toàn bộ hoạt động có tổ chức, có định hướng và có kế hoạch của chủ thể quản lý nhằm tổ chức triển khai các chương trình bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng và phẩm chất cho một lực lượng cán bộ, công chức hoặc người lao động nhất định, nhằm nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ và đáp ứng yêu cầu phát triển của tổ chức trong từng giai đoạn”*.

Nội hàm của CTBD bao gồm các yếu tố sau: (1) Tính hệ thống: công tác bồi dưỡng là một chuỗi các hoạt động liên kết chặt chẽ, từ khâu xác định mục tiêu đến đánh giá kết quả. (2) Tính chiến lược: Không chỉ giải quyết yêu cầu trước mắt, CTBD còn phục vụ mục tiêu dài hạn trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng những thay đổi trong tổ chức, thể chế và yêu cầu phát triển. (3) Tính tổ chức: công tác bồi dưỡng đòi hỏi có chủ thể chịu trách nhiệm chủ trì, phối hợp và tổ chức thực hiện. (4) Tính định hướng mục tiêu và đối tượng rõ ràng: Mỗi chương trình bồi dưỡng đều phải xác định rõ đối tượng được bồi dưỡng, nội dung cần thiết, mức độ đạt được và chuẩn đầu ra, để từ đó có cách tiếp cận phù hợp, tránh dàn trải hoặc máy móc. (5) Tính thực tiễn và thích ứng cao: Nội dung và phương pháp trong CTBD cần thiết kế theo hướng bám sát thực tiễn, có khả năng áp dụng ngay vào công việc, đồng thời linh hoạt để cập nhật theo những thay đổi về chính sách, công nghệ, bối cảnh xã hội.

Giữa khái niệm “bồi dưỡng” và “công tác bồi dưỡng” có mối quan hệ thống nhất nhưng cũng có những điểm khác biệt rõ rệt.

Về sự thống nhất, cả hai khái niệm đều liên quan đến quá trình nâng cao trình độ, năng lực và phẩm chất cho cá nhân hoặc tập thể, hướng tới mục

tiêu phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Cả “*bồi dưỡng*” và “*công tác bồi dưỡng*” đều nhấn mạnh tính mục đích, tính tổ chức và vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ, đặc biệt trong công tác xây dựng Đảng.

Tuy nhiên, giữa hai khái niệm này cũng có những điểm khác biệt cơ bản. “*Bồi dưỡng*” chủ yếu được hiểu là hoạt động học tập, rèn luyện nhằm nâng cao trình độ cá nhân, trọng tâm là quá trình tự thân vận động của người học. Trong khi đó, “*công tác bồi dưỡng*” được hiểu với phạm vi rộng hơn, bao gồm toàn bộ các hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức, quản lý, đánh giá việc bồi dưỡng; nó đòi hỏi phải có kế hoạch, chương trình, phương pháp tổ chức bài bản và hệ thống giám sát, tổng kết. Nếu “*bồi dưỡng*” thiên về hành động cá nhân nhằm nâng cao năng lực, thì “*công tác bồi dưỡng*” thiên về hoạt động quản lý mang tính tổ chức nhằm thực hiện mục tiêu phát triển nguồn nhân lực một cách có hệ thống và hiệu quả. Chính vì vậy, trong thực tiễn, “*công tác bồi dưỡng*” không chỉ bao gồm việc tổ chức các lớp học mà còn phải chú trọng đến khảo sát nhu cầu, xây dựng nội dung, đánh giá kết quả, đồng thời gắn kết chặt chẽ với chiến lược phát triển tổ chức.

Trên nền tảng đó, trong lĩnh vực CTKT, GS của Đảng - một lĩnh vực đặc thù, có vị trí quan trọng trong công tác xây dựng Đảng, khái niệm CTBD CBKT của Đảng cần được nhận thức đầy đủ cả về phương diện lý luận và thực tiễn. Đây không chỉ là một bộ phận của CTCB, mà còn là một nội dung chiến lược nhằm xây dựng CBKT có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, tinh thông nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong CTKT, GS và THKL Đảng hiện nay.

Công tác bồi dưỡng CBKT của Đảng là một quá trình có kế hoạch, có tính định hướng rõ ràng, gắn liền với chiến lược phát triển tổ chức và hiệu lực, hiệu quả công tác. Nó bao hàm nhiều hoạt động điều tra, khảo sát nhu cầu; thiết kế chương trình bồi dưỡng phù hợp với từng cấp độ cán bộ; lựa chọn đội ngũ giảng viên; đổi mới phương pháp giảng dạy; cũng như đánh giá

kết quả, tổng kết kinh nghiệm để điều chỉnh chính sách và phương thức tổ chức. Chính vì vậy, để phát huy đầy đủ vai trò của CBKT trong bối cảnh mới, việc nghiên cứu, nhận diện và hoàn thiện khái niệm, nội hàm, đặc điểm và yêu cầu của CTBD CBKT của Đảng là yêu cầu khách quan và có ý nghĩa lý luận - thực tiễn sâu sắc.

Từ sự kết hợp giữa khái niệm, phân tích nội hàm khái niệm “bồi dưỡng” và “công tác bồi dưỡng”, đặt trong phạm vi cụ thể của lĩnh vực CTKT, GS, THKL của Đảng, có thể xác lập khái niệm công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng như sau: *“Công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng là tổng thể các hoạt động có định hướng, kế hoạch và tổ chức nhằm nâng cao toàn diện năng lực chính trị, phẩm chất đạo đức, kiến thức và kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ kiểm tra đáp ứng yêu cầu thực hiện hiệu quả nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật trong Đảng trong từng giai đoạn lịch sử nhất định”*.

Nội hàm của khái niệm CTBD CBKT của Đảng gồm các yếu tố chính: (1) Tính chính trị - chiến lược: công tác bồi dưỡng CBKT không chỉ nhằm nâng cao năng lực cá nhân, mà còn phục vụ mục tiêu xây dựng cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, đủ bản lĩnh bảo vệ nền tảng tư tưởng và kỷ cương của Đảng. (2) Tính tổ chức - hệ thống: Đây là một chuỗi hoạt động có sự phân công, phối hợp giữa nhiều chủ thể trong Đảng để bảo đảm tiến hành theo chương trình, kế hoạch và quy trình chặt chẽ. (3) Tính chuyên biệt: Đối tượng của công tác này là cán bộ làm CTKT - những người giữ vai trò đặc biệt trong việc giữ gìn kỷ luật của Đảng. Do đó, nội dung bồi dưỡng phải gắn với đặc thù nghiệp vụ KT, GS và THKL Đảng. (4) Tính thực tiễn - thích ứng cao: Nội dung bồi dưỡng cần bám sát tình hình thực tế của công tác xây dựng Đảng, có khả năng áp dụng ngay vào thực tiễn công việc, đồng thời thích nghi với yêu cầu đổi mới và chuyển đổi trong bối cảnh mới. (5) Tính đánh giá và điều chỉnh: công tác bồi dưỡng không dừng lại ở triển khai, mà phải gắn với hệ thống đánh giá kết quả, phản hồi, tổng kết thực tiễn và điều chỉnh nội dung, phương pháp sao cho phù hợp với yêu cầu phát triển CBKT trong từng giai đoạn.

2.3.1.3. Mục đích công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Thứ nhất, công tác bồi dưỡng CBKT của Đảng nhằm định hướng xây dựng CBKT có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng và năng lực chuyên môn toàn diện. Đây là tiền đề quan trọng để CBKT đủ sức thực thi nhiệm vụ KT, GS và THKL Đảng trong điều kiện ngày càng phức tạp và yêu cầu cao từ thực tiễn.

Thứ hai, công tác bồi dưỡng CBKT của Đảng nhằm đảm bảo tính kế thừa và phát triển ổn định, vững chắc trong CTCB ngành kiểm tra của Đảng. Thông qua bồi dưỡng, cấp ủy và ủy ban kiểm tra các cấp có thêm căn cứ để đánh giá đúng đắn năng lực, phẩm chất, tư duy, bản lĩnh và tiềm năng phát triển của cán bộ, từ đó phục vụ cho công tác quy hoạch, bố trí, luân chuyển, sử dụng và bổ nhiệm cán bộ vào các vị trí trong hệ thống kiểm tra.

Thứ ba, CTBD CBKT của Đảng nhằm đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa tiêu chuẩn chức danh như KTV, KTVCC, KTVCC, đồng thời bảo đảm cán bộ được bồi dưỡng đúng nội dung, phương pháp theo vị trí việc làm, lĩnh vực phụ trách và cấp độ TCD tương ứng.

Thứ tư, CTBD CBKT của Đảng nhằm xây dựng cơ chế tổ chức và điều phối hiệu quả hoạt động bồi dưỡng trong toàn ngành, góp phần nâng cao chất lượng tổng thể của CTBD.

Thứ năm, CTBD CBKT của Đảng tạo điều kiện để các cấp ủy và ủy ban kiểm tra có căn cứ tổ chức, quản lý, giám sát chất lượng, hiệu quả hoạt động bồi dưỡng một cách khoa học, chủ động và phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Đây là những định hướng có tính chiến lược, giúp CTBD không chỉ dừng ở việc “nâng cao trình độ”, mà thực sự trở thành quá trình “phát triển toàn diện phẩm chất - năng lực” trong kỷ nguyên mới.

2.3.1.4. Chủ thể công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Chủ thể lãnh đạo, chỉ đạo CTBD CBKT của Đảng: Các cơ quan cấp ủy đảng các cấp, có vai trò định hướng chiến lược, ban hành các nghị quyết, kết

luận, quy định về CTBD CBKT của Đảng. Trong phạm vi nghiên cứu của luận án, chủ thể lãnh đạo, chỉ đạo ở cấp Trung ương gồm Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư - quyết định quan điểm lãnh đạo, chỉ đạo, phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp CTBD CBKT Đảng và cấp tỉnh là ban thường vụ các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương - cụ thể hóa quan điểm lãnh đạo, chỉ đạo, đường lối, chủ trương, văn bản của Trung ương.

Chủ thể tổ chức triển khai thực hiện CTBD CBKT của Đảng:

Ủy ban Kiểm tra Trung ương có trách nhiệm xây dựng kế hoạch, chương trình và nội dung bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ về CTKT, GS và THKL của Đảng; đồng thời tổ chức thực hiện KT, GS, sơ kết và tổng kết việc triển khai công tác này trên phạm vi toàn Đảng.

Vụ Nghiên cứu, Đào tạo nghiệp vụ thuộc CQUBKTTW là đơn vị tham mưu cho UBKTTW về các nội dung đăng ký nhu cầu, chọn cử cán bộ tham gia; tổ chức thực hiện kế hoạch, chương trình; phân công cán bộ giảng dạy; tổ chức lớp học, lựa chọn giảng viên, quản lý hành chính lớp, triển khai phương pháp giảng dạy, tổ chức kiểm tra đầu ra, đánh giá kết quả và tổng kết quá trình bồi dưỡng.

Chủ thể tham gia phối hợp trong CTBD CBKT của Đảng:

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh: Bên cạnh việc chủ trì tổ chức các lớp bồi dưỡng chức danh chủ nhiệm, phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra cấp tỉnh, HVCTQG Hồ Chí Minh là đơn vị phối hợp với UBKTTW trong việc tổ chức thực hiện các chương trình bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ về KT, GS và THKL của Đảng.

Cơ quan ủy ban kiểm tra cấp tỉnh: Đăng ký nhu cầu, chọn cử cán bộ tham gia; tổ chức bồi dưỡng; tham gia ý kiến, tổng hợp các vấn đề phát sinh. Tham mưu mở các lớp tập huấn theo yêu cầu

Đội ngũ giảng viên, báo cáo viên, chuyên gia của UBKTTW, HVCTQG Hồ Chí Minh, các bộ, ban ngành Trung ương...

2.3.1.5. Đối tượng công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Đối tượng CTBD CBKT của Đảng là các đồng chí được lựa chọn hoặc xác định là đối tượng cần được bồi dưỡng, theo quy định, kế hoạch hoặc quy hoạch trong hệ thống ủy ban kiểm tra các cấp. Đây là những người trực tiếp tiếp thu nội dung bồi dưỡng, tham gia học tập, rèn luyện và áp dụng kết quả vào thực tiễn công tác.

Trong phạm vi nghiên cứu của luận án, đối tượng CTBD CBKT của Đảng bao gồm ủy viên ủy ban kiểm tra và công chức chuyên môn giữ ngạch chuyên viên, KTV, KTVC, KTVCC ở cấp Trung ương (Ủy ban Kiểm tra Trung ương, cơ quan UBKTTW) và cấp tỉnh (ủy ban, cơ quan ủy ban kiểm tra các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương).

2.3.2. Nội dung công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

2.3.2.1. Xây dựng các văn bản của Đảng để xác định quan điểm lãnh đạo, chỉ đạo, phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Đây là nội dung có tính chất định hướng, quyết định và chi phối toàn bộ quá trình triển khai CTBD, cụ thể:

Thứ nhất, sự lãnh đạo của Đảng đối với CTBD CBKT thông qua việc ban hành các văn bản định hướng toàn diện về mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp. Những văn bản này đóng vai trò định hướng chiến lược, là cơ sở để cấp ủy các cấp xây dựng và triển khai các kế hoạch, chương trình bồi dưỡng sát với tình hình thực tế và nhiệm vụ chính trị tại địa phương, cơ quan, đơn vị.

Thứ hai, cấp ủy, ủy ban kiểm tra quán triệt các văn bản của Trung ương, căn cứ vào tình hình cán bộ của tỉnh để thể chế hóa và cụ thể hóa các quan điểm chỉ đạo thành chương trình kế hoạch, hành động cụ thể. Các nội dung được cụ thể hóa cần bảo đảm rõ ràng, chi tiết, có tính chất hướng dẫn thực hiện chứ không chỉ mang tính hình thức.

Thứ ba, xác định rõ vai trò, trách nhiệm của các chủ thể tham gia vào công tác lãnh đạo, chỉ đạo bồi dưỡng. Việc phân công trách nhiệm phải gắn với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của Điều lệ Đảng và các quy định hiện hành. Mỗi chủ thể tham gia đều cần được quy định rõ trách nhiệm trong các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo để bảo đảm tính đồng bộ, hiệu lực trong tổ chức thực hiện.

2.3.2.2. Tổ chức khảo sát, xác định mục tiêu, yêu cầu, nội dung và hình thức bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Đây là nội dung có ý nghĩa quyết định đến tính thiết thực, hiệu quả và chất lượng CTBD CBKT của Đảng, là cơ sở để thiết kế chương trình học phù hợp, phân công đúng đối tượng và đánh giá đúng kết quả đầu ra, góp phần đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra trong từng giai đoạn, cụ thể:

Thứ nhất, khảo sát nhu cầu thực tế và phân loại đối tượng theo vị trí công tác, chức danh và trình độ: Việc khảo sát cần thực hiện nghiêm túc, toàn diện để nắm bắt đặc điểm CBKT. Trên cơ sở đó, phân loại cán bộ theo ngạch (kiểm tra viên, KTVCC, KTVCC), theo cấp hành chính (Trung ương, tỉnh) và theo lĩnh vực chuyên môn để xây dựng nội dung học phù hợp từng nhóm đối tượng.

Thứ hai, xác định mục tiêu, yêu cầu cụ thể cho từng nhóm CBKT trong quá trình bồi dưỡng. Với mỗi nhóm đối tượng khác nhau, cần đề ra mục tiêu bồi dưỡng riêng. Việc xác định đúng mục tiêu giúp định hướng nội dung và hình thức bồi dưỡng sát với thực tiễn, tránh dàn trải, hình thức. Đặt ra yêu cầu đầu ra về phẩm chất, năng lực, kỹ năng sau mỗi khóa bồi dưỡng. Mỗi chương trình bồi dưỡng cần quy định rõ yêu cầu đầu ra, gồm các năng lực cốt lõi cần đạt. Việc xác định đầu ra giúp thiết kế chương trình sát yêu cầu, đồng thời là căn cứ để đánh giá mức độ hoàn thành và khả năng vận dụng của cán bộ sau khi học tập.

Thứ ba, xác định nội dung bồi dưỡng CBKT gồm có nội dung chuyên đề kiến thức về CTKT, GS, THKL Đảng; chuyên đề kỹ năng cần thiết khi

thực hiện một cuộc kiểm tra; và một số nội dung bổ trợ cho công tác. Nội dung mỗi chuyên đề sẽ có phân tách nội dung cơ bản dành cho KTV; nội dung nâng cao dành cho KTVCC và KTVCC. Các chuyên đề lý thuyết cập nhật những kiến thức về CTKT, GS và THKL của Đảng theo từng đối tượng học viên; chuyên đề kỹ năng bám sát nhiệm vụ, quyền hạn của công chức ngành Kiểm tra Đảng. Các chuyên đề được thiết kế theo cấu trúc “mở”, để cập nhật, cung cấp cho học viên những kiến thức, kỹ năng, phù hợp nhiệm vụ, quyền hạn, tính chất công việc của học viên tương ứng ở mỗi ngạch kiểm tra. Chuyên đề kiến thức, kỹ năng phải có câu hỏi, tình huống thực hành, thảo luận, danh mục tài liệu tham khảo (vụ việc) sau mỗi chuyên đề.

Thứ tư, xác định hình thức bồi dưỡng CBKT: Hình thức bồi dưỡng tập trung và bồi dưỡng trực tuyến là hai phương thức cơ bản hiện nay nhằm truyền tải nội dung lý luận và nghiệp vụ đến CBKT các cấp. Việc xác định hình thức bồi dưỡng CBKT của Đảng đảm bảo tính linh hoạt và thích ứng với điều kiện thực tiễn; tính đồng bộ, tập trung cao độ trong thời gian ngắn; thời lượng phù hợp, không làm gián đoạn công tác; tăng cường khả năng tự học, chủ động tiếp thu của người học.

2.3.2.3. Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức thực hiện bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Đây là bước cụ thể hóa các định hướng, mục tiêu và yêu cầu bồi dưỡng thành các hoạt động thực tiễn, có lịch trình, nội dung và phương pháp tổ chức rõ ràng, cụ thể:

Thứ nhất, xây dựng chương trình bồi dưỡng cụ thể, phù hợp với từng nhóm đối tượng. Trên cơ sở phân loại cán bộ theo vị trí công tác và ngạch công chức, cần xây dựng chương trình giảng dạy riêng cho từng nhóm, bảo đảm tính sát thực tiễn và thiết thực. Chương trình cần linh hoạt về cấu trúc, kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, chú trọng ứng dụng, giải quyết tình huống và gắn với nghiệp vụ cụ thể của CTKT, GS, THKL Đảng.

Thứ hai, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng hàng năm gắn với yêu cầu, vị trí công tác và nhu cầu của CBKT. Kế hoạch bồi dưỡng cần phản ánh đúng yêu cầu nâng cao chất lượng cán bộ trong từng giai đoạn, cần xác định một cách cụ thể các yếu tố như đối tượng tham gia, quy mô số lượng, thời gian tổ chức, hình thức và địa điểm học tập, lộ trình thực hiện cũng như mục tiêu cần đạt được. Bên cạnh đó, việc xây dựng kế hoạch phải bảo đảm sự liên thông, gắn kết chặt chẽ với công tác quy hoạch, sắp xếp, sử dụng và đánh giá cán bộ sau khi hoàn thành chương trình bồi dưỡng.

Thứ ba, chuẩn bị các điều kiện triển khai kế hoạch: ngân sách, nhân sự giảng dạy, cơ sở vật chất. Việc đầu tư đúng mức sẽ góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả CTBD.

Thứ tư, tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đúng quy trình và tiến độ. Quá trình triển khai cần thực hiện đầy đủ các bước; tuân thủ kế hoạch đã được phê duyệt, đồng thời có sự điều hành, kiểm tra thường xuyên để kịp thời xử lý tình huống phát sinh.

Thứ năm, xây dựng tài liệu BDNV: Tài liệu BDNV là hệ thống văn bản, học liệu được xây dựng có tính hệ thống, nhằm trang bị kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành và phẩm chất nghề nghiệp cho CBKT của Đảng. Đây là công cụ định hướng thống nhất nội dung bồi dưỡng trong toàn ngành kiểm tra Đảng, là cơ sở để tổ chức bồi dưỡng tập trung, hướng dẫn tự học, bồi dưỡng qua thực tiễn công tác.

Thứ sáu, đảm bảo công tác quản lý, tổng hợp và báo cáo trong quá trình triển khai kế hoạch bồi dưỡng: Cơ quan chủ trì cần thực hiện việc theo dõi sát sao quá trình thực hiện, định kỳ tổng hợp kết quả và báo cáo đầy đủ cho cấp ủy, ủy ban kiểm tra và các đơn vị liên quan. Việc giám sát thường xuyên không chỉ giúp nắm bắt tiến độ, mà còn kịp thời nhận diện những khó khăn, bất cập phát sinh để có hướng điều chỉnh phù hợp, bảo đảm kế hoạch được thực hiện đúng mục tiêu, tiến độ và đạt hiệu quả thực chất.

2.3.2.4. Tổ chức phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị liên quan thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Tổ chức phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị là nội dung quan trọng bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ và hiệu quả trong triển khai CTBD CBKT, cụ thể:

Thứ nhất, phối hợp giữa UBKTTW và HVCTQG Hồ Chí Minh trong tổ chức thực hiện bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ CTKT, GS và THKL Đảng. Việc phối hợp này giúp đồng bộ nội dung chương trình bồi dưỡng, gắn lý luận với thực tiễn CTKT ở các cấp, đồng thời bảo đảm chất lượng học tập, đội ngũ giảng viên và hệ thống tài liệu giảng dạy sát với yêu cầu nhiệm vụ trong từng giai đoạn. Đây cũng là cơ sở để tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên sâu, phù hợp với từng đối tượng. Việc duy trì, mở rộng, và phối hợp chặt chẽ giữa UBKTTW và HVCTQG Hồ Chí Minh không chỉ giúp nâng cao chất lượng bồi dưỡng, mà còn bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất trong HTCT, góp phần xây dựng ngành kiểm tra Đảng chính quy, chuyên nghiệp và hiện đại.

Thứ hai, phối hợp giữa cấp ủy với các cơ quan tham mưu, giúp việc trong chỉ đạo chung: Cấp ủy đóng vai trò chỉ đạo toàn diện, nhưng để triển khai hiệu quả, cần sự phối hợp nhịp nhàng giữa ủy ban kiểm tra và các cơ quan chuyên môn có liên quan. Trong đó, ủy ban kiểm tra đề xuất nội dung chuyên môn, đánh giá năng lực, tổ chức lớp học và giảng dạy. Sự phối hợp này cần được thể chế hóa trong quy chế, quy định rõ trách nhiệm và quy trình phối hợp.

Thứ ba, phối hợp giữa đơn vị có chức năng ĐT, BD với cơ quan sử dụng cán bộ trong tổ chức lớp học: Cần trao đổi thường xuyên với cơ quan quản lý cán bộ để nắm bắt yêu cầu thực tiễn, điều chỉnh nội dung giảng dạy cho sát với chức năng, nhiệm vụ và vị trí công tác cụ thể của học viên.

Thứ tư, phối hợp trong công tác quản lý học viên, đánh giá kết quả và sử dụng sau bồi dưỡng: Cơ quan cử cán bộ đi học cần theo dõi, phối hợp đánh giá kết quả sau học tập; phối hợp chặt chẽ trong khâu đánh giá sẽ bảo đảm CTBD gắn với thực tiễn và phát huy hiệu quả trong sử dụng cán bộ sau khi bồi dưỡng.

Thứ năm, phối hợp trong KT, GS và sơ kết, tổng kết hoạt động bồi dưỡng: Việc KT, GS chất lượng lớp học, chương trình giảng dạy và phản hồi từ người học cần có sự tham gia của nhiều bên. Kết quả kiểm tra là cơ sở để sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm và kiến nghị đổi mới nội dung, phương pháp, mô hình tổ chức. Mỗi cơ quan cần đóng vai trò riêng trong chu trình này, từ tổng hợp thông tin đến phân tích, đề xuất điều chỉnh.

2.3.2.5. Kiểm tra, giám sát công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Kiểm tra, giám sát CTBD CBKT của Đảng là một quá trình tổng thể để theo dõi, đánh giá, xem xét một cách có hệ thống và thường xuyên việc hoạch định, tổ chức, triển khai, quản lý và thực hiện các nội dung trong CTBD CBKT. Đây là một bộ phận hữu cơ trong quản lý CTGB, nhằm bảo đảm cho hoạt động bồi dưỡng diễn ra đúng định hướng, đúng đối tượng, đúng yêu cầu và đạt hiệu quả thiết thực. Đây là nội dung mang tính điều chỉnh toàn bộ quá trình nội dung CTBD nhằm bảo đảm các hoạt động bồi dưỡng diễn ra đúng kế hoạch, đúng đối tượng, đạt mục tiêu đề ra, cụ thể:

Thứ nhất, KT, GS việc xây dựng, thực hiện chương trình, kế hoạch bồi dưỡng đã được phê duyệt về mục tiêu, nội dung, thời gian, hình thức và quy trình bồi dưỡng. Đây là một quá trình tổng thể, có hệ thống, bao cần được tiến hành định kỳ hoặc theo chuyên đề, tránh hình thức, tập trung vào việc phát hiện sai sót để kịp thời chấn chỉnh, điều chỉnh kế hoạch sát với thực tế. Quá trình này không chỉ dừng lại ở việc kiểm tra hoạt động triển khai trên thực tế, mà còn bao gồm việc đánh giá sự phù hợp giữa kế hoạch đã phê duyệt với yêu cầu thực tiễn; giám sát sự tuân thủ các nguyên tắc, tiêu chuẩn chuyên môn; và phát hiện kịp thời những bất cập, hạn chế để điều chỉnh.

Thứ hai, đánh giá thái độ học tập, chất lượng tiếp thu và sự tiến bộ của học viên. Trong quá trình học tập, cần có cơ chế theo dõi và đánh giá sự chuyên cần, tinh thần học hỏi, khả năng tiếp thu và vận dụng kiến thức của học viên. Việc tổ chức viết thu hoạch, thi cuối khóa, đánh giá qua sản phẩm cụ thể sẽ giúp xác định chất lượng đầu ra sát thực tế.

Thứ ba, thẩm định, ghi nhận kết quả bồi dưỡng vào hồ sơ cán bộ. Đây là cơ chế khuyến khích cán bộ tự giác học tập.

Thứ tư, phân tích dữ liệu đánh giá để điều chỉnh nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng trong các đợt tiếp theo. Kết quả KT, GS cần được tổng hợp, phân tích nghiêm túc để rút kinh nghiệm về nội dung chương trình, chất lượng giảng viên, phương pháp truyền đạt, điều kiện tổ chức lớp học và sự phù hợp với từng đối tượng. Đây là căn cứ quan trọng để đổi mới toàn diện CTBD, bảo đảm tính thực chất, hiệu quả và đáp ứng sát yêu cầu thực tiễn CTKT của Đảng.

2.3.2.6. Sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Đây là nội dung then chốt để đánh giá toàn diện kết quả CTBD CBKT theo từng giai đoạn, từ đó điều chỉnh nội dung, phương pháp và mô hình tổ chức phù hợp với thực tiễn, bảo đảm CTBD ngày càng thực chất, hiệu quả và bền vững, cụ thể:

Thứ nhất, sơ kết, tổng kết nhằm đánh giá kết quả đạt được và phát hiện hạn chế trong từng chu kỳ bồi dưỡng. Đây là căn cứ để điều chỉnh nội dung, phương pháp, bố trí lại nhân sự giảng dạy và lựa chọn hình thức phù hợp hơn.

Thứ hai, phân tích sâu các nguyên nhân, rút ra bài học kinh nghiệm về tổ chức, nội dung bồi dưỡng. Xác định nguyên nhân chủ quan, khách quan trong khâu khảo sát, xây dựng kế hoạch, lựa chọn giảng viên, tổ chức lớp học, đánh giá học viên... để từ đó rút ra kinh nghiệm toàn diện, sát thực tế.

Thứ ba, tổ chức hội nghị rút kinh nghiệm và tham vấn ý kiến từ cơ sở để đổi mới nội dung và phương thức tổ chức bồi dưỡng. Đây là kênh tham khảo quan trọng giúp bổ sung những kiến nghị mới từ thực tiễn, nâng cao chất lượng xây dựng chương trình trong thời gian tiếp theo.

Thứ tư, xây dựng cơ chế báo cáo, lưu trữ kết quả sơ kết, tổng kết, phục vụ hoạch định chính sách lâu dài, có phân tích định lượng và định tính rõ

ràng, cập nhật thường xuyên làm cơ sở điều chỉnh kế hoạch chiến lược, quy hoạch cán bộ và nâng cao năng lực tổ chức thực hiện của các cơ quan liên quan đến CTBD.

2.3.3. Vai trò công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Thứ nhất, CTBD CBKT của Đảng góp phần thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng trong xây dựng CBKT đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

Công tác bồi dưỡng CBKT là một trong những phương thức tổ chức chủ đạo để Đảng cụ thể hóa và triển khai hiệu quả các nghị quyết, kết luận, chỉ thị về xây dựng CBKT trong sạch, vững mạnh. Thông qua việc chỉ đạo xây dựng kế hoạch, chương trình, nội dung, tổ chức triển khai các lớp bồi dưỡng từ Trung ương đến địa phương, Đảng thể hiện rõ vai trò lãnh đạo toàn diện đối với công tác CBKT. Sự thống nhất trong tổ chức bồi dưỡng không chỉ giúp đồng bộ về nội dung, phương pháp và tiêu chí đánh giá, mà còn bảo đảm chuẩn hóa trình độ, tư duy, phẩm chất chính trị cho CBKT ở tất cả các cấp. Bồi dưỡng còn là kênh quan trọng để cập nhật những nội dung mới về quan điểm, nguyên tắc công tác xây dựng Đảng; đồng thời củng cố lập trường chính trị, bản lĩnh nghề nghiệp và ý thức tổ chức kỷ luật trong thực thi nhiệm vụ. Có thể khẳng định rằng, CTBD chính là khâu tổ chức - vận hành chủ trương thành hành động thực tiễn, giúp nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ KT, GS và THKL Đảng trong giai đoạn hiện nay.

Thứ hai, CTBD CBKT của Đảng góp phần quản lý, sử dụng, phát triển CBKT của Đảng và chuẩn hóa ngạch công chức Ngành Kiểm tra của Đảng

Công tác bồi dưỡng không chỉ là hoạt động nâng cao năng lực, mà còn là một công cụ quản lý quan trọng trong toàn bộ quá trình sử dụng và phát triển CBKT của Đảng. Thông qua việc tổ chức các lớp học, theo dõi kết quả học tập, đánh giá mức độ tiếp thu và khả năng vận dụng vào thực tiễn, các cấp ủy và ủy ban kiểm tra có cơ sở để phân loại, sàng lọc và bố trí cán bộ đúng năng lực, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ. Kết quả bồi dưỡng cũng góp phần bổ sung căn cứ cho việc quy hoạch, điều động, bổ nhiệm hoặc luân chuyển cán bộ trong ngành kiểm tra.

Đặc biệt, trong bối cảnh các địa phương, đơn vị có nhu cầu nâng cao chất lượng CTKT, GS và THKL của Đảng, CTBD giúp chủ động phát hiện, rèn luyện và sử dụng cán bộ có triển vọng. Như vậy, bồi dưỡng không chỉ phục vụ cho mục tiêu phát triển năng lực trước mắt, mà còn đóng vai trò lâu dài trong xây dựng CBKT kế thừa, từng bước chuẩn hóa theo định hướng chiến lược của Đảng. Thông qua các khóa bồi dưỡng, CBKT không chỉ được nâng cao kiến thức và kỹ năng chuyên môn mà còn có cơ hội trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm xử lý các tình huống cụ thể phát sinh trong thực tiễn công tác. Đây cũng là dịp để tăng cường mối liên hệ, gắn bó và tinh thần đoàn kết giữa CBKT ở các cấp, góp phần tạo nên sự thống nhất trong toàn ngành.

Bên cạnh đó, việc hoàn thành các chương trình bồi dưỡng chuyên môn là một trong những điều kiện bắt buộc trong quá trình phát triển ngạch công chức kiểm tra. Cụ thể, để đủ điều kiện dự thi nâng ngạch từ KTV lên KTVCC, cán bộ phải có chứng chỉ hoàn thành bồi dưỡng ngạch Kiểm tra Đảng hoặc BDNV KT, GS hay bồi dưỡng chức danh Chủ nhiệm, Phó Chủ nhiệm ủy ban kiểm tra cấp tỉnh do UBKTTW hoặc HVCTQG Hồ Chí Minh cấp. Tương tự, tiêu chuẩn dự thi nâng ngạch từ KTVCC lên KTVCC cũng yêu cầu chứng chỉ tương đương. Do đó, công tác BDNV có vai trò then chốt trong việc bảo đảm cơ cấu ngạch công chức theo đúng tiêu chuẩn chức danh, phù hợp với vị trí việc làm đã được phê duyệt, đồng thời đáp ứng tốt yêu cầu từ thực tiễn công việc tại các cơ quan, đơn vị.

Thứ ba, CTBD CBKT của Đảng trực tiếp và góp phần trang bị kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ, năng lực tham mưu, lãnh đạo, chỉ đạo, trình độ tư duy đáp ứng yêu cầu công tác thực tiễn và khả năng thích ứng của CBKT trước yêu cầu đổi mới HTCT

Đối với CBKT, bồi dưỡng là hoạt động cần thiết nhằm cập nhật thường xuyên những nội dung mới về lý luận, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước trong từng giai đoạn cách mạng; đồng thời tiếp cận các kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ mới để vận dụng hiệu quả vào thực tiễn công tác.

Việc BDNV ngạch KTV đóng vai trò thiết yếu trong việc trang bị cho học viên hệ thống kiến thức cơ bản về mục tiêu, yêu cầu, quy trình, phương pháp và kỹ năng thực hiện CTKT, GS và THKL của Đảng. Qua đó, giúp CBKT của Đảng nâng cao năng lực thực thi nhiệm vụ và chuẩn bị tốt cho việc đảm nhiệm các chức danh được giao.

Đối với BDNV ngạch KTVCC, chương trình bồi dưỡng chú trọng việc cập nhật kiến thức, hướng dẫn kỹ năng nghiệp vụ chuyên sâu hơn, đồng thời trao đổi kinh nghiệm xử lý các dạng vi phạm phổ biến, đặc biệt ở những lĩnh vực dễ phát sinh sai phạm. Nội dung này có tính chỉ dẫn thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả trong công tác thẩm tra, xác minh.

Với ngạch KTVCC, bồi dưỡng tập trung vào việc cung cấp kiến thức lý luận chuyên sâu gắn với thực tiễn, đồng thời rèn luyện kỹ năng nghiên cứu, tổng hợp, lãnh đạo, chỉ đạo và tham mưu trong lĩnh vực CTKT, GS và THKL Đảng, qua đó nâng cao năng lực cho các đồng chí CBKT giữ vai trò lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện công tác.

Bên cạnh việc định hướng trang bị và phát triển tri thức, nâng cao năng lực thực thi nhiệm vụ, khả năng làm việc độc lập, làm việc theo nhóm cũng như tư duy hệ thống cho cán bộ, CTBD còn có vai trò trực tiếp trong việc hình thành nền tảng tri thức chuyên sâu và rèn luyện phương pháp làm việc khoa học, giúp người học từng bước nâng cao hiệu quả công tác trong môi trường thực tiễn. Ở mỗi một giai đoạn sẽ đặt ra những yêu cầu mới đòi hỏi cán bộ phải không ngừng bổ sung tri thức, kinh nghiệm để hoàn thành được công việc. Cán bộ kiểm tra của Đảng có vị trí, vai trò quan trọng trong công tác xây dựng Đảng nói chung, CTKT, GS, THKL Đảng nói riêng, do đó, cán bộ cần thiết phải được bồi dưỡng thường xuyên để nâng cao hơn nữa kinh nghiệm. Qua bồi dưỡng cán bộ sẽ tích lũy được các giá trị liên quan đến kiến thức, kỹ năng, thái độ công tác, góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng, phát triển được năng lực, khơi gợi năng lực, thái độ tích cực của CBKT của Đảng,

Hiện nay, CTKT, GS của Đảng được triển khai trong bối cảnh HTCT đang được tổ chức theo hướng bảo đảm nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động. Việc thay đổi mô hình tổ chức, phạm vi quản lý và chức năng, nhiệm vụ đặt ra yêu cầu CBKT phải có năng lực thích ứng nhanh với thực tiễn mới. Trong bối cảnh đó, CTBD trở thành phương thức quan trọng giúp bổ sung, cập nhật tri thức và kỹ năng để cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong môi trường thay đổi liên tục. Thông qua các lớp bồi dưỡng chuyên đề về nghiệp vụ, kỹ năng xử lý tình huống mới, công nghệ trong kiểm tra, CBKT được trang bị các công cụ thích nghi cả về nhận thức lẫn kỹ năng hành động. Đặc biệt, khi thực hiện nhiệm vụ ở các đơn vị hành chính mới, mô hình tổ chức mới hoặc địa bàn có tính chất phức tạp, việc bồi dưỡng có định hướng giúp cán bộ sớm ổn định tư duy, bắt nhịp công việc, tránh lúng túng khi triển khai nhiệm vụ. Nhờ đó, CTBD góp phần tăng cường năng lực thực tiễn và bảo đảm sự vận hành liên tục của hệ thống kiểm tra Đảng trong giai đoạn đổi mới.

Thứ tư, CTBD CBKT của Đảng góp phần nâng cao tính chuyên nghiệp, chủ động và tính hệ thống trong xây dựng CBKT đáp ứng yêu cầu tự chỉnh đốn Đảng

Trong giai đoạn hiện nay, yêu cầu về tính chuyên nghiệp trong CTKT ngày càng cao, nhất là khi Đảng đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng toàn diện theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII, XIII). Để CBKT thực sự là những người “cầm cân nảy mực” trong nội bộ Đảng, thì việc nâng cao kiến thức lý luận, năng lực chuyên môn và bản lĩnh nghề nghiệp phải được tổ chức bài bản, khoa học và thường xuyên. CTBD là công cụ quan trọng để thực hiện điều đó. Bằng cách tổ chức các chương trình học có tính hệ thống, phân tầng theo đối tượng, cập nhật theo yêu cầu thực tiễn, CTBD tạo ra môi trường rèn luyện chính quy, giúp CBKT làm việc theo chuẩn mực, quy trình rõ ràng, kỹ năng vững vàng. Đặc biệt, CTBD góp phần hình thành tư duy chủ động, khả năng độc lập, trách nhiệm trong xử lý vụ việc phức tạp. Qua đó,

Đảng không chỉ xây dựng được đội ngũ chuyên sâu về nghiệp vụ mà còn bảo đảm tính liên kết, phối hợp, và phát triển ổn định giữa các cấp kiểm tra trong toàn hệ thống. Đây chính là một phần trong giải pháp tổ chức - nhân sự phục vụ cho yêu cầu tự chỉnh đốn Đảng từ bên trong, bằng chính đội ngũ do Đảng đào tạo, rèn luyện, bồi dưỡng, quản lý và sử dụng.

Thứ năm, CTBD CBKT của Đảng góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, chỉ đạo CTKT, GS, THKL Đảng trong toàn HTCT

Trong quy trình tổ chức các lớp bồi dưỡng, việc khảo sát nhu cầu học tập, lựa chọn nội dung phù hợp và đánh giá kết quả không chỉ phục vụ người học mà còn phản ánh nhu cầu thực tiễn và những điểm nghẽn trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ kiểm tra ở từng cấp, từng địa phương. Các cơ quan tổ chức bồi dưỡng có thể qua đó tổng hợp, phân tích và kiến nghị điều chỉnh chủ trương, cập nhật nội dung bồi dưỡng, đồng thời phát hiện những vấn đề vướng mắc cần tổng kết thực tiễn. Mặt khác, CTBD được triển khai đồng bộ từ Trung ương đến địa phương cũng chính là kênh để Đảng đánh giá năng lực tổ chức - chỉ đạo CTKT của các cấp ủy và ủy ban kiểm tra các cấp. Qua đó, cấp có thẩm quyền không chỉ kiểm soát chất lượng cán bộ được bồi dưỡng, mà còn gián tiếp kiểm tra hiệu lực lãnh đạo của từng cấp ủy, cơ quan trong HTCT. Vai trò này thể hiện rõ tính chất “hữu cơ” của CTBD trong tiến trình nâng cao năng lực quản lý nhà nước, quản lý tổ chức và lãnh đạo của Đảng đối với CTKT trong điều kiện đổi mới.

Tiểu kết chương 2

Nội dung Chương 2 đã tập trung làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản, trước hết là vị trí, chức năng, nhiệm vụ của ngành kiểm tra Đảng, ủy ban kiểm tra và cơ quan ủy ban kiểm tra trong hệ thống tổ chức của Đảng, khẳng định vai trò nòng cốt của các cơ quan này trong thực hiện nhiệm vụ KT, GS và THKL của Đảng; làm rõ khái niệm, đặc điểm và vai trò của CBKT của Đảng - lực lượng giữ vai trò trung tâm trong việc triển khai các hoạt động KT, GS. Những đặc điểm nổi bật của CBKT hiện nay - bao gồm cả sự đa dạng về nguồn hình thành, không đồng đều về trình độ, kinh nghiệm càng làm rõ hơn yêu cầu cấp thiết phải tổ chức bồi dưỡng theo hướng chuyên nghiệp hóa, hệ thống hóa và thích ứng thực tiễn. Đây là một nội dung có vai trò thiết yếu trong chiến lược xây dựng CBKT đáp ứng yêu cầu đổi mới, chỉnh đốn Đảng và bảo vệ sự trong sạch, vững mạnh của TCD trong tình hình mới.

Qua việc phân tích những vấn đề lý luận của CTBD CBKT của Đảng, tác giả xác định 06 nội dung CTBD CBKT của Đảng gồm: (1) Xây dựng các văn bản của Đảng để xác định quan điểm lãnh đạo, chỉ đạo, phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp trong CTBD CBKT của Đảng; (2) Tổ chức khảo sát, xác định mục tiêu, yêu cầu, nội dung và hình thức bồi dưỡng CBKT của Đảng; (3) Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức thực hiện bồi dưỡng CBKT của Đảng; (4) Tổ chức phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị liên quan thực hiện CTBD CBKT của Đảng; (5) kiểm tra, giám sát CTBD CBKT của Đảng; (6) Sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm CTBD CBKT của Đảng. Những phân tích lý luận trong chương này sẽ là nền tảng quan trọng để đánh giá đúng thực trạng CTBD CBKT của Đảng giai đoạn hiện nay.

Chương 3

CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ KIỂM TRA CỦA ĐẢNG - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM

3.1. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ KIỂM TRA CỦA ĐẢNG

3.1.1. Ưu điểm trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

3.1.1.1. Quan điểm lãnh đạo, chỉ đạo và định hướng chiến lược của Đảng đối với công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng được xác định khá rõ ràng, tạo cơ sở để triển khai đồng bộ, thống nhất, hiệu quả

Thứ nhất, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã ban hành hệ thống văn bản chỉ đạo có tính định hướng toàn diện về CTBD CBKT của Đảng.

Trong nhiệm kỳ Đại hội XII và XIII, nhiều văn bản quan trọng của Trung ương đã được ban hành nhằm xác định rõ mục tiêu, phương hướng và nhiệm vụ về CTCB nói chung, trong đó có nội dung liên quan đến CTBD CBKT. Các văn bản này xác định rõ mục tiêu, yêu cầu, phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp cụ thể, phù hợp với yêu cầu phát triển đội ngũ cán bộ trong từng giai đoạn. Đặc biệt, việc cập nhật và điều chỉnh kịp thời nội dung chỉ đạo thể hiện tầm nhìn chiến lược và sự quan tâm sâu sắc của Đảng đối với việc xây dựng CBKT đáp ứng nhiệm vụ chính trị trong tình hình mới. Cụ thể:

Nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng đã đề ra định hướng mang tính chiến lược đối với lĩnh vực giáo dục và đào tạo, coi đây là nhiệm vụ trọng tâm nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển trong thời kỳ hội nhập. Cụ thể, Đảng nhấn mạnh mục tiêu “đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo theo hướng mở, hội nhập” và “chuyển mạnh quá trình giáo dục chủ yếu từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học; học đi đôi với hành, lý luận gắn với thực tiễn, tạo chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo” [46, tr.114]. Đồng thời nhấn mạnh “Đào

tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế (công dân toàn cầu)” [50, tr.233]. Tư tưởng chỉ đạo này không chỉ thể hiện sự thay đổi trong cách tiếp cận giáo dục mà còn mở ra cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ CB, CC trong HTCT. Việc đặt trọng tâm vào năng lực thực tiễn, phẩm chất đạo đức và khả năng thích ứng với yêu cầu mới chính là tiền đề để xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng hiệu quả yêu cầu lãnh đạo, quản lý trong bối cảnh đất nước đẩy mạnh công cuộc đổi mới và hội nhập sâu rộng.

Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII, ban hành ngày 19/5/2018, với nội dung trọng tâm về “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” [9] đã một lần nữa khẳng định vị trí trung tâm và tính chất quyết định của CTCTB trong toàn bộ tiến trình cách mạng và công cuộc xây dựng, chỉnh đốn Đảng. Văn kiện nhấn mạnh một cách rõ ràng: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng” [49, tr.54]; công tác cán bộ là khâu ‘then chốt’ của công tác xây dựng Đảng và HTCT. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả” [49]. Với lập luận nhất quán và có chiều sâu, Nghị quyết không chỉ xác định cán bộ là trung tâm trong mọi hoạt động đổi mới của Đảng mà còn đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với việc hoàn thiện cơ chế và nâng cao chất lượng CTCTB một cách toàn diện. Trong đó, trọng tâm là đảm bảo đội ngũ cán bộ không chỉ đủ về số lượng mà còn vững về chất lượng, có bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực chuyên môn và uy tín thực tiễn. Đây chính là cơ sở chính trị và lý luận quan trọng để thúc đẩy CTBD, phát triển cán bộ ngày càng bài bản, chuyên nghiệp, phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ mới. Đồng thời,

quan điểm này tiếp tục định hướng cho các chiến lược nhân sự, trong đó việc ĐT, BD cán bộ - đặc biệt là CBKT của Đảng - phải được đặt trong tổng thể chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Đảng.

Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7, khóa XII đã đưa ra định hướng quan trọng trong CTCB, nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ ở các cấp một cách toàn diện và đồng bộ. Văn kiện nêu rõ: “Xây dựng đồng bộ, toàn diện các đối tượng cán bộ ở các cấp. Chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, tính chuyên nghiệp, tinh thần phục vụ nhân dân của cán bộ, công chức, viên chức. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương, nâng cao sức chiến đấu của lực lượng vũ trang. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học; có chính sách ưu đãi để xây dựng, sử dụng đội ngũ các nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành trên các lĩnh vực. Củng cố, nâng cao ý thức trách nhiệm và tính Đảng đối với cán bộ trong các doanh nghiệp nhà nước, nhất là người đứng đầu; xây dựng quy định về tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm cán bộ quản trị doanh nghiệp phù hợp với cơ chế thị trường và đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế”. Điểm nhấn quan trọng của định hướng này là việc gắn kết giữa năng lực chuyên môn và phẩm chất chính trị, từ đó tạo lập nền tảng cho quá trình chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ hội nhập quốc tế sâu rộng.

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng đã nêu rõ: “Đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm tra các cấp”. Ngày 19/5/2018, Ban Chấp hành Trung ương đã ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW về “tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” [9]. Đây là văn kiện có tính chất định hướng chính trị sâu sắc, phản ánh quyết tâm đổi mới căn bản và toàn diện CTCB của Đảng trong bối cảnh phát triển mới. Trên cơ sở đó, CTBD cán bộ được đặt vào vị trí then chốt, không chỉ nhằm bổ sung tri thức, mà còn nâng cao phẩm chất, năng lực toàn diện cho cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng (năm 2021) tiếp tục nhấn mạnh vai trò then chốt của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn mới. Văn kiện khẳng định yêu cầu: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” [51, tr.230]. Đại hội đã xác định rõ yêu cầu cấp thiết trong công tác xây dựng Đảng, nhấn mạnh rằng trong những năm tới cần “đặc biệt coi trọng và đẩy mạnh hơn nữa xây dựng, chỉnh đốn Đảng toàn diện về chính trị, tư tưởng, đạo đức, tổ chức và cán bộ”. Trên cơ sở đó, Đại hội khẳng định: “Phải đặc biệt coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu thật sự có đức, có tài, có uy tín trong Đảng và nhân dân” [65, tr.235]. Đây là định hướng mang tính chiến lược nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước và hội nhập quốc tế sâu rộng, đồng thời là định hướng thể hiện quyết tâm chính trị cao của Đảng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, xem đây là nền tảng quan trọng để bảo đảm sự vững mạnh và tính tiên phong của TCD trong giai đoạn phát triển mới. Ngày 18/4/2022, Bộ Chính trị đã ban hành Kết luận số 34-KL/TW về Chiến lược CTKT, GS của Đảng đến năm 2030, một trong những nhiệm vụ trọng tâm được xác định là xây dựng CBKT công minh, liêm chính.

Như vậy, có thể thấy, CTBD CBKT của Đảng luôn là trọng tâm trong quá trình lãnh đạo chỉ đạo của Đảng ta. Đảng ta ngày càng nhận thức rõ hơn về vị trí, vai trò của CTBD đối với CBKT, nên mục đích, yêu cầu và mục tiêu CTBD cán bộ ngày càng được xác định rõ hơn, cơ bản bám sát tình hình thực tiễn, tính khả thi cao đáp ứng yêu cầu tình hình nhiệm vụ mới.

Thứ hai, cấp ủy, ủy ban kiểm tra cấp tỉnh đã quán triệt đầy đủ các quy định, hướng dẫn của Trung ương, và cụ thể hoá thành văn bản cụ thể để lãnh đạo, chỉ đạo, triển khai đồng bộ, hiệu quả CTBD CBKT của Đảng.

Chủ trương của Trung ương Đảng về CTBD CBKT không chỉ dừng lại ở cấp văn kiện, mà đã được các cấp ủy và ủy ban kiểm tra các cấp nghiêm túc

triển khai thông qua kế hoạch hành động cụ thể. Việc thể chế hóa các quan điểm chỉ đạo thành các chương trình, đề án, kế hoạch bồi dưỡng theo từng đối tượng và cấp độ công tác cho thấy tính chủ động, đồng bộ và xuyên suốt trong HTCT, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng một cách hiệu quả, thiết thực. Cụ thể:

Ngày 14/4/2022, UBKTTW ban hành Quyết định số 505-QĐ/UBKTTW về việc ban hành Quy định về tiêu chuẩn, chức danh và bổ nhiệm ngạch kiểm tra của Đảng; theo đó CB, CC được bổ nhiệm giữ ngạch kiểm tra của Đảng, khi có đủ các tiêu chuẩn cụ thể, trong đó có yêu cầu có chứng chỉ, chứng nhận chương trình BDNV CTKT, GS. Điều này cho thấy CTBD đã trở thành tiêu chí bắt buộc trong việc chuẩn hóa CBKT, đồng thời là điều kiện tiên quyết để đảm bảo chất lượng đội ngũ theo yêu cầu chức danh, vị trí công tác.

Thể hiện rõ vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng, việc nâng cao chất lượng CTBD CBKT đã được chỉ đạo thông qua hệ thống văn bản mang tính định hướng và tổ chức triển khai thống nhất. Sau khi Bộ Chính trị đã ban hành Kết luận số 34-KL/TW, ngày 18/4/2022 với những định hướng lớn về tăng cường KT, GS, kỷ luật của Đảng và yêu cầu cụ thể về xây dựng CBKT đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, UBKTTW đã chủ động cụ thể hóa bằng Kế hoạch số 52-KH/UBKTTW ngày 30/6/2022, trong đó quy định chi tiết các nhiệm vụ, nội dung, giải pháp và lộ trình triển khai CTBD CBKT trong toàn ngành, trong đó nhấn mạnh yêu cầu xây dựng CBKT Đảng có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, tuyệt đối trung thành, đoàn kết, liêm khiết, kỷ luật, tận tụy, trung thực, chuyên sâu, chuyên nghiệp, có kinh nghiệm thực tiễn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ CTKT, GS theo tinh thần nghị quyết Đại hội XIII của Đảng.

Đồng thời, kế hoạch nêu rõ để hiện thực hóa mục tiêu này, cần xây dựng giáo trình, tài liệu BDNV CTKT, GS, kỷ luật cho cấp ủy viên, CBKT các cấp và cập nhật kiến thức, tập huấn, BDNV cho cấp ủy viên, ủy viên ủy ban kiểm

tra các cấp một cách thường xuyên và toàn diện. Nội dung này khẳng định bồi dưỡng không chỉ là yêu cầu về chuyên môn mà còn là công cụ quan trọng để nâng cao chất lượng và sự thống nhất trong CTKT, GS của Đảng.

Tiếp nối định hướng của Trung ương, 100% ban thường vụ, ủy ban kiểm tra các tỉnh ủy, thành ủy đã ban hành triển khai Kết luận 34-KL/TW và Kế hoạch 52-KH/UBKTTW phù hợp với điều kiện thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội và yêu cầu CTKT ở địa phương. Kế hoạch của cấp tỉnh không chỉ xác định các mục tiêu, nội dung trọng tâm, mà còn phân công trách nhiệm cụ thể cho cấp ủy, ủy ban kiểm tra và các cơ quan liên quan trong việc tổ chức thực hiện, qua đó phát huy được vai trò chủ động của địa phương nhưng vẫn giữ vững nguyên tắc thống nhất chỉ đạo trong toàn HTCT. Các kế hoạch đã xác định rõ mục tiêu: nâng cao nhận thức, trách nhiệm và hành động của cán bộ, đảng viên - đặc biệt là người đứng đầu cấp ủy và ủy ban kiểm tra - trong CTKT, GS và kỷ luật Đảng, đồng thời tạo sự chuyển biến thực chất trong tổ chức thực hiện BDNV kiểm tra. Thông qua việc cụ thể hóa các mục tiêu, yêu cầu và giải pháp thành kế hoạch hành động, các cấp ủy và ủy ban kiểm tra đã xác định rõ phương hướng triển khai, xác lập tiêu chí đánh giá kết quả và tổ chức lực lượng thực hiện phù hợp với điều kiện thực tế.

Hệ thống văn bản đồng bộ từ Trung ương đến địa phương không chỉ phản ánh sự thống nhất trong nhận thức và hành động của toàn ngành Kiểm tra Đảng mà còn bảo đảm tính kỷ luật, kỷ cương trong hệ thống chỉ đạo. Đây chính là một biểu hiện cụ thể và sinh động cho phương châm “trên dưới đồng lòng”, bảo đảm tính nhất quán trong việc triển khai CTBD CBKT, phù hợp với yêu cầu đổi mới và hoàn thiện HTCT trong giai đoạn hiện nay.

Thứ ba, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị đã xác định rõ vai trò, trách nhiệm của các chủ thể tham gia vào quá trình lãnh đạo và tổ chức CTBD CBKT.

Trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị liên quan trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện bồi dưỡng CBKT được phân định rõ ràng, phù hợp

với chức năng, nhiệm vụ và được thực hiện một cách tương đối đồng bộ. Trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, Đảng đã phân định rõ trách nhiệm giữa các cơ quan: cấp ủy chịu trách nhiệm định hướng chính trị, ủy ban kiểm tra là lực lượng chủ lực triển khai. Cách phân công này bảo đảm tính liên kết, phối hợp đồng bộ giữa các lực lượng trong toàn hệ thống, phát huy vai trò từng chủ thể, tránh chồng chéo hoặc buông lỏng trách nhiệm, từ đó nâng cao hiệu quả thực thi kế hoạch bồi dưỡng, cụ thể:

Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương (khoá XII) đã thông qua Quy chế làm việc của Ủy ban Kiểm tra Trung ương (ngày 19/7/2016), trong đó có giao nhiệm vụ cho Ủy ban Kiểm tra Trung ương trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm tra “xây dựng kế hoạch, chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng; phối hợp với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các cơ quan có liên quan tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng” [7].

Ngày 26/12/2016, Bộ Chính trị đã ban hành Quyết định số 60-QĐ/TW quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, ĐT, BD của CQUBKTTW, trong đó CQUBKTTW có nhiệm vụ tham mưu, giúp UBKTTW thực hiện “Xây dựng kế hoạch, chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng; phối hợp với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các cơ quan có liên quan tổ chức thực hiện. Tổ chức thi nâng ngạch kiểm tra cho cán bộ chuyên trách làm công tác kiểm tra, giám sát của Đảng” [20]. Việc thành lập Vụ Đào tạo - Bồi dưỡng (theo Quyết định số 399-QĐ/UBKTTW ngày 18/01/2017) được xem là bước đi có tính chiến lược, nhằm thể chế hóa công tác ĐT, BD trong lĩnh vực kiểm tra Đảng. Vụ Đào tạo - Bồi dưỡng được giao nhiệm vụ tham mưu và phục vụ CTBD CB, CC trong HTCT về nghiệp vụ KT, GS và THKL Đảng, góp phần chuyên môn hóa và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực đặc thù này.

Tại Quy chế làm việc của UBKTTW khóa XIII Ban Chấp hành Trung ương Đảng tiếp tục nhấn mạnh Thường trực UBKTTW được UBKTTW ủy

nhệm “lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng kế hoạch, chương trình, nội dung và tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng...” [148].

Quy chế làm việc của cơ quan Kiểm tra Trung ương, ban hành kèm theo Quyết định số 719-QĐ/UBKTTW, ngày 30/9/2022 của UBKTTW, Cơ quan ủy ban kiểm tra có nhiệm vụ tham mưu giúp UBKTTW thực hiện “phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ về công tác kiểm tra, giám sát...” [145].

Ngày 15/01/2025, Vụ Nghiên cứu, Đào tạo nghiệp vụ được thành lập thuộc Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương theo Quyết định số 1993-QĐ/CQUBKTTW ngày 15/01/2025 có chức năng “tham mưu Ủy ban Kiểm tra Trung ương và Thủ trưởng Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương quản lý các hoạt động nghiên cứu nghiệp vụ và nghiên cứu khoa học liên quan đến công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật trong Đảng và công tác xây dựng Đảng; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị về nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng”. Việc thành lập đơn vị chuyên trách cho thấy xu hướng đẩy mạnh thể chế hóa và chuyên môn hóa công tác ĐT, BD, nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong CTKT trong tình hình mới. Xác định CQUBKTTW là đơn vị tham mưu, giúp việc UBKTTW, “Xây dựng kế hoạch, chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của đảng; phối hợp với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các cơ quan có liên quan tổ chức thực hiện. Tổ chức thi nâng ngạch kiểm tra cho cán bộ chuyên trách làm công tác kiểm tra, giám sát của Đảng” [7].

Các kế hoạch tổ chức bồi dưỡng hằng năm do UBKTTW ban hành xác định các địa phương, cơ quan, đơn vị gồm ủy ban kiểm tra các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương có trách nhiệm cử cán bộ đi bồi dưỡng đúng thành phần và bố trí thời gian, kinh phí cho cán bộ tham dự lớp bồi dưỡng.

Ngoài ra, các chủ thể tham gia phối hợp ngoài các cơ quan, tổ chức còn trực tiếp là đội ngũ giảng viên, báo cáo viên là lãnh đạo cấp vụ cơ quan Kiểm tra Trung ương, Ủy viên UBKTTW, cán bộ lãnh đạo cấp thứ trưởng thuộc bộ hoặc lãnh đạo ở tổng cục; viện trưởng/vụ trưởng thuộc HVCTQG Hồ Chí Minh. Việc xác định đội ngũ giảng viên, báo cáo viên là chủ thể tham gia CTBD CBKT của Đảng được quy định cụ thể trong các kế hoạch của UBKTTW. Hiện nay, đội ngũ giảng viên, báo cáo viên gồm:

Giảng viên giảng dạy chuyên đề kiến thức, kỹ năng: Có kiến thức, kỹ năng và ít nhất 05 năm kinh nghiệm về CTKT, GS, THKL Đảng; có khả năng sư phạm; Có tên trong Danh sách giảng viên giảng dạy Chương trình BDNV KT, GS và THKL Đảng do Thường trực UBKTTW phê duyệt; Giảng viên phải nắm vững tổng thể nội dung chương trình bồi dưỡng; nghiên cứu tài liệu, cập nhật các văn bản mới, kiến thức mới, tập hợp các bài tập, tình huống điển hình trong thực tiễn để bảo đảm giảng dạy có chất lượng, sát với tiêu chuẩn, chức trách, nhiệm vụ của học viên; chuẩn bị giáo án, tài liệu trước khi giảng dạy; giới thiệu tài liệu tham khảo phù hợp với từng chuyên đề.

Giảng viên trình bày chuyên đề bổ trợ: Là các nhà quản lý, nhà khoa học có nhiều kinh nghiệm trong quản lý nhà nước và lĩnh vực bổ trợ; có khả năng truyền đạt, nghiệp vụ sư phạm; có tên trong danh sách giảng viên trình bày chuyên đề bổ trợ thuộc Chương trình BDNV KT, GS và THKL Đảng do Thường trực UBKTTW phê duyệt.

Thứ tư, công tác xây dựng kế hoạch lãnh đạo, chỉ đạo CTBD CBKT được thực hiện có định kỳ, bám sát thực tiễn, linh hoạt và từng bước hiện đại hóa phương thức tổ chức.

Việc xây dựng kế hoạch lãnh đạo, chỉ đạo CTBD không chỉ mang tính thời điểm mà được tổ chức theo định kỳ hằng năm, gắn với từng giai đoạn phát triển của đội ngũ cán bộ và yêu cầu công tác xây dựng Đảng. Những kế hoạch này không chỉ xác định rõ nội dung, đối tượng, phương pháp và thời

gian thực hiện, mà còn đặt ra các chỉ tiêu cụ thể để đánh giá kết quả, từ đó bảo đảm sự chủ động, linh hoạt nhưng cũng nhất quán trong điều hành hoạt động bồi dưỡng.

Hàng năm, các kế hoạch bồi dưỡng được xây dựng căn cứ vào nhu cầu thực tiễn, tình hình đội ngũ cán bộ và định hướng chiến lược của ngành Kiểm tra. Trong kế hoạch, các nội dung như mục tiêu bồi dưỡng, thời lượng, nội dung chuyên đề, tiêu chí lựa chọn học viên và giảng viên, tài liệu học tập, cơ sở vật chất đều được xác định cụ thể. Từ đó, không chỉ tăng hiệu quả quản lý mà còn góp phần nâng cao chất lượng tự học, tự nghiên cứu. Việc gắn kết giữa xây dựng kế hoạch với quá trình kiểm tra, đánh giá, sơ kết, tổng kết giúp điều chỉnh nội dung, chương trình giảng dạy một cách linh hoạt, sát thực tiễn.

Ở cấp Trung ương, các kế hoạch do UBKTTW ban hành thường xác định rõ mục tiêu tổng thể, nhóm đối tượng trọng tâm, nội dung bồi dưỡng chủ yếu và nguyên tắc phối hợp tổ chức. Các kế hoạch mang tính định hướng này là cơ sở để các cấp ủy và ủy ban kiểm tra địa phương cụ thể hóa thành kế hoạch chi tiết sát với tình hình thực tế. Việc xây dựng kế hoạch định kỳ và theo giai đoạn giúp chủ động trong phân bổ nguồn lực, sắp xếp thời gian học tập hợp lý, lựa chọn giảng viên phù hợp, từ đó tránh tình trạng lúng túng, bị động hoặc dồn ép trong triển khai. Đồng thời, cách làm này tạo điều kiện cho việc đánh giá, kiểm tra, sơ kết và tổng kết từng giai đoạn, kịp thời điều chỉnh nội dung, cách thức triển khai thực hiện phù hợp với yêu cầu thực tiễn và chất lượng đầu ra.

Trên cơ sở đó, các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương đã lãnh đạo ủy ban kiểm tra ban hành kế hoạch thường niên và kế hoạch giai đoạn về CTBD CBKT, đồng thời đưa nội dung này vào chương trình công tác năm của cấp ủy và ủy ban kiểm tra. Nội dung kế hoạch không chỉ tập trung vào bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ mà còn gắn với rèn luyện đạo đức công vụ, nâng cao năng lực tham mưu, năng lực phối hợp và bản lĩnh chính trị

cho CBKT. Thông qua các kế hoạch bài bản, CTBD CBKT đã trở thành một phần không thể thiếu trong quy trình CTCB của Đảng, góp phần nâng cao hiệu lực lãnh đạo, chỉ đạo và bảo đảm sự phát triển bền vững, liên tục của CBKT trong toàn HTCT. Nhờ vậy, CTBD CBKT không còn mang tính hình thức hay dàn trải mà đã tập trung vào các nội dung thiết yếu, góp phần nâng cao chất lượng CBKT, tăng cường hiệu lực và hiệu quả thực thi nhiệm vụ KT, GS trong toàn HTCT.

3.1.1.2. Khảo sát, xác định mục tiêu, yêu cầu, nội dung và hình thức bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng được quan tâm thực hiện, bước đầu đảm bảo sự phù hợp với từng nhóm đối tượng

Một là, việc khảo sát nhu cầu thực tế và phân loại đối tượng bồi dưỡng theo vị trí công tác, chức danh và trình độ đã được quan tâm thực hiện bước đầu, góp phần xác định nhu cầu học tập phù hợp hơn với đặc điểm của từng nhóm cán bộ.

Việc khảo sát nhu cầu bồi dưỡng CBKT của Đảng theo ngành, được thực hiện theo Quy chế làm việc của UBKTTW và chương trình công tác năm, làm cơ sở để tham mưu UBKTTW xây dựng kế hoạch, phân bổ chỉ tiêu cho các tỉnh, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương. Từ năm 2016 đến nay, UBKTTW đã tổ chức 10 cuộc khảo sát (định kỳ thực hiện trong Quý 1 hằng năm) để thu thập nhu cầu tổ chức bồi dưỡng của các tỉnh, thành, đảng ủy trực thuộc trong phạm vi cả nước. Việc khảo sát đã đảo đảm sự chủ động và khoa học trong công tác quy hoạch đội ngũ: Việc khảo sát được tiến hành với đối tượng cụ thể theo từng ngành: kiểm tra viên, KTVCC, KTVCC. Điều này giúp các cấp ủy và ủy ban kiểm tra các cấp chủ động rà soát thực trạng đội ngũ, từ đó xác định đúng số lượng cán bộ cần bồi dưỡng, bảo đảm tính sát thực, khoa học, tránh hình thức. Thông qua đó, công tác quy hoạch, sử dụng CBKT trở nên đồng bộ, có tầm nhìn và gắn kết với chiến lược sử dụng lâu dài.

Việc khảo sát góp phần chuẩn hóa cán bộ theo hướng chuyên nghiệp: Bồi dưỡng theo ngành là một bước tiến quan trọng trong tiến trình chuyên

nghiệp hóa CBKT. Qua khảo sát, UBKTTW xác định được đối tượng chưa qua bồi dưỡng theo đúng ngạch đang giữ hoặc được quy hoạch, sẽ giúp hệ thống cơ quan kiểm tra chuẩn hóa dân đội ngũ, từng bước đồng bộ giữa vị trí, chức danh và trình độ nghiệp vụ. Việc này đặc biệt có ý nghĩa trong bối cảnh yêu cầu nhiệm vụ KT, GS, THKL Đảng ngày càng cao.

Qua khảo sát, UBKTTW đã có cơ sở để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng sát với thực tiễn: Thông tin từ khảo sát là dữ liệu đầu vào quan trọng để UBKTTW và các đơn vị liên quan xây dựng kế hoạch mở lớp, phân bổ chỉ tiêu, thiết kế nội dung chương trình bồi dưỡng theo hướng “may đo” phù hợp từng nhóm đối tượng. Điều này góp phần nâng cao hiệu quả công tác giảng dạy, tránh tình trạng chương trình chung chung, thiếu chuyên sâu. Việc khảo sát đã thúc đẩy sự đồng bộ trong CTBD trên toàn hệ thống: Các văn bản khảo sát có dẫn chứng cụ thể thời hạn, biểu mẫu và nội dung khảo sát giúp bảo đảm tính thống nhất trong báo cáo từ cấp cơ sở đến Trung ương. Việc triển khai trên phạm vi toàn quốc thể hiện tính nghiêm túc, bài bản và kỷ cương trong quản lý CTBD. Đây cũng là nền tảng để hình thành cơ sở dữ liệu tập trung về CBKT các cấp.

Hai là, mục tiêu, yêu cầu cụ thể cho từng nhóm CBKT đã được xác định tương đối rõ ràng, có định hướng và phù hợp với phân cấp ngạch, tạo cơ sở để triển khai bồi dưỡng theo hướng chuẩn hóa và chuyên sâu.

Xác định rõ mục tiêu theo từng ngạch công chức, bảo đảm tính phân tầng, định hướng phát triển. Việc thiết kế mục tiêu riêng biệt cho từng nhóm CBKT - từ KTV, KTVCC, đến KTVCC - thể hiện sự phân cấp hợp lý và khoa học trong hệ thống bồi dưỡng. Bồi dưỡng ngạch KTV tập trung trang bị kiến thức cơ bản, phù hợp với cán bộ mới vào nghề hoặc chưa qua bồi dưỡng chính quy. Bồi dưỡng ngạch KTVCC hướng đến kiến thức chuyên sâu và kỹ năng thực hành nghiệp vụ cụ thể, phù hợp với cán bộ đã có thâm niên và đang trực tiếp thực hiện CTKT ở các lĩnh vực phức tạp. Và bồi dưỡng KTVCC chú trọng vào năng lực tổng hợp, chỉ đạo và tham mưu cấp chiến lược, đáp ứng yêu cầu phát

triển đội ngũ lãnh đạo, chuyên gia của ngành. Cách tiếp cận này gắn nội dung với chức danh và năng lực thực tiễn, phù hợp với chủ trương chuẩn hóa cán bộ theo tiêu chuẩn ngạch, đáp ứng yêu cầu của CTKT trong bối cảnh mới.

Mục tiêu rõ ràng, có định hướng về chuẩn hóa và hiệu quả về kiến thức, hệ thống kỹ năng và yêu cầu về phẩm chất chính trị cần đạt đối với người học. Trong các kế hoạch bồi dưỡng theo các ngạch, UBKTTW đều nhấn mạnh đến yêu cầu đảm bảo chất lượng, hiệu quả, thiết thực và chuẩn hóa ngạch công chức ngành kiểm tra Đảng. Điều này thể hiện tính hệ thống, gắn chặt giữa bồi dưỡng và quản lý đội ngũ. Bên cạnh đó, các mục tiêu đều yêu cầu nắm chắc quy định của Đảng và pháp luật Nhà nước, giúp cán bộ tăng cường tính pháp lý, kỷ luật và trách nhiệm trong thực thi công vụ. Những mục tiêu này là căn cứ đánh giá chất lượng đầu ra, từ đó bảo đảm tính hiệu quả và tính mục tiêu trong CTBD CBKT. Yêu cầu CTBD được xác định qua kết quả bài thu hoạch, bài kiểm tra đánh giá cuối khóa và phiếu phản hồi từ học viên, góp phần kiểm tra mức độ tiếp thu và đánh giá khả năng vận dụng sau học tập.

Ba là, nội dung bồi dưỡng CBKT của Đảng phù hợp với tình hình và yêu cầu thực tiễn công tác.

Hiện nay, tài liệu bồi dưỡng được UBKTTW chủ trì xây dựng trên cơ sở Kế hoạch số 228-KH/UBKTTW, ngày 12/5/2025. Dự kiến gồm 16 chuyên đề giảng dạy (09 chuyên đề kiến thức; 07 chuyên đề kỹ năng) và một số chuyên đề bổ trợ. Các chuyên đề được thiết kế dùng giảng dạy chung cho 03 ngạch của CBKT. Mỗi chuyên đề sẽ có phân tách nội dung cơ bản dành cho KTV; nội dung nâng cao dành cho KTVCC và KTVCC theo hướng: kiểm tra viên - kiến thức cơ bản về CTKT, GS và THKL của Đảng, kỹ năng cơ bản, thực hiện được một số nghiệp vụ cụ thể nhưng cần sự hướng dẫn; KTVCC - kỹ năng nâng cao, chủ động thực hiện được nhiều nghiệp vụ; KTVCC - kỹ năng chuyên sâu, lãnh đạo thực hiện được toàn diện 01 cuộc KT, GS, THKL Đảng.

Nội dung bồi dưỡng lớp bồi dưỡng ngạch KTV của Đảng gồm hệ thống chuyên đề về lý luận và quy định của Đảng về CTKT, GS, THKL, kỹ năng;

các kỹ năng chuyên sâu như thẩm tra, xác minh, giải quyết tố cáo, khiếu nại; đến việc kiểm tra dấu hiệu vi phạm, kiểm tra tài chính, giám sát TCD và kiểm tra tổ chức cấp dưới trong thực hiện nhiệm vụ KT, GS. Sự gắn kết nội dung giữa các chuyên đề thể hiện tính hệ thống, liên thông, tạo thành một chỉnh thể thống nhất giúp học viên tiếp cận đầy đủ và toàn diện về mặt nhận thức, kỹ năng và phương pháp.

Nội dung bồi dưỡng lớp bồi dưỡng ngạch KTVCC trang bị những kỹ năng thực hành cụ thể trong thẩm tra, xác minh theo từng lĩnh vực như đất đai, tài chính - tài sản công, tổ chức cán bộ, hoạt động tư pháp, tư tưởng đạo đức, đầu tư xây dựng... Đây đều là những lĩnh vực phức tạp, có nhiều quy định đặc thù, thường gắn với những sai phạm có tính hệ thống hoặc ẩn chứa nguy cơ xung đột lợi ích. Việc lựa chọn các lĩnh vực này để thiết kế nội dung chuyên đề thể hiện rõ định hướng thực tiễn, sát với yêu cầu nhiệm vụ và bám sát các điểm nóng trong CTKT, GS hiện nay.

Nội dung bồi dưỡng lớp bồi dưỡng ngạch KTVCC phát triển các năng lực cốt lõi của người làm CTKT cấp cao, đặc biệt là: năng lực tư duy lý luận - chính trị; năng lực tổ chức, điều hành hoạt động kiểm tra - giám sát; năng lực tham mưu chiến lược và giải quyết tình huống nhạy cảm; năng lực quản lý thông tin và sử dụng công nghệ trong kiểm tra; và năng lực lãnh đạo đoàn kiểm tra. Qua đó có thể xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra - giám sát phù hợp với tình hình thực tế; tham mưu cho cấp ủy những định hướng chiến lược; tổ chức chỉ đạo hiệu quả các đoàn kiểm tra ở cấp mình quản lý; phát hiện, xử lý vi phạm một cách khoa học, thuyết phục, đúng quy trình và có sức thuyết phục chính trị cao.

Bốn là, việc xác định hình thức tổ chức bồi dưỡng CBKT của Đảng gồm tập trung (trực tiếp) và trực tuyến trong thời gian ngắn ngày phản ánh đặc thù công tác của ngành kiểm tra trong giai đoạn hiện nay và xu hướng đổi mới phương pháp nhằm thích ứng với điều kiện thực tiễn.

Trong nhiệm kỳ XII đến nay, UBKTTW đã xây dựng và ban hành trên 40 kế hoạch tổ chức các lớp BDNV CTKT, GS và THKL Đảng theo 3 ngạch KTV, KTVC, KTVCC. Trong quá trình xây dựng kế hoạch, UBKTTW vận dụng linh hoạt các hình thức bồi dưỡng để thích ứng với điều kiện thực tiễn. Hai hình thức tập trung hoặc trực tuyến thể hiện tính mở trong tổ chức bồi dưỡng. Đặc biệt, hình thức trực tuyến đã chứng minh được hiệu quả trong bối cảnh phòng, chống dịch Covid-19, giúp duy trì hoạt động bồi dưỡng không gián đoạn. Với nhiều địa phương, học trực tuyến còn giúp tiết kiệm chi phí và thời gian công tác.

Việc tổ chức khóa học tập trung trong thời gian 5-7 ngày ngày liên tục tạo điều kiện cho học viên tập trung cao độ, tăng khả năng tiếp thu và tích lũy hệ thống kiến thức trong khoảng thời gian ngắn. Đây là hình thức phù hợp với đặc thù công việc của CBKT - thường kiêm nhiệm nhiều đầu việc, khó có điều kiện học dài ngày. Với hình thức học trực tuyến, học viên có thể truy cập tài liệu, bài giảng ghi hình, bài kiểm tra trực tuyến..., từ đó nâng cao tính chủ động và khả năng tự học. Đây là nền tảng để từng bước ứng dụng chuyển đổi số vào CTBD CBKT, phù hợp với xu thế phát triển hiện đại.

Ngày 14/7/2025, UBKTTW đã phối hợp với HVCTQG Hồ Chí Minh tổ chức Hội nghị toàn quốc tập huấn nghiệp vụ CTKT, GS năm 2025 theo hình thức trực tiếp kết hợp trực tuyến tại 3446 điểm cầu và 44056 học viên trên toàn quốc. Hình thức này đã góp phần mở rộng phạm vi, đối tượng tham dự, tiết kiệm thời gian, chi phí và đảm bảo triển khai kịp thời, đồng bộ các nội dung trọng tâm CTKT, GS, THKL Đảng đến cán bộ, đảng viên trong và ngoài Ngành Kiểm tra của Đảng.

3.1.1.3. Xây dựng chương trình, kế hoạch và triển khai kế hoạch bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng được tiến hành tương đối đồng bộ, hiệu quả

Một là, chương trình bồi dưỡng CBKT của Đảng được biên soạn phù hợp với từng nhóm đối tượng, thể hiện rõ tính phân hóa và định hướng theo chức danh, trình độ, nhiệm vụ công tác

Từ nhiệm kỳ XII đến nay, UBKTTW đã ban hành kèm theo kế hoạch tổ chức các lớp hơn 40 văn bản chương trình, trong đó nêu rõ nội dung học tập, thời gian học tập, giảng viên, báo cáo viên. Từng chương trình bồi dưỡng được UBKTTW xây dựng dựa trên những nguyên tắc cơ bản và triển khai theo một quy trình hợp lý, đây là yếu tố quyết định đến hiệu quả giảng dạy và ứng dụng thực tiễn:

Các chuyên đề đều đảm bảo tính hệ thống: Các nội dung được sắp xếp một cách logic, từ kiến thức tổng quan đến chuyên sâu, giúp học viên có cái nhìn toàn diện và tiếp thu dễ dàng. Các chuyên đề được kết nối chặt chẽ, học viên hiểu rõ hơn về vai trò, nhiệm vụ của CTKT, GS trong thực tiễn.

Các chuyên đề có tính thực tiễn: Kiến thức truyền đạt trong các chuyên đề không chỉ dừng lại ở lý thuyết mà đã phản ánh đúng những yêu cầu của CTKT, GS và THKL Đảng. Học viên thấy rõ mối liên hệ giữa bài học và công việc thực tế để có thể áp dụng hiệu quả ngay sau khi hoàn thành khóa học.

Các chuyên đề đảm bảo tính khoa học. Mọi kiến thức đưa vào giảng dạy đều dựa trên cơ sở lý luận vững chắc, bám sát các quy định của Đảng, của Ủy ban về CTKT, GS và được trình bày một cách rõ ràng, khoa học, có phương pháp hợp lý. Điều này giúp học viên dễ dàng tiếp cận, nắm bắt và vận dụng vào thực tế công tác.

Tính ứng dụng trong quá trình xây dựng nội dung chuyên đề: Hiện nay, chương trình bồi dưỡng không chỉ dừng lại ở việc truyền đạt kiến thức lý luận mà còn giúp học viên vận dụng khung lý thuyết, quy trình nghiệp vụ trong quá trình thẩm tra, xác minh, làm việc với TCD, đảng viên, xây dựng báo cáo kết quả thẩm tra, xác minh.

Để đảm bảo chương trình giảng dạy đạt hiệu quả cao, việc xây dựng nội dung chuyên đề được UBKTTW thực hiện theo một quy trình chặt chẽ, đảm bảo thực hiện các nguyên tắc để mỗi chuyên đề trong chương trình bồi dưỡng được thiết kế một cách khoa học, đảm bảo cung cấp đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết, cụ thể:

Xác định mục tiêu của từng chuyên đề: Khi xây dựng nội dung, UBKTTW đã xác định rõ chuyên đề hướng đến trang bị những kiến thức, kỹ năng gì cho học viên, cũng như mức độ chuyên sâu của từng nội dung. Việc xác định rõ mục tiêu giúp có định hướng cụ thể trong quá trình soạn thảo và giảng dạy.

Xây dựng nội dung chi tiết: Trên cơ sở mục tiêu của từng chuyên đề, nội dung chi tiết mỗi chuyên đề đã bao quát đầy đủ các khía cạnh quan trọng của CTKT, GS và THKL Đảng. Nội dung tập trung vào ba phần chính: lý thuyết nền tảng, các nguyên tắc và quy trình thực hiện, một số kinh nghiệm và bài tập thực hành. Các tình huống thực tế cũng nên được lồng ghép vào bài giảng để giúp học viên rèn luyện kỹ năng phân tích và xử lý tình huống.

Lựa chọn phương pháp giảng dạy phù hợp: Đây là bước quan trọng để đảm bảo hiệu quả bồi dưỡng. Giảng viên kết hợp linh hoạt giữa lý thuyết và thực hành, sử dụng các ví dụ minh họa, tình huống thực tế để học viên dễ dàng tiếp thu. Đồng thời, việc tổ chức các buổi thảo luận sẽ khuyến khích học viên trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm và nâng cao khả năng vận dụng kiến thức.

Quá trình giảng dạy cần đi kèm với hoạt động đánh giá hiệu quả: Việc thu thập kết quả học tập và phản hồi từ học viên sau mỗi chuyên đề là cần thiết để điều chỉnh nội dung và phương pháp giảng dạy. Dựa trên phản hồi đó, chương trình có thể được cải tiến để phù hợp hơn với thực tiễn CTKT, GS.

Hai là, việc xây dựng kế hoạch đảm bảo tính thống nhất, chính danh và đồng bộ trong toàn Ngành.

Kế hoạch bồi dưỡng CBKT của Đảng được UBKTTW xây dựng hằng năm trên cơ sở chương trình công tác năm và kết quả khảo sát nhu cầu bồi dưỡng 3 ngạch trong phạm vi toàn quốc để phù hợp với yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ, gắn với chiến lược ĐT, BD quy hoạch, sử dụng cán bộ trong ngành Kiểm tra. Từ nhiệm kỳ XII đến nay, có hơn 40 văn bản kế hoạch chi tiết được ban hành trên cơ sở các bước tổ chức như: khảo sát, xác định đối tượng, mục tiêu, nội dung, giảng viên, kinh phí, phân công trách nhiệm...

được trình bày cụ thể, chi tiết và phân công rõ ràng, phản ánh tính chuyên nghiệp và chặt chẽ trong tổ chức.

Kế hoạch bồi dưỡng thể hiện sự chỉ đạo trực tiếp và trách nhiệm cao của Thường trực UBKTTW. Việc phân công rõ đồng chí Phó Chủ nhiệm UBKTTW trực tiếp chỉ đạo lớp học và phân công từng nhóm giảng viên theo chuyên đề cho thấy kế hoạch được chuẩn bị nghiêm túc, có sự giám sát cấp cao và được triển khai theo phương châm “trên dưới đồng lòng”.

Quy trình xây dựng kế hoạch đã có sự phối hợp nội bộ: Quá trình tổ chức thực hiện có sự tham gia của nhiều đơn vị trong quá trình chuẩn bị. Các bộ phận chuyên trách như Vụ Đào tạo - Bồi dưỡng (nay là Vụ Nghiên cứu, Đào tạo nghiệp vụ), Văn phòng, các phòng, bộ phận phụ trách công nghệ thông tin, quản trị, tài vụ đều được phân công trách nhiệm cụ thể, thể hiện tính liên ngành, liên cơ quan trong tổ chức thực hiện, cho thấy một phân quy trình xây dựng kế hoạch đã có sự phối hợp nội bộ.

Ba là, việc chuẩn bị các điều kiện triển khai kế hoạch bồi dưỡng được thực hiện đồng bộ.

Mặc dù còn gặp nhiều khó khăn về cơ sở vật chất, kỹ thuật, nguồn tài chính phục vụ bồi dưỡng CBKT của Đảng, song với nhiều quyết tâm, UBKTTW đã tăng cường, đẩy mạnh quá trình phối hợp với các đơn vị sự nghiệp thuộc Văn phòng Trung ương Đảng để tổ chức thành công các lớp BDNV. CQUBKTTW chi trả tiền thuê địa điểm mở lớp, cơ sở vật chất phục vụ lớp học; chi phí đi lại, chỗ nghỉ, tiền bồi dưỡng cho giảng viên; các chi phí khác cho việc tổ chức lớp học (nếu có) theo quy định.

Với mục tiêu tin học hoá hệ thống thông tin, các phòng học chuẩn có trang thiết bị hiện đại, tận dụng mọi nguồn lực, tạo điều kiện thuận lợi cho việc tổ chức bồi dưỡng cán bộ đạt kết quả, các hội trường được UBKTTW lựa chọn làm địa điểm tổ chức các lớp học đã được đầu tư xây dựng hiện đại, diện tích hội trường rộng, trang bị các thiết bị giảng dạy hiện đại như máy chiếu,

màn chiếu bảng từ, máy điều hòa, hệ thống âm thanh, ánh sáng phù hợp yêu cầu giảng dạy và học tập... Đồng thời, mô hình hội trường học tập đặt khép kín trong khu nhà khách, ký túc xá, nhà ăn thuận tiện cho học viên di chuyển, tiết kiệm thời gian, chi phí, bảo đảm yêu cầu sinh hoạt, học tập, nghiên cứu cho trên 200 học viên mỗi khoá học.

Ngoài ra, các địa phương, đơn vị cấp tỉnh luôn quan tâm, tạo nguồn kinh phí cử cán bộ đi học. Toàn bộ các địa phương, đơn vị đảm bảo chi trả cho cán bộ cử đi học, gồm tiền công tác phí, tiền lưu trú, tiền tài liệu theo quy định, giúp học viên yên tâm, tâm lý cởi mở, chủ động đăng ký học tập, nâng cao trình độ.

Bốn là, việc triển khai kế hoạch bồi dưỡng được thực hiện theo quy trình chặt chẽ, đảm bảo tuân thủ các yêu cầu chuyên môn, quy định, quy chế.

Theo báo cáo tổng kết các lớp BDNV trong nhiệm kỳ XII, 100% các lớp học được tổ chức theo đúng kế hoạch đã phê duyệt. Học viên tham gia các lớp bồi dưỡng được triệu tập đúng đối tượng theo quy định, bảo đảm phù hợp với mục tiêu, nội dung và yêu cầu của chương trình. Việc giảng dạy được tổ chức nghiêm túc, triển khai đầy đủ các chuyên đề theo kế hoạch, góp phần bảo đảm chất lượng và tính thống nhất trong quá trình bồi dưỡng. Một số lớp có tổ chức chuyên đề thảo luận nhóm, trao đổi tình huống thực tế giúp học viên gắn kết lý luận với công việc hằng ngày.

Kết quả các lớp do UBKTTW chủ trì: Từ năm 2016 đến năm 2024, CTBD CBKT của Đảng đã đạt được những bước tiến quan trọng cả về quy mô và chất lượng. Đây là giai đoạn có nhiều chuyển biến trong tư duy lãnh đạo, chỉ đạo của Trung ương Đảng, UBKTTW và HVCTQG Hồ Chí Minh đối với việc xây dựng nguồn nhân lực chuyên sâu phục vụ CTKT, GS và THKL Đảng.

Tháng 12/2017, UBKTTW mở lớp BDNV KT, GS và THKL Đảng đầu tiên, tiếp sau đó, UBKTTW đã mở 10 lớp BDNV ngạch KTV với 1.353

CBKT của Đảng. Riêng trong nhiệm kỳ XII mở 17 lớp BDNV cho hơn 3400 CBKT của Đảng, trong đó có 10 lớp bồi dưỡng ngạch KTV với 1.353 cán bộ, 05 lớp bồi dưỡng ngạch KTVCC với 733 cán bộ, 02 lớp bồi dưỡng ngạch KTVCC với 148 CBKT. Năm 2017: 01 lớp; năm 2018: 03 lớp cho 408 đồng chí là CBKT chuyên trách; năm 2019: 03 lớp; năm 2020: 02 lớp của ngạch KTV cho 344 đồng chí; năm 2021 do dịch Covid-19 nên việc mở lớp không diễn ra theo đúng kế hoạch, trong năm có 01 lớp BDNV ngạch KTV khu vực phía Bắc với tổng số 216 học viên; năm 2022: 02 lớp ngạch KTV cho 574 học viên; năm 2023: 03 lớp bồi dưỡng ngạch KTV, 468 học viên; năm 2024: 03 lớp bồi dưỡng ngạch KTV, 560 học viên). Mở 7 lớp BDNV công nghệ thông tin cho 395 cán bộ làm công tác thống kê và lãnh đạo văn phòng ủy ban kiểm tra các tỉnh ủy, thành ủy toàn quốc (năm 2016, 2017).

Việc tổ chức BDNV KT, GS ngạch KTVCC của Đảng: Trong toàn bộ nhiệm kỳ XII đến giữa nhiệm kỳ XIII, UBKTTW đã mở 13 lớp bồi dưỡng ngạch KTVCC (năm 2018: 02 lớp; năm 2019: 02 lớp; năm 2020: 01 lớp cho 174 đồng chí; năm 2022: 02 lớp ngạch KTVCC cho 262 học viên; năm 2022: 02 lớp ngạch KTVCC cho 262 học viên; năm 2023: 02 lớp bồi dưỡng ngạch KTVCC, 340 học viên; năm 2024: 02 lớp bồi dưỡng ngạch KTVCC, 392 học viên.)

Việc tổ chức BDNV KT, GS ngạch KTVCC của Đảng: Trong toàn bộ nhiệm kỳ XII đến giữa nhiệm kỳ XIII UBKTTW đã mở 04 lớp bồi dưỡng ngạch KTVCC (năm 2018: 01 lớp; 2019: 01 lớp; năm 2022: 01 lớp ngạch KTVCC cho 88 học viên; năm 2024: 01 lớp cho 98 học viên).

Bên cạnh việc triển khai đầy đủ các chuyên đề lý thuyết theo khung chương trình BDNV KT, GS và THKL trong Đảng do UBKTTW ban hành, các lớp bồi dưỡng CBKT còn đặc biệt chú trọng tổ chức các hoạt động thực hành, đi nghiên cứu thực tế tại cơ sở. Tổ chức các chuyến tham quan, khảo sát thực tế tại các đơn vị, địa phương điển hình giúp CBKT học hỏi cách làm hay, mô hình hiệu quả trong CTKT, GS. Hình thức này tạo điều kiện cho CBKT

áp dụng linh hoạt các bài học kinh nghiệm vào công việc tại địa phương mình. Đây là nội dung quan trọng nhằm giúp học viên củng cố kiến thức, rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp và tăng cường khả năng vận dụng thực tiễn vào công tác chuyên môn tại địa phương, đơn vị. Từ nhiệm kỳ XII đến nay, nhiều lớp bồi dưỡng đã được tổ chức đi thực tế tại các địa phương, cơ quan đảng ở các cấp khác nhau. Các lớp được bố trí đi nghiên cứu thực tế đạt hiệu ứng tích cực tại các đơn vị như Thị ủy Sơn Tây, Huyện ủy Quốc Oai, Huyện ủy Thạch Thất (thuộc Thành ủy Hà Nội); Quận ủy quận 6, 7, 8, Bình Thạnh và Huyện ủy Bình Chánh (thuộc Thành ủy TP. Hồ Chí Minh); Học viện Chính trị khu vực II, Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ (tỉnh Quảng Ninh), và nhiều Đảng bộ cấp huyện trực thuộc các tỉnh, thành ủy tại khu vực miền Trung - Tây Nguyên như Thừa Thiên Huế, Đắk Lắk... Đặc biệt, trong lớp bồi dưỡng KTV năm 2023 tại khu vực phía Bắc, hoạt động đi thực tế về nguồn tại Nhà bia Di tích lịch sử Ngành Kiểm tra Đảng ở Định Hóa, tỉnh Thái Nguyên mang lại hiệu quả tích cực trong nghiên cứu, trao đổi kinh nghiệm, đây không chỉ là hoạt động nghiên cứu học tập mà còn là dịp giáo dục truyền thống chính trị sâu sắc, hướng tới kỷ niệm 75 năm ngày thành lập Ngành Kiểm tra Đảng.

Thông qua các chuyến đi thực tế, học viên có cơ hội tìm hiểu mô hình DT, BD, quy trình triển khai nhiệm vụ KT, GS, THKL Đảng, cách thức phối hợp công tác, vận dụng quy định của Đảng vào xử lý các tình huống cụ thể. Hoạt động này cũng tạo điều kiện cho học viên trao đổi, học hỏi kinh nghiệm thực tiễn giữa các địa phương, nâng cao khả năng phản biện, xử lý tình huống trong nghiệp vụ chuyên môn. Mặt khác, các chuyến đi còn được lồng ghép nội dung giao lưu, sinh hoạt tập thể, giúp tăng cường tính kết nối trong CBKT đến từ nhiều vùng miền khác nhau. Việc lồng ghép hoạt động thực tế tại địa phương vào chương trình bồi dưỡng đã khẳng định tính thiết thực và toàn diện của CTBD hiện nay. Qua thực tiễn kiểm chứng, đây không chỉ là đổi mới hình thức tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng, mà còn là công cụ hiệu quả

giúp học viên chuyển hóa tri thức thành năng lực công tác, góp phần nâng cao chất lượng CBKT, đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh mới.

Kết quả các lớp do HVCTQG Hồ Chí Minh chủ trì:

Theo báo cáo của Ban Tổ chức Trung ương về kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh qua các năm. Trong giai đoạn từ 2016 đến 2024, HVCTQG Hồ Chí Minh đã phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương, CQUBKTTW và các Ban Đảng Trung ương, cấp ủy các địa phương xây dựng và hoàn thiện chương trình bồi, đã mở thành công 63 lớp bồi dưỡng chức danh chủ nhiệm, phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra cấp tỉnh được tổ chức. Số lượng lớp hàng năm duy trì từ 5 đến 10 lớp, đặc biệt năm 2024 tiếp tục đạt con số 9 lớp, cho thấy sự quan tâm duy trì và mở rộng hoạt động này. Nội dung các lớp bồi dưỡng đã từng bước được cải tiến theo hướng cập nhật quy định mới của Đảng, bổ sung kiến thức pháp luật, đồng thời nâng cao kỹ năng nghiệp vụ như phát hiện vi phạm, viết kết luận kiểm tra, xử lý hồ sơ phức tạp.

Năm là, công tác chuẩn bị tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ là nội dung quan trọng trong quá trình tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả trong việc trang bị tri thức, kỹ năng cho cán bộ kiểm tra của Đảng.

Để đảm bảo việc tổ chức triển khai có hiệu quả kế hoạch bồi dưỡng, UBKTTW đã chú trọng việc xây dựng, biên soạn, phát hành các tài liệu hướng dẫn nghiệp vụ, huấn luyện cán bộ, bản tin - tạp chí sử dụng để hỗ trợ cho hoạt động bồi dưỡng CBKT Đảng.

Trong nhiệm kỳ Đại hội XII, UBKTTW đã phối hợp với các cơ quan, đơn vị chức năng biên soạn 03 tập bài giảng gồm 31 bài chuyên đề nghiệp vụ CTKT. Tài liệu này, mỗi khóa lại được bổ sung, sửa đổi cho phù hợp với nội dung, tinh thần văn kiện Đại hội Đảng và Điều lệ Đảng, phát huy và kế thừa những ưu điểm, khắc phục nhược điểm của tài liệu các nhiệm kỳ trước, nhằm đáp ứng yêu cầu ngày một cao hơn.

Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã phát hành 10.035 cuốn CTKT, GS và THKL trong Đảng (tài liệu nghiệp vụ dùng cho cấp trên cơ sở); 15.000 cuốn CTKT, GS và THKL trong Đảng (tài liệu nghiệp vụ dùng cho cấp cơ sở) để giúp các trường và các địa phương, đơn vị thống nhất chương trình, nội dung huấn luyện cán bộ; 25.000 cuốn Quy định thi hành Chương VII và Chương VIII Điều lệ Đảng về CTKT, GS, kỷ luật của Đảng; 30.000 cuốn Hỏi - Đáp về CTKT, GS và THKL Đảng... Đây là nguồn tài liệu phong phú, cần thiết, đáp ứng nhu cầu nghiên cứu, học tập, tự bồi dưỡng của cán bộ toàn ngành kiểm tra Đảng.

Bản tin - tạp chí kiểm tra: Nhiệm kỳ Đại hội XII đến giữa nhiệm kỳ XIII, UBKTTW đã phát hành 2,8 triệu cuốn Tạp chí Kiểm tra để cung cấp kịp thời những thông tin cần thiết; trao đổi về chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao trình độ cho cán bộ làm CTKT; đồng thời cũng cung cấp những thông tin cho các cấp ủy, TCD, cán bộ, đảng viên hiểu thêm những hoạt động của ủy ban kiểm tra các cấp về công tác xây dựng Đảng nói chung và CTKT, GS và kỷ luật của Đảng nói riêng.

Sáu là, công tác tổng hợp, báo cáo kết quả tổ chức các lớp bồi dưỡng được thực hiện đầy đủ, kịp thời, phản ánh trung thực chất lượng triển khai CTBD CBKT của Đảng.

Sau mỗi lớp học, Ban Tổ chức đều lập báo cáo tổng kết công bố trong lễ bế giảng và gửi báo cáo Thường trực UBKTTW, trong đó nêu rõ kết quả thực hiện các nội dung từ khâu triệu tập, tổ chức lớp, cơ cấu học viên, chương trình bồi dưỡng, chất lượng giảng dạy, đến thái độ học tập và kết quả tiếp thu kiến thức của học viên. Việc tổng hợp đầy đủ các yếu tố này không chỉ phục vụ công tác quản lý mà còn là căn cứ quan trọng để điều chỉnh, nâng cao chất lượng các khóa học tiếp theo.

Kết quả nghiên cứu hơn 40 báo cáo kết quả tổng kết các lớp BDNV ngạch KTV, KTVCC, KTVCC tại khu vực Bắc - Trung - Nam từ năm 2016 đến nay cho thấy, các báo cáo được trình bày rõ ràng, chi tiết, có số liệu cụ

thể minh chứng như: Tổng số học viên được triệu tập và tham dự; thành phần, chức vụ, đơn vị công tác của học viên; số lượng tổ lớp, cán sự; nội dung chương trình giảng dạy; số lượng bài thu hoạch; tỷ lệ học viên được cấp giấy chứng nhận hoàn thành lớp bồi dưỡng. Báo cáo cũng phản ánh việc thực hiện các hoạt động hỗ trợ như chia sẻ tài liệu, cung cấp bài trình chiếu qua nhóm trực tuyến, hay thu thập ý kiến đóng góp từ học viên về nội dung và công tác tổ chức. Tất cả những nội dung này cho thấy quy trình tổng hợp và báo cáo được thực hiện khoa học, có hệ thống và liên tục được cải tiến.

Đặc biệt, các báo cáo còn chú trọng phân tích phản hồi của học viên thông qua phiếu đánh giá, thể hiện tính khách quan và cầu thị trong công tác tổ chức. Những góp ý của học viên đều được tổng hợp, ghi nhận trong báo cáo để phục vụ công tác điều chỉnh nội dung cho các khóa sau. Đây là minh chứng cho việc coi trọng vai trò phản hồi của người học, hướng tới xây dựng chu trình tổ chức - tổng kết - cải tiến có tính phản hồi và bền vững. Công tác tổng hợp, báo cáo sau lớp học không đơn thuần là hình thức báo cáo hành chính mà đã trở thành một khâu quan trọng trong chuỗi quy trình CTBD. Việc duy trì nghiêm túc và đổi mới công tác này sẽ góp phần nâng cao chất lượng tổng thể của CTBD, đánh giá sát thực hơn hiệu quả từ đó ban hành các chỉ đạo điều chỉnh phù hợp với yêu cầu của thực tiễn và chiến lược phát triển CBKT của Đảng trong giai đoạn mới.

3.1.1.4. Tổ chức tương đối hiệu quả việc phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị liên quan trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương và HVCTQG Hồ Chí Minh:

Hiện nay, lớp BDNV kiểm tra do UBKTTW tổ chức và lớp bồi dưỡng theo chức danh (chủ nhiệm, phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra cấp tỉnh) do HVCTQG Hồ Chí Minh tổ chức có mối quan hệ hỗ trợ chặt chẽ, góp phần hoàn thiện năng lực toàn diện cho CBKT của Đảng.

Lớp BDNV kiểm tra do UBKTTW tổ chức chủ yếu tập trung vào việc trang bị kiến thức chuyên sâu về kỹ năng nghiệp vụ KT, GS, THKL Đảng.

Nội dung các lớp này thường xoay quanh kỹ năng phát hiện dấu hiệu vi phạm, xác minh, xử lý tình huống, viết kết luận kiểm tra, kỹ năng phối hợp liên ngành và các quy định, hướng dẫn mới về CTKT. Đây là chương trình có tính chuyên môn kỹ thuật cao, dành cho cán bộ đang trực tiếp thực hiện nhiệm vụ trong các cơ quan ủy ban kiểm tra. Ngược lại, lớp bồi dưỡng chức danh chủ nhiệm, phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra cấp tỉnh do HVCTQG Hồ Chí Minh tổ chức lại đặt trọng tâm vào kiến thức lý luận chính trị, tư duy chiến lược và hoàn thiện kỹ năng, năng lực quản lý, lãnh đạo, chỉ đạo điều hành tổ chức, hoạt động CTKT, GS cho các đồng chí cán bộ là Chủ nhiệm, Phó Chủ nhiệm ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh và tương đương đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Nội dung bao gồm cả kiến thức về lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quản trị công, kỹ năng lãnh đạo, phân tích chính sách và công tác ĐT, BD gồm 9 chuyên đề: Bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới; Tôn trọng, bảo đảm, bảo vệ quyền con người trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới; Chính sách đối ngoại của Đảng, Nhà nước Việt Nam hiện nay; Những phát triển mới về kỷ luật của Đảng và việc THKL trong Đảng sau Đại hội XIII, v.v...

Lớp BDNV của UBKTTW hướng đến các đồng chí giữ ngạch chuyên viên, KTV chuyên trách và công chức đang công tác tại cơ quan ủy ban kiểm tra từ Trung ương đến địa phương, đặc biệt là những người mới vào ngành hoặc có nhu cầu cập nhật kiến thức chuyên môn để có thể đủ hiểu biết, khả năng là thành viên các đoàn KT, GS. Trong khi đó, lớp bồi dưỡng chức danh dành riêng cho những cán bộ đã được quy hoạch hoặc bổ nhiệm vào các vị trí chủ nhiệm, phó chủ nhiệm ủy ban kiểm cấp tỉnh, là những người có thâm niên, kinh nghiệm và đang đảm nhiệm vai trò chỉ đạo CTKT tại địa phương. Vì vậy, yêu cầu học thuật và năng lực đầu vào giữa hai loại hình cũng có sự phân hóa rõ rệt.

Ủy ban Kiểm tra Trung ương có vai trò là cơ quan chuyên môn trực tiếp chỉ đạo nghiệp vụ, nên các lớp do cơ quan này tổ chức có tính thực hành cao, phù hợp với yêu cầu thống nhất kỹ thuật nghiệp vụ toàn ngành. Ngược lại, HVCTQG Hồ Chí Minh là trung tâm đào tạo lý luận chính trị cấp cao, do đó các lớp bồi dưỡng chức danh được tổ chức tại đây nhằm bảo đảm cán bộ lãnh đạo có tầm nhìn chiến lược, nắm chắc lý luận Đảng, nâng cao bản lĩnh chính trị và năng lực quản lý. Đây là sự khác biệt mang tính phân công chức năng trong hệ thống đào tạo cán bộ Đảng.

Tuy khác biệt về mục tiêu, nội dung và đối tượng, nhưng BDNV và bồi dưỡng chức danh bổ sung lẫn nhau trong việc xây dựng năng lực toàn diện cho CBKT ở cấp tỉnh trở lên, đặc biệt là những người giữ chức danh lãnh đạo, cần kết hợp kiến thức chính trị - lý luận (do Học viện bồi dưỡng) với năng lực hành động cụ thể (do UBKTTW huấn luyện). Một người CBKT tốt phải vừa hiểu lý luận, vừa giỏi kỹ thuật nghiệp vụ. Sự bổ trợ còn thể hiện ở lộ trình phát triển nghề nghiệp: nhiều cán bộ sau khi hoàn thành lớp nghiệp vụ sẽ bồi dưỡng tiếp lớp chức danh; ngược lại, cán bộ lãnh đạo cũng thường xuyên được cử đi BDNV để cập nhật kỹ năng mới, đảm bảo không xa rời thực tiễn công việc.

Trong nhiệm kỳ XII, UBKTTW đã xây dựng chương trình và cử 110 lượt giảng viên giảng bài tại các lớp của HVCTQG Hồ Chí Minh và các học viện khu vực, trong đó có 03 lớp cử nhân chính trị chuyên ngành kiểm tra, 25 lớp cập nhật kiến thức cho chức danh chủ nhiệm, phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra.

Từ đầu nhiệm kỳ Đại hội XIII đến nay, UBKTTW đã phối hợp xây dựng chương trình và cử giảng viên, báo cáo viên tham gia giảng dạy tại các lớp BDNV theo chức danh, cụ thể: cử 01 lượt giảng viên tham gia giảng bài tại Đảng ủy Học viện; 44 lượt báo cáo viên giảng dạy tại lớp BDNV CTKT dành cho chức danh Chủ nhiệm, Phó Chủ nhiệm ủy ban kiểm tra cấp tỉnh năm 2021 tại HVCTQG Hồ Chí Minh.

Phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với ủy ban kiểm tra các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc:

Trong nhiệm kỳ XII, UBKTTW đã cử giảng viên, báo cáo viên tham gia giảng bài tại 48 lớp BDNV KT, GS và THKL Đảng cho các địa phương, đơn vị trong cả nước: ủy ban kiểm tra Tỉnh ủy Hà Tĩnh; Hưng Yên; Hà Nam; Hải Phòng, Hòa Bình, Thành phố Hồ Chí Minh, Ban Nội chính Trung ương; Viện Kiểm sát Nhân dân Tối cao; Đảng ủy Khối các cơ quan Trung ương; Đảng ủy Tập đoàn dầu khí Việt Nam; Ban Thường vụ Đảng ủy Công an Trung ương;

Từ đầu nhiệm kỳ XIII đến nay, UBKTTW đã tham gia xây dựng chương trình và cử 147 lượt báo cáo viên đi tập huấn nghiệp vụ CTKT 77 địa phương, đơn vị là ủy ban kiểm tra các tỉnh, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương. Hoạt động này thể hiện vai trò tích cực trong việc chuẩn hóa và nâng cao chất lượng CBKT theo từng cấp, từng chức danh.

Cấp ủy và ủy ban kiểm tra các tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương đã phối hợp chặt chẽ trong việc tuyển chọn, cử cán bộ đi học, bảo đảm đúng tiêu chuẩn, điều kiện, tránh biểu hiện hình thức. Việc tuyển chọn học viên đảm bảo đúng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định; quá trình đề xuất, phê duyệt danh sách được tiến hành dân chủ, công khai, minh bạch, không có biểu hiện cục bộ, nể nang. Cơ quan, đơn vị nơi cán bộ công tác đã bảo đảm kinh phí và điều kiện cần thiết phục vụ việc học tập. 100% cơ quan, đơn vị có học viên tham gia lớp bồi dưỡng đều chi trả chi phí công tác phí, ăn, ở, tài liệu học tập... theo đúng quy định hiện hành. Việc bảo đảm các điều kiện vật chất góp phần giúp học viên yên tâm học tập, thực hiện đầy đủ yêu cầu khóa học, không có trường hợp bỏ lớp, nghỉ học không lý do. Công tác quản lý học viên, đánh giá kết quả học tập có sự phối hợp giữa đơn vị tổ chức và đơn vị cử đi học. Kết quả được gửi về đơn vị cử đi học để theo dõi, sử dụng.

3.1.1.5. Kiểm tra, giám sát công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng khá thường xuyên, theo đúng quy chế, quy định

Một là, việc KT, GS thực hiện chương trình, kế hoạch bồi dưỡng đã được thực hiện nghiêm túc thông qua cơ chế báo cáo, theo dõi định kỳ và quy

chế làm việc của UBKTTW. Việc tổ chức thực hiện từ khâu khảo sát nhu cầu, xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện đều phải được sự đồng ý của Phó Chủ nhiệm UBKTTW phụ trách trước khi trình Thường trực Ủy ban. Chế độ báo cáo là một phần quan trọng trong cơ chế giám sát hoạt động bồi dưỡng. Đơn vị phụ trách bồi dưỡng có trách nhiệm báo cáo định kỳ và đột xuất về tiến độ, kết quả thực hiện nhiệm vụ, cũng như những khó khăn, vướng mắc gặp phải trong quá trình công tác. Báo cáo phải được thực hiện bằng văn bản, trình bày rõ ràng, trung thực.

Hai là, quá trình đánh giá thái độ học tập, sự tiếp thu và tiến bộ của học viên được tiến hành định kỳ thông qua kiểm tra, thu hoạch và khảo sát ý kiến học viên. Sau khi kết thúc các chuyên đề, Ban Tổ chức lớp có hướng dẫn cụ thể để học viên viết thu hoạch. Kết quả bài thu hoạch là căn cứ để nhận xét, đánh giá chất lượng học viên và cấp giấy chứng nhận. Đồng thời, các phiếu thăm dò ý kiến học viên được sử dụng để đánh giá chất lượng từng chuyên đề và giảng viên.

Ba là, việc xác nhận kết quả học tập được tổ chức nền nếp và có liên hệ với quy trình đánh giá cán bộ. Kết quả bài thu hoạch và tham gia học tập của học viên được Ban Tổ chức lớp tổng hợp, chuyển cho đơn vị cử học viên để phục vụ công tác bổ nhiệm ngạch, bố trí, sử dụng cán bộ. Đây là cơ sở để ghi nhận kết quả bồi dưỡng vào hồ sơ cán bộ.

Bốn là, việc tiếp nhận và phân tích dữ liệu đánh giá đã góp phần điều chỉnh một số nội dung chương trình, cập nhật chuyên đề mới theo đề xuất từ học viên. Các báo cáo tổng kết lớp học đã tổng hợp các ý kiến của học viên về chất lượng cơ sở vật chất, tài liệu học tập, nội dung, thời lượng các chuyên đề; nhiều chuyên đề được điều chỉnh, bổ sung dựa trên đánh giá thực tiễn từ học viên và thực tiễn CTKT, GS.

Năm là, giám sát nội bộ được tăng cường trong tổ chức lớp học thông qua điểm danh ngẫu nhiên, theo dõi ý thức học tập và phản hồi của học viên để kịp thời điều chỉnh tổ chức lớp. Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã chỉ đạo sử

dụng phiếu điểm danh ngẫu nhiên trong mỗi buổi học, kết hợp giám sát việc dạy, học, lấy ý kiến phản hồi từ học viên nhằm bảo đảm nền nếp, khách quan, công bằng trong toàn bộ quá trình học tập.

3.1.1.6. Sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng được thực hiện tương đối kịp thời, đồng bộ, thống nhất

Một là, việc sơ kết, tổng kết các lớp bồi dưỡng được tiến hành sau mỗi đợt học, phản ánh tương đối đầy đủ kết quả tổ chức lớp học và chất lượng công tác giảng dạy, học tập. Kết thúc mỗi lớp bồi dưỡng, Ban Tổ chức lớp học tham mưu UBKTTW xây dựng báo cáo kết quả tổ chức lớp học và thông qua trực tiếp tại lễ bế giảng. Báo cáo nêu rõ tình hình học viên, chất lượng giảng viên, những kết quả đạt được, cũng như các hạn chế cần khắc phục trong giảng dạy, học tập để rút kinh nghiệm cho các khóa bồi dưỡng kế tiếp.

Hai là, hoạt động tổng hợp ý kiến học viên và phản hồi từ thực tiễn được triển khai nền nếp, làm cơ sở điều chỉnh nội dung, cập nhật chuyên đề bồi dưỡng. Mỗi lớp học đều có phiếu thăm dò ý kiến học viên, báo cáo tổng kết nêu rõ đề xuất, kiến nghị về nội dung, thời gian học, phương pháp giảng dạy và cơ sở vật chất. Những đề xuất phù hợp đã được UBKTTW ghi nhận và cập nhật, bổ sung vào các chương trình chính thức của các lớp học trong nhiệm kỳ tiếp theo.

Ba là, quá trình tổng kết được lồng ghép trong các hội nghị sơ kết, tổng kết CTKT, GS và THKL của Đảng ở khu vực và các ngành. Ủy ban Kiểm tra Trung ương tiến hành tổng hợp số liệu kết quả, lấy ý kiến đánh giá, góp ý của cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp về CTBD thông qua các báo cáo tháng, quý, 6 tháng, năm, nhiệm kỳ và qua bài phát biểu của đại diện các đơn vị tại hội nghị sơ kết, tổng kết toàn ngành.

Bốn là, các cấp ủy, ủy ban kiểm tra địa phương đã phối hợp tích cực với Trung ương trong tổng kết kết quả triển khai kế hoạch bồi dưỡng, tổ chức thực hiện lớp học, đánh giá giảng viên và chính sách bồi dưỡng. Các nội dung

được tổng kết bao gồm: thuận lợi, khó khăn trong giảng dạy, học tập, quản lý lớp học; hiệu quả sử dụng tài liệu; đánh giá chế độ, chính sách liên quan đến CTBD CBKT.

3.1.2. Hạn chế, khuyết điểm trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

3.1.2.1. Xây dựng các văn bản của Đảng để xác định quan điểm lãnh đạo, chỉ đạo, phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng còn hạn chế về tính kịp thời, cụ thể và linh hoạt, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tiễn

Một là, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã ban hành hệ thống văn bản định hướng cơ bản cho CTBD CBKT Đảng, tạo nền tảng cho việc triển khai đồng bộ, tuy nhiên, việc cụ thể hóa và cập nhật văn bản ở một số thời điểm, địa phương vẫn còn chưa theo kịp thực tiễn. Qua khảo sát 19,2% ý kiến cho rằng các văn bản chỉ đạo của Trung ương và UBKTTW ban hành còn chung chung, còn thiếu cụ thể, thiếu động lực và cơ chế khuyến khích cán bộ học tập, 39% ý kiến cho rằng người học mong muốn có cơ chế gắn kết quả học tập với bổ nhiệm, quy hoạch hoặc chế độ đãi ngộ cụ thể. Đồng thời, có 29,4% ý kiến cho rằng kế hoạch của UBKTTW ban hành chưa đổi mới qua các năm. Việc cập nhật văn bản điều chỉnh phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số trong CTKT còn chậm. Một số nội dung chỉ đạo còn mang tính khái quát, chưa xác định rõ vai trò, trách nhiệm cụ thể của từng cấp ủy, từng loại hình cán bộ trong CTBD, dẫn tới khó khăn khi thực hiện tại địa phương, đơn vị.

Hai là, việc tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng CBKT ở một số địa phương còn biểu hiện hình thức, thiếu chủ động và chưa thật sự bám sát đặc điểm, điều kiện thực tế của cán bộ tại cơ sở. Một số địa phương chưa tích cực rà soát nhu cầu thực tế về đào tạo CBKT, việc cử cán bộ đi học còn mang tính bình quân, chưa gắn với đánh giá năng lực, quy hoạch hay vị trí việc làm. Việc

phản hồi, đánh giá từ học viên sau mỗi khóa học tuy đã thực hiện nhưng chưa được tổng hợp thành dữ liệu có giá trị phục vụ điều chỉnh chương trình. Qua khảo sát, có 30% số người được hỏi cho rằng CTBD CBKT tuy quan trọng nhưng chưa được quan tâm đúng mức, hầu hết các địa phương không xây dựng và ban hành kế hoạch riêng hằng năm về bồi dưỡng CBKT, điều này phản ánh sự chưa rõ ràng giữa vai trò trung ương và địa phương. Cho thấy nhận thức và đầu tư cho công tác này tại một số địa phương, đơn vị còn hạn chế.

Ba là, trách nhiệm và sự phối hợp giữa các chủ thể trong tổ chức lãnh đạo, chỉ đạo CTBD CBKT ở một số nơi còn thiếu chặt chẽ, chưa phát huy được hết vai trò của từng cấp, từng đơn vị trong HTCT. Một số cơ quan ủy ban kiểm tra địa phương chưa thật sự chủ động đề xuất kế hoạch bồi dưỡng hoặc xây dựng đề án bồi dưỡng riêng phù hợp với đặc điểm tình hình cán bộ tại địa phương. Việc phối hợp còn mang tính thủ tục, thiếu cơ chế giám sát, kiểm tra trách nhiệm thực hiện. Ở một số địa phương vẫn còn hiện tượng trông chờ, ỷ lại vào chỉ đạo từ cấp trên, chưa chủ động tổ chức các hoạt động cập nhật kiến thức, bồi dưỡng ngắn hạn phù hợp với yêu cầu thực tế. Qua khảo sát, 27,4% cho rằng việc phối hợp còn hình thức; 17,3% chưa rõ vai trò các cơ quan liên quan; 7,1% phản ánh ít sự tham gia từ các bên khác.

Bốn là, việc xây dựng kế hoạch lãnh đạo, chỉ đạo bồi dưỡng CBKT ở một số địa phương chưa thật sự linh hoạt, kế hoạch bồi dưỡng CBKT chưa có cơ chế phản hồi để điều chỉnh nội dung cho phù hợp với từng cấp, từng ngành công chức, dẫn đến tình trạng lặp lại, trùng lặp nội dung giữa các năm. Qua khảo sát, 29,4% ý kiến cho rằng kế hoạch chưa đổi mới bồi dưỡng CBKT; 18,1% cho rằng kế hoạch lập theo chỉ tiêu, chưa sát người học.

3.1.2.2. Khảo sát, xác định mục tiêu, yêu cầu, nội dung và hình thức bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng chưa thực sự bám sát thực tiễn, thiếu phân hóa rõ ràng dẫn đến giảm hiệu quả công tác bồi dưỡng

Một là, khảo sát nhu cầu bồi dưỡng CBKT của Đảng còn thiếu chiều sâu, chưa phân hóa rõ đối tượng, nên kết quả chưa phản ánh sát thực trạng và

định hướng phát triển cán bộ theo đặc thù từng cấp, từng địa phương, đơn vị. Chủ yếu tập trung vào số lượng cán bộ chưa qua lớp bồi dưỡng theo ngạch, nhưng chưa đánh giá được mức độ cần thiết, tính cấp bách hoặc năng lực thực tiễn của cán bộ đó. Vì vậy, có thể xảy ra tình trạng đề xuất học để đủ điều kiện hành chính, chưa thực sự vì yêu cầu nâng cao trình độ, dẫn đến hiệu quả bồi dưỡng chưa tương xứng. Qua khảo sát, nhiều ý kiến cho rằng việc khảo sát để điều chỉnh nội dung, chương trình, cách thức tổ chức còn hạn chế, có 29,1% ý kiến cho rằng có thực hiện khảo sát nhưng ít điều chỉnh sau khảo sát.

Việc khảo sát nhu cầu và phân loại học viên chưa dựa trên phân tích chuyên sâu về năng lực, vị trí việc làm hoặc đặc điểm địa phương. Thiếu phân tích cơ cấu độ tuổi, kinh nghiệm, vùng miền. Dữ liệu khảo sát chưa phân tích sâu về đặc điểm cán bộ theo từng vùng, từng cấp hoặc thâm niên công tác. Hiện chưa có báo cáo tổng hợp chính thức đánh giá đầy đủ về nhu cầu bồi dưỡng theo nhóm đối tượng được phân hóa về năng lực, kinh nghiệm, nhu cầu thiếu hụt cần bồi dưỡng trên toàn quốc. Do đó, việc thiết kế lớp học chuyên sâu, phân bố theo khu vực hoặc lựa chọn đội ngũ giảng viên phù hợp còn hạn chế. Những khác biệt trong điều kiện địa phương chưa được phản ánh đầy đủ để điều chỉnh chính sách phù hợp. Chưa lồng ghép khảo sát nhu cầu tự bồi dưỡng và nhu cầu đặc thù. Trong khi khảo sát theo ngạch là cần thiết, thì nhu cầu tự học, học theo lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ vẫn chưa được khai thác. Đây là điểm thiếu hụt quan trọng, vì trong bối cảnh chuyển đổi số, yêu cầu phân hóa theo chức năng ngày càng rõ, việc chỉ khảo sát theo ngạch là chưa đủ để thiết kế toàn diện hệ thống bồi dưỡng CBKT của Đảng.

Sau khảo sát, việc tổ chức lớp BDNV tuy đảm bảo đủ số lượng học viên theo kế hoạch triệu tập, nhưng vẫn còn những hạn chế về cơ cấu, trình độ đầu vào, kinh nghiệm thực tiễn và sự chênh lệch về độ tuổi, ảnh hưởng đến hiệu quả và tính đồng đều trong quá trình tiếp thu, tương tác và tổ chức giảng dạy. Khi tổ chức bồi dưỡng theo hình thức tập trung, việc thiết kế chương

trình thống nhất cho một lớp học có cơ cấu tuổi, kinh nghiệm, vị trí công tác không đồng nhất như vậy khó có thể đáp ứng yêu cầu chuyên môn cho từng nhóm chức danh và trình độ. Sự đa dạng chức danh còn ảnh hưởng đến hiệu quả thảo luận nhóm, chia sẻ kinh nghiệm, thậm chí tạo khoảng cách tâm lý trong lớp học. Qua khảo sát, nhiều ý kiến cho rằng việc phân hóa đối tượng học chưa rõ ràng, dẫn đến chương trình áp dụng chung, thiếu tính phù hợp theo cấp bậc, chức danh, kinh nghiệm công tác với 24% ý kiến cho rằng chưa có sự phân hoá rõ ràng về đối tượng.

Dù lớp bồi dưỡng đảm bảo về số lượng và bao phủ rộng khắp các tỉnh, thành, nhưng các yếu tố về chất lượng đầu vào, tính đồng bộ về trình độ và cơ cấu học viên chưa được điều chỉnh hợp lý trong quá trình khảo sát. Sự chênh lệch lớn về độ tuổi học viên khá phổ biến, trung bình độ tuổi dao động từ 25 đến 50 tuổi. Sự khác biệt thể hệ dẫn đến khác biệt trong khả năng tiếp cận công nghệ, tư duy học tập, cũng như kỳ vọng đối với lớp bồi dưỡng. Các học viên lớn tuổi có thể có nhiều kinh nghiệm thực tiễn, ngược lại, các học viên trẻ thường thiếu kinh nghiệm, khiến quá trình trao đổi học thuật và xử lý tình huống thực tiễn trở nên thiếu cân bằng. Điều này đòi hỏi trong thời gian tới cần có phương pháp khảo sát khác để phân nhóm chuyên sâu khi tổ chức lớp bồi dưỡng theo chức danh, trình độ và thâm niên công tác; đồng thời, thiết kế giáo trình và phương pháp giảng dạy linh hoạt hơn để khắc phục tình trạng học viên học cùng lớp nhưng mục tiêu và năng lực đầu vào khác biệt quá lớn.

Hai là, mục tiêu, yêu cầu chưa lượng hóa kết quả, phân hóa theo vị trí việc làm và gắn kết với đánh giá - sử dụng cán bộ, đồng thời chưa tích hợp các nội dung mới như chuyển đổi số và năng lực công nghệ vào hệ thống mục tiêu bồi dưỡng. Mục tiêu vẫn mang tính khái quát, chưa cụ thể hóa chỉ số đầu ra. Mặc dù các mục tiêu được xác định khá đầy đủ về mặt nội dung, nhưng vẫn còn thiếu các chỉ số đo lường kết quả bồi dưỡng như năng lực đầu ra, tỷ lệ áp dụng kiến thức vào thực tiễn, hoặc mức độ hoàn thành yêu cầu chức

danh sau bồi dưỡng. Điều này gây khó khăn trong đánh giá hiệu quả thực tế của chương trình. Chưa lồng ghép mục tiêu về nội dung, kết quả theo vùng miền, lĩnh vực chuyên trách hoặc vị trí việc làm cụ thể. Mục tiêu bồi dưỡng chưa phân hóa theo vùng miền hoặc lĩnh vực đặc thù công tác. Do đó, chưa phản ánh đầy đủ sự đa dạng nhiệm vụ và đặc điểm địa phương.

Thiếu sự kết nối giữa mục tiêu bồi dưỡng và công tác đánh giá sau bồi dưỡng. Kế hoạch bồi dưỡng có đề cập đến việc chuẩn hóa ngạch, nhưng chưa thể hiện rõ liên hệ giữa kết quả học tập với đánh giá cán bộ sau bồi dưỡng. Việc này dẫn đến tâm lý học để hợp thức hóa điều kiện hành chính, không gắn với động cơ nâng cao năng lực thực sự, ảnh hưởng đến chất lượng và tính bền vững của quá trình bồi dưỡng. Nội dung mục tiêu chưa đề cập đến xu hướng chuyển đổi số và đổi mới phương pháp học tập. Trong bối cảnh ngành kiểm tra đang từng bước hiện đại hóa và ứng dụng công nghệ thông tin trong KT, GS, nội dung mục tiêu vẫn thiếu yêu cầu trang bị kỹ năng số, khai thác dữ liệu, sử dụng phần mềm hỗ trợ kiểm tra. Điều này là một khoảng trống cần khắc phục trong các kế hoạch bồi dưỡng thời gian tới. Việc đánh giá kết quả học tập sau khóa học mới tập trung vào hình thức kiểm tra lý thuyết, bài thu hoạch, chưa có hệ thống tiêu chí đo lường kỹ năng thực hành. Việc phản hồi từ học viên chưa được phân tích thành báo cáo định lượng để phục vụ điều chỉnh chương trình.

Ba là, hình thức bồi dưỡng CBKT của Đảng theo hướng linh hoạt giữa tập trung và trực tuyến vẫn bộc lộ những giới hạn nhất định về chiều sâu, tính tương tác và hiệu quả tiếp thu chuyên môn nghiệp vụ. Dù có lợi thế về tính tập trung, nhưng các lớp bồi dưỡng tập trung trong thời lượng học 5 - 7 ngày vẫn có nhiều ý kiến đánh giá là chưa đủ để truyền đạt đầy đủ kiến thức lý luận - nghiệp vụ chuyên sâu, đặc biệt với ngạch KTVK khi kiểm tra, xử lý các vụ việc phức tạp (tài chính, đầu tư, đất đai, CTCB...). Hình thức trực tuyến là giảm tương tác giữa giảng viên và học viên, khó tổ chức thảo luận nhóm hiệu

quả, đặc biệt trong các nội dung mang tính tình huống hoặc thực hành kỹ năng. Đồng thời, việc kiểm soát kỷ luật học tập và đánh giá thực chất kết quả học trực tuyến còn chưa chặt chẽ, ảnh hưởng đến chất lượng chung. Việc triển khai học trực tuyến đòi hỏi hạ tầng kỹ thuật đồng bộ (thiết bị, đường truyền, nền tảng phần mềm...), trong khi điều kiện giữa các địa phương còn chênh lệch. Một số cán bộ lớn tuổi hoặc không quen thao tác trên môi trường số cũng gặp khó khăn trong tiếp cận phương pháp học mới. Cả hai hình thức hiện nay đều chưa thực sự gắn với các bài đánh giá năng lực ứng dụng sau khóa học, khiến cho việc tổ chức khóa bồi dưỡng đôi khi chỉ mang tính hình thức, khó đo lường hiệu quả thực tế hoặc làm căn cứ điều chỉnh nội dung trong các năm tiếp theo. Hình thức học trực tuyến còn gây băn khoăn khi có 16,1% không đồng tình với hình thức học trực tuyến do thiếu sự tương tác giữa giảng viên - học viên và học viên - học viên.

Bốn là, nội dung chương trình tuy đã có điều chỉnh nhưng vẫn còn hiện tượng trùng lặp giữa các ngạch, chưa phân hóa đủ sâu theo vị trí công tác và nhu cầu cụ thể. Một số chuyên đề còn chồng chéo, hình thức trình bày tương tự nhau ở các cấp độ; chưa cập nhật kịp thời các tình huống mới phát sinh trong kiểm tra nội bộ Đảng hoặc các mô hình kiểm tra hiện đại. Chưa có sự đánh giá độc lập nào về mức độ phù hợp của nội dung bồi dưỡng với chức năng, nhiệm vụ thực tế của ủy ban kiểm tra các cấp. Việc gắn nội dung học với yêu cầu đổi mới phương thức kiểm tra, nhất là trong chuyển đổi số, còn hạn chế.

Qua khảo sát cho thấy nội dung chương trình bồi dưỡng chưa có sự phân biệt, phân hóa rõ cho từng đối tượng (cán bộ mới, cán bộ cán bộ lãnh đạo, trình độ, thâm niên công tác, phân cấp ngành ...), 24% ý kiến đánh giá nội dung chưa có sự phân hóa, vẫn áp dụng chung cho mọi đối tượng có đặc điểm chung về ngạch bậc; có 50,2% ý kiến cho rằng nội dung bồi dưỡng phù hợp nhưng còn thiếu chuyên sâu, trong khi 17,6% phản ánh nội dung còn lý

thuyết, chưa sát thực tế, điều này cho thấy chương trình chưa thực sự đáp ứng yêu cầu thực tiễn CTKT, GS của Đảng.

Ngoài ra, có 38% số người được khảo sát cho rằng kỹ năng hỗ trợ như phân tích, xử lý thông tin phục vụ CTKT, GS còn mờ nhạt, chưa chuyên sâu; 26% phản ánh nội dung chỉ đề cập sơ bộ. Nội dung bồi dưỡng về đạo đức công vụ chưa sâu 21,6% ý kiến cho rằng nội dung còn thiếu minh họa cụ thể; 24% cho rằng nội dung chưa phân biệt rõ các vai trò nghiệp vụ; 11% nhận định nội dung còn mang tính lý thuyết. Mặt khác, việc phân hóa nội dung học chưa rõ ràng, chương trình còn chồng chéo; 24% đánh giá nội dung bồi dưỡng của 3 ngạch còn áp dụng chung cho mọi đối tượng.

Sau bồi dưỡng, có 51,3% số người được hỏi cho rằng năng lực cán bộ có nâng lên nhưng việc vận dụng vào thực tế còn hạn chế, và 16,3% chưa thấy rõ hiệu quả. Điều này phản ánh nội dung và cách thức triển khai chưa thực sự có phù hợp. Đáng chú ý, có 24% ý kiến phản ánh nội dung bồi dưỡng vẫn còn lẫn lộn giữa KT, GS và THKL; 27% cho rằng còn thiếu minh họa tình huống cụ thể. Điều này cho thấy tính hệ thống và thực tiễn của nội dung bồi dưỡng cần được củng cố.

3.1.2.3. Xây dựng chương trình, kế hoạch và triển khai kế hoạch bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng còn nhiều bất cập về quy trình, phương pháp dẫn đến hiệu quả thực tiễn chưa cao và chưa đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực đội ngũ trong tình hình mới.

Một là, kế hoạch bồi dưỡng CBKT của Đảng chưa thực sự là sản phẩm của quá trình góp ý kiến giữa các cấp trong hệ thống kiểm tra của Đảng. Hiện nay, việc xây dựng kế hoạch chưa tiến hành lấy ý kiến góp ý từ ủy ban kiểm tra cấp tỉnh, thành ủy hoặc đảng ủy trực thuộc Trung ương trước khi ban hành nội dung chương trình, hình thức học, thời gian học.... Điều này đặt ra vấn đề về mức độ phản ánh đúng thực tiễn nhu cầu học tập tại cơ sở - nơi trực tiếp cử cán bộ đi bồi dưỡng. Chưa thể hiện rõ vai trò phản biện từ các đơn vị chuyên

môn hoặc cơ sở đào tạo phối hợp. Trong bối cảnh đổi mới nội dung và cách thức tổ chức, lẽ ra cần có quy trình lấy ý kiến từ giảng viên, chuyên gia, các cơ sở đào tạo có kinh nghiệm, để bảo đảm chương trình thiết thực, đổi mới và khoa học hơn. Qua khảo sát, có 21,1% ý kiến đề xuất phân cấp mạnh hơn chức năng xây dựng chương trình, kế hoạch, nội dung, chương trình bồi dưỡng cho cấp tỉnh. Hiện nay, chủ thể xây dựng kế hoạch, chương trình là UBKTTW, tuy nhiên, có 5,1% ý kiến đề xuất địa phương nên chủ động xây dựng kế hoạch, chương trình riêng.

Hai là, trên thực tế, nguồn lực vẫn còn phân tán, chưa ổn định và chưa thực sự tương xứng với yêu cầu ngày càng cao của CTBD. Công tác dự trù kinh phí và đảm bảo ngân sách cho các nội dung phát sinh của lớp học đôi khi còn thiếu linh hoạt, dẫn đến tình trạng bị động trong khâu tổ chức (đặc biệt với các lớp có quy mô lớn, yêu cầu tổ chức đi thực tế hoặc tổ chức các chuyên đề mở rộng). Mặt khác, việc hỗ trợ chi phí cho học viên ở một số địa phương còn phụ thuộc vào điều kiện ngân sách của từng đơn vị, dẫn đến sự không đồng đều trong mức độ hỗ trợ công tác phí, lưu trú, tài liệu, khiến một số cán bộ còn e ngại trong đăng ký tham gia hoặc không yên tâm học tập.

Một điểm nữa cần lưu ý là việc ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý, tổ chức lớp học dù đã có tiến bộ (như sử dụng Zalo lớp, chia sẻ bài giảng online) nhưng vẫn chủ yếu mang tính tự phát, chưa có hệ thống nền tảng số dùng chung phục vụ cho quản lý, điều phối, giảng dạy và giám sát quá trình học. Điều này ảnh hưởng đến khả năng liên thông dữ liệu, lưu trữ bài giảng, cũng như quản lý chất lượng và phản hồi sau lớp học một cách chuyên nghiệp. Qua khảo sát, cho thấy việc ứng dụng công nghệ thông tin cũng bộc lộ hạn chế khi 18% ý kiến cho biết hầu như không có nội dung này trong chương trình; 25% đánh giá còn chung chung, chưa có phần mềm thực tiễn, chương trình chưa tích hợp được các công cụ, phần mềm, học liệu hiện đại; 31% ý kiến việc ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy còn hạn chế,

chủ yếu chỉ dùng PowerPoint; 13% không thấy các đổi mới về công nghệ chưa có nhiều khác biệt với cách dạy truyền thống.

Từ những hạn chế trên cho thấy, dù công tác chuẩn bị tổ chức các lớp bồi dưỡng đã đạt được những bước tiến đáng ghi nhận, nhưng vẫn cần được rà soát, điều chỉnh và đầu tư đồng bộ hơn nữa về cơ sở vật chất, kỹ thuật, cơ chế tài chính và hạ tầng công nghệ. Chỉ khi khắc phục những hạn chế này một cách căn cơ, việc bồi dưỡng CBKT mới thực sự đạt hiệu quả bền vững và tiệm cận với yêu cầu xây dựng CBKT có chất lượng, bản lĩnh trong tình hình mới.

Mặc dù việc triển khai kế hoạch bồi dưỡng được thực hiện theo quy trình bài bản, nhưng trong thực tế vẫn còn những điểm bất cập, ảnh hưởng đến tính hiệu quả và chất lượng thực chất của các lớp bồi dưỡng. Một trong những hạn chế nổi bật là việc áp dụng quy trình tổ chức lớp học còn cứng nhắc, thiếu linh hoạt trong điều chỉnh kế hoạch, nội dung và phương pháp để phù hợp với đặc thù từng khu vực, nhóm đối tượng học viên và yêu cầu thực tiễn. Nhiều lớp vẫn triển khai theo mô hình truyền thống, trong khi chưa chú trọng đúng mức đến các hình thức đổi mới như bồi dưỡng theo năng lực, học theo tình huống, phân nhóm chuyên đề chuyên sâu theo ngành công chức.

Bên cạnh đó, quy trình từ lập kế hoạch, lựa chọn học viên, phân công giảng viên, đến tổ chức giảng dạy và kiểm tra, đánh giá tuy đúng thủ tục nhưng đôi khi còn mang tính hình thức. Việc lựa chọn giảng viên ở một số lớp chưa đảm bảo sự đa dạng về kinh nghiệm thực tiễn, làm giảm khả năng gắn kết bài giảng với tình huống cụ thể mà học viên có thể áp dụng trong công việc. Một số lớp bồi dưỡng chưa bố trí đủ thời gian cho thảo luận nhóm, trao đổi chuyên sâu, khiến học viên chủ yếu tiếp thu thụ động thay vì được kích thích phát triển tư duy phản biện và kỹ năng giải quyết vấn đề thực tiễn.

Quy trình kiểm tra, đánh giá kết quả học tập cũng chưa thực sự toàn diện. Qua khảo sát, việc đánh giá học viên chưa thực chất, 28,2% cho biết

đánh giá chủ yếu là bài thu hoạch; 20,3% ít tổ chức đánh giá; 7,1% không có đánh giá chính thức nào. Việc đánh giá chủ yếu dựa trên bài thu hoạch cuối khóa, trong khi thiếu các công cụ đánh giá tiến trình, đánh giá năng lực đầu vào và khả năng áp dụng kiến thức sau bồi dưỡng. Một số lớp tổ chức thi hoặc kiểm tra chưa phản ánh đúng năng lực thực chất của học viên, còn mang tính chất hình thức, đối phó. Điều này làm giảm giá trị thực tiễn của kết quả đánh giá và ảnh hưởng đến chất lượng đầu ra.

Hơn nữa, cơ chế điều phối, kiểm tra chéo giữa các đơn vị phối hợp tổ chức lớp học chưa chặt chẽ, dẫn đến tình trạng chồng chéo hoặc bỏ sót khâu quan trọng trong quy trình triển khai. Việc chuẩn hóa quy trình tổ chức lớp học giữa các khu vực chưa đồng đều, một số địa phương còn thiếu chủ động trong phối hợp tổ chức, gây ra sự khác biệt về chất lượng giữa các vùng, miền. Trong một số trường hợp, việc tổ chức lớp học chỉ dừng ở mức thực hiện kế hoạch chứ chưa trở thành một quá trình chủ động, sáng tạo, mang tính chiến lược trong nâng cao chất lượng CBKT.

3.1.2.4. Tổ chức phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị liên quan trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng còn thiếu tính hệ thống, chưa được thể chế hóa rõ ràng, dẫn đến những hạn chế trong việc tổ chức

Một là, UBKTTW không có đơn vị sự nghiệp trực thuộc để thực hiện hoàn thiện việc bồi dưỡng CBKT. Do đó, không có đội ngũ giảng viên chuyên trách nên khó bố trí, phân công giảng viên giảng dạy khi mở lớp thời gian dài ngày. Đây là khó khăn lớn nhất, kể cả trong việc phối hợp với HVCTQG Hồ Chí Minh và các cơ sở đào tạo khác. Sự phối hợp giữa UBKTTW và HVCTQG Hồ Chí Minh chưa hình thành cơ chế phối hợp thường xuyên trong các chương trình bồi dưỡng hoặc trong quá trình biên soạn tài liệu, kiểm định chất lượng do chưa có quy chế phối hợp. Qua khảo sát, có 27,4% ý kiến cho rằng việc phối hợp giữa ủy ban kiểm tra và các cơ quan liên quan trong tổ chức bồi dưỡng còn hình thức, 17,3% có ý kiến cho rằng chưa thấy rõ vai trò của các cơ quan liên quan trong thực hiện CTBD.

Hai là, việc phối hợp giữa ủy ban kiểm tra với các cơ quan tham mưu cấp tỉnh trong triển khai lớp học chưa được thể chế hóa bằng quy chế cụ thể; nhiều nơi vẫn phụ thuộc vào tính chủ động của từng đơn vị.

Ba là, một số đơn vị sử dụng cán bộ chưa chủ động phản hồi hoặc góp ý đối với nội dung, phương pháp tổ chức lớp học, dẫn đến việc điều chỉnh chương trình còn chậm, thiếu sát thực tiễn địa phương. Qua khảo sát về cách thức tổ chức bồi dưỡng, 43,6% ý kiến cho rằng phương pháp tổ chức lớp học tuy có đổi mới nhưng chưa đồng đều, hiệu quả chưa cao; 20,4% phản ánh việc đổi mới còn hình thức, cho thấy cần có giải pháp đồng bộ và thực chất hơn trong tổ chức giảng dạy.

Bốn là, đơn vị cử cán bộ đi học chưa thực hiện đầy đủ việc theo dõi, đánh giá cán bộ sau khi bồi dưỡng; chưa có cơ chế phối hợp để đánh giá khả năng vận dụng kiến thức vào công tác thực tiễn. Về đánh giá sau bồi dưỡng còn hình thức, qua khảo sát có 28,2% cho rằng đánh giá còn hình thức, chủ yếu là bài thu hoạch, không chấm điểm; 20,3% phản ánh ít tổ chức đánh giá kết quả học tập, cho thấy công tác đánh giá chất lượng sau bồi dưỡng còn thiếu thực chất.

Năm là, việc sơ kết, tổng kết tuy được tổ chức nhưng một số nơi còn mang tính hình thức, thiếu chiều sâu, chưa phản ánh đúng mức độ tác động của CTBD tới hiệu quả công việc sau bồi dưỡng. Qua khảo sát, 35,1% các ý kiến cho rằng việc sơ kết, tổng kết còn hình thức, 16,1% phản ánh không tổ chức định kỳ.

3.1.2.5. Kiểm tra, giám sát hoạt động bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng còn thiếu khách quan, thiếu hệ thống

Một là, việc KT, GS thực hiện chương trình, kế hoạch bồi dưỡng được triển khai qua cơ chế báo cáo định kỳ, song vẫn cần hoàn thiện để tăng tính độc lập và chuyên trách trong KT, GS. Theo tài liệu, việc đánh giá chất lượng bồi dưỡng CBKT chưa thực sự toàn diện, chủ yếu dựa vào báo cáo từ các đơn vị tham mưu gửi Thường trực UBKTTW theo quy chế làm việc. Do không có cơ quan kiểm tra độc lập, việc đánh giá còn mang tính hình thức, thiếu khách

quan. Qua khảo sát về cơ chế KT, GS quá trình tổ chức lớp bồi dưỡng, 17,2% ý kiến cho rằng việc KT, GS còn dựa vào báo cáo nội bộ, 14,1% phản ánh thiếu phản hồi độc lập các ý kiến cho rằng việc đánh giá để cải tiến đánh giá chưa được áp dụng đầy đủ, mặt khác có 32,4% các ý kiến cho rằng hiện nay việc KT, GS chủ yếu vẫn theo một chiều trong khi việc kiểm tra, đánh giá cần thực hiện đa chiều từ giảng viên - học viên - lãnh đạo.

Hai là, phương pháp KT, GS chưa đa dạng, còn phụ thuộc vào kiểm tra trực tiếp, thiếu ứng dụng công nghệ thông tin trong giám sát lớp học. Phương thức giám sát hiện nay chưa triển khai kết hợp giữa kiểm tra trực tiếp và giám sát từ xa, chưa có hệ thống kỹ thuật hỗ trợ giám sát đồng bộ và hiệu quả.

Ba là, chất lượng đánh giá học viên còn phụ thuộc vào hình thức thu hoạch cuối khóa, thời gian chấm bài thu hoạch gấp rút, thiếu quy trình chuẩn. Việc chấm bài thu hoạch được thực hiện trong thời gian khá ngắn, đội ngũ thực hiện không chuyên nghiệp, nên quá trình đánh giá còn hạn chế. Qua khảo sát về việc kiểm tra, đánh giá chất lượng học viên sau mỗi khóa bồi dưỡng, có 28,2% ý kiến cho rằng việc đánh giá học viên còn hình, chủ yếu là bài thu hoạch, không chấm điểm, 20,3% ý kiến cho rằng còn ít tổ chức đánh giá kết quả học tập.

Bốn là, dữ liệu phân tích sau KT, GS chưa được hệ thống hóa thành bộ tiêu chí cụ thể; việc rút kinh nghiệm còn chung chung, chưa sâu sát với từng đối tượng. Chưa có hệ thống đánh giá khoa học, cụ thể để đo lường hiệu quả của từng chuyên đề, phương pháp giảng dạy, điều kiện tổ chức lớp học. Việc cải tiến nội dung chương trình còn chậm, chưa hình thành quy trình phản hồi hai chiều giữa học viên - giảng viên - cơ quan tổ chức.

3.1.2.6. Sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng chưa được tiến hành thường xuyên, thiếu chiều sâu, chưa có hệ thống đánh giá rõ ràng và chưa gắn kết với việc hoạch định chính sách dài hạn

Một là, với khối lượng công việc đồ sộ trong thời gian qua, UBKTTW không thể bố trí đủ thời gian để nghiên cứu, tổng kết thực tiễn đáp ứng với

yêu cầu đổi mới, việc sơ kết, tổng kết CTBD CBKT chưa được thực hiện bằng hội nghị chuyên đề riêng; chủ yếu lồng ghép trong báo cáo chính trị hoặc theo yêu cầu đột xuất từ cấp trên. Việc này dẫn đến thiếu tính thường xuyên, không phát hiện và điều chỉnh kịp thời những hạn chế một cách khách quan, toàn diện.

Hai là, việc sơ kết, tổng kết các lớp bồi dưỡng được tiến hành sau mỗi đợt học, góp phần phản ánh kết quả tổ chức lớp học và chất lượng giảng dạy, tuy nhiên vẫn cần hệ thống hóa tiêu chí đánh giá để nâng cao độ chính xác và khách quan. Qua khảo sát, 14.3% ý kiến cho rằng không có sự liên hệ giữa tổng kết và cải tiến chương trình sau khi tổng kết CTBD, 16.2% cho rằng chưa thấy thay đổi rõ rệt sau tổng kết CTBD.

Ba là, một số nội dung rút kinh nghiệm còn mang tính hình thức, chưa chỉ ra được nguyên nhân sâu xa của những hạn chế, khuyết điểm trong thiết kế chương trình, lựa chọn giảng viên, tổ chức lớp học hay phương pháp đánh giá học viên. Báo cáo còn chung chung, chưa tập trung vào các vấn đề then chốt trong CTBD CBKT của Đảng. Theo kết quả khảo sát, 20,4% ý kiến cho rằng cách thức triển khai thực hiện bồi dưỡng chưa có đổi mới đáng kể, còn hình thức, 40,3% ý kiến cho rằng những đổi mới thời gian quan là có nhưng chưa đồng đều, hiệu quả chưa cao.

Bốn là, việc lưu trữ và sử dụng kết quả tổng kết để điều chỉnh chính sách còn chưa được thực hiện hiệu quả. Thiếu cơ chế tích hợp kết quả sơ kết, tổng kết vào hệ thống thông tin hoạch định chiến lược dài hạn, quy hoạch cán bộ hoặc nâng cao năng lực cho cơ quan tham mưu CTBD.

3.2. NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ KIỂM TRA CỦA ĐẢNG

3.2.1. Nguyên nhân

3.2.1.1. Nguyên nhân ưu điểm

Thứ nhất, vai trò định hướng, điều phối và thúc đẩy của chủ thể lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện

Trước tiên là sự thường xuyên quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện, chặt chẽ, thống nhất của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, UBKTTW. Trong các nhiệm kỳ gần đây, CTBD CBKT Đảng luôn nhận được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ từ Bộ Chính trị, Ban Bí thư và các cấp ủy, thể hiện qua việc ban hành kịp thời các văn bản định hướng rõ ràng về mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp. Các văn bản này được xây dựng trên cơ sở bám sát tình hình thực tiễn, phù hợp với yêu cầu của từng thời kỳ, qua đó tạo nền tảng quan trọng cho việc nâng cao chất lượng CBKT trong bối cảnh mới.

Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã đặc biệt quan tâm, có những nghị quyết, chỉ thị và chỉ đạo kịp thời về CTBD cán bộ; tạo được những chuyển biến trong nhận thức của các cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp và cán bộ, đảng viên về vị trí, vai trò quan trọng của CTBD nói chung, bồi dưỡng nâng cao năng lực, nghiệp vụ của CBKT Đảng nói riêng. Ủy ban kiểm tra các cấp đã nắm chắc nhu cầu, nhận thức rõ tầm quan trọng về bồi dưỡng CB, CC đơn vị và chủ động đề xuất với UBKTTW khi xây dựng kế hoạch mở lớp, chọn cử cán bộ đi học.

Các cấp ủy, ủy ban kiểm tra các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy đã phát huy tốt chức năng, nhiệm vụ phối hợp với UBKTTW. Thời gian qua, được các cấp ủy đảng và ủy ban kiểm tra các cấp đã nhận thức sâu sắc vị trí vai trò của CTBD cán bộ nên dưới sự định hướng của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, toàn ngành đã đoàn kết nhất trí tạo nên sự đồng thuận trong CB, CC; mỗi đồng chí đã xác định rõ trách nhiệm của mình đối với CTBD cán bộ nên đã chủ động khắc phục khó khăn, nghiêm túc trong việc xây dựng kế hoạch, quan tâm xây dựng bồi dưỡng CBKT theo hướng “coi trọng cả đức và tài, đức là gốc”; trong việc nâng cao trình độ, năng lực, thì đã coi trọng cả việc nâng cao hiểu biết về công tác xây dựng Đảng, nghiệp vụ và những kiến thức cần thiết có liên quan đến hoạt động KT, GS (quản lý nhà

nước, quản lý kinh tế, pháp luật...), nên CBKT không ngừng phát triển cả về chất lượng, tiến bộ cả về phẩm chất và năng lực, bảo đảm ngày càng thực hiện tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ CTKT, GS của Đảng và công tác xây dựng Đảng.

Dưới sự quan tâm của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và sự chủ trì của Thường trực UBKTTW, cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp luôn quan tâm tổng kết, đánh giá, đóng góp ý kiến để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác BDNV cho CBKT của Đảng. Trong các báo cáo chính trị của các cấp, CTBD CBKT là nội dung điểm nhất trong phần công tác xây dựng Ngành. Nhờ đó, việc tổng kết, đánh giá không chỉ dừng lại ở nhiệm vụ của cơ quan chủ trì thực hiện xây dựng chương trình, kế hoạch, nội dung bồi dưỡng là UBKTTW, mà đã trở thành trách nhiệm chung của toàn ngành, các cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp.

Hai là, UBKTTW luôn quan tâm, chú trọng xây dựng chương trình, kế hoạch, nội dung bồi dưỡng CBKT của Đảng

Trên cơ sở các văn bản quy định, hướng dẫn, UBKTTW đã chủ động xây dựng, kế hoạch cụ thể trong từng năm và kịp thời thông báo đến tất cả địa phương trong cả nước. Qua đó, ủy ban kiểm tra các cấp đã nhanh chóng rà soát, đánh giá quy hoạch, chọn cử cán bộ tham gia bồi dưỡng đảm bảo phù hợp, đúng đối tượng. Cách làm đó đã giúp CTBD diễn ra cơ bản đúng kế hoạch, đảm bảo cả về số lượng, tiến độ và chất lượng. Có thể nói, dù ở giai đoạn giao HVCTQG Hồ Chí Minh hay giao UBKTTW chủ trì BDNV cho CBKT Đảng, thì UBKTTW cũng luôn luôn tích cực phối hợp cùng HVCTQG Hồ Chí Minh để đổi mới chương trình, nội dung, phương thức, phương pháp và xây dựng một đội ngũ giảng viên có uy tín, bao gồm các chuyên gia đầu ngành và lãnh đạo có uy tín, giàu kinh nghiệm công tác tham gia giảng dạy. Đây là những nhân tố góp phần nâng cao chất lượng công tác BDNV KT, GS và THKL Đảng....

Thông qua việc bổ sung, sửa đổi tài liệu huấn luyện nghiệp vụ cho CBKT các cấp và đề xuất Bộ Chính trị, Ban Bí thư xem xét, ban hành một số

quy định về CTKT, GS và kỷ luật của Đảng, ủy ban kiểm tra các cấp đã góp phần hoàn thiện lý luận CTKT, GS và kỷ luật của Đảng, từ đó phục vụ công tác tham mưu xây dựng tập bài giảng bồi dưỡng cho CBKT.

Trên cơ sở định hướng, chương trình, kế hoạch của UBKTTW, các cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã tạo lập nền nếp chú trọng việc thực hiện công tác quy hoạch, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cán bộ; tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ được cử đi học tập đạt kết quả tốt, góp phần giúp đỡ UBKTTW vượt qua khó khăn trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng CBKT Đảng.

UBKTTW luôn quan tâm, chú trọng việc tổ chức bồi dưỡng đối với cả 3 ngạch công chức ngành Kiểm tra của Đảng. Mặc dù, cơ cấu số lượng CBKT của Đảng có sự phân hóa, chênh lệch giữa 3 ngạch công chức, nhưng UBKTTW luôn chú trọng việc tổ chức các lớp bồi dưỡng cho tất cả các ngạch, số lượng lớp hằng năm của mỗi ngạch dựa theo nhu cầu đăng ký của ủy ban kiểm tra các cấp. Mỗi ngạch đều được đầu tư tâm huyết để xây dựng đối tượng, nội dung, chương trình, bài giảng phù hợp với đặc thù công tác. Trải qua các giai đoạn, điều kiện, hoàn cảnh khác nhau, nhiều biến động, nhưng việc tổ chức các lớp bồi dưỡng đối với cả 3 ngạch công chức đều được duy trì đều đặn, định kỳ, trở thành thông lệ hằng năm với chất lượng, sự chuyên nghiệp ngày càng được nâng cao.

UBKTTW luôn quan tâm, chú trọng việc xây dựng ĐT, BD, cán bộ, giảng viên làm CTBD CBKT của Đảng. Từ khi thành lập ngành đến nay, để thực hiện vai trò, chức năng bồi dưỡng CBKT, Ngành Kiểm tra của Đảng đã có nhiều lần thay đổi về cơ cấu, quy mô, hình thái tổ chức, nhiệm vụ của các đơn vị thực hiện hiện chức năng này. Đến nhiệm kỳ XII của Đảng, việc quyết định thành lập Vụ Đào tạo - Bồi dưỡng thuộc CQUBKTTW là một tất yếu khách quan, phù hợp với thực tiễn. Đội ngũ cán bộ của Vụ đến nay tuy còn mỏng về số lượng, tuy nhiên, đặt dưới sự tin tưởng, tín nhiệm của UBKTTW, đội ngũ cán bộ làm công tác này đã thực sự phát huy vai trò xây dựng tổ chức,

nâng cao chất lượng CTBD CBKT. Đến nay, các đồng chí lãnh đạo thuộc vụ có thể thực hiện song song các nhiệm vụ biên soạn bài giảng, giảng bài, tổ chức mở lớp.

Ủy ban Kiểm tra Trung ương luôn coi trọng việc phát huy vai trò của đội ngũ báo cáo viên, giảng viên, tích cực phát huy vai trò của giảng viên mời từ HVCTQG Hồ Chí Minh và lãnh đạo các bộ, ngành. Do đó đến nay, mặc dù số lượng còn mỏng, nhưng ủy ban kiểm tra đã xây dựng được đội ngũ giảng viên giàu kiến thức, kinh nghiệm, có khả năng phát huy tốt vai trò đối với công tác BDNV KT, GS cho CBKT của Đảng.

Đội ngũ báo cáo viên là Ủy viên UBKTTW, lãnh đạo cấp vụ thuộc cơ quan Kiểm tra Trung ương, giảng viên của HVCTQG Hồ Chí Minh, lãnh đạo các bộ, ngành Trung ương đã thể hiện sự gắn bó, duy trì tốt mối quan hệ công tác, tạo nên sự đoàn kết chặt chẽ, hỗ trợ, giúp đỡ lẫn nhau trong quá trình công tác, giảng bài. Có thể khẳng định, việc tạo dựng và gìn giữ mối quan hệ trong sáng, lành mạnh của đội ngũ giảng viên, báo cáo viên hướng tới mục tiêu chung là bồi dưỡng CBKT Đảng vừa hồng, vừa chuyên, giỏi nghiệp vụ, giàu tâm huyết. Sự nhiệt tình, đầy trách nhiệm, không ngừng khắc phục khó khăn để bố trí thời gian nghiên cứu, giảng bài, giải đáp hỗ trợ cho học viên của đội ngũ báo cáo viên, giảng viên đã trở thành một nhân tố chủ yếu, rất quan trọng tạo nên kết quả và thành tích đáng tự hào trong CTBD CBKT của Đảng trong suốt thời gian qua.

UBKTTW luôn quan tâm, chú trọng việc chiêu sinh, mở lớp, tổ chức quản lý, sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả các lớp bồi dưỡng CBKT của Đảng. Việc đánh giá chất lượng giảng viên, nội dung bài giảng, quá trình tổ chức lớp học là một trong những nội dung quan trọng, không thể thiếu được UBKTTW duy trì thành nền nếp, tạo nên sự bài bản trong quá trình tổ chức quản lý lớp học. Việc đánh giá kịp thời, chặt chẽ đã góp phần hoàn thiện quy trình, cách thức tổ chức lớp học, có phương án để khắc phục các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện, nâng cao hiệu quả phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên

quan. Quá trình đánh giá được định lượng cụ thể qua các phiếu thăm dò ý kiến gửi đến toàn bộ học viên sau mỗi chuyên đề và chất lượng bài thu hoạch.

UBKTTW luôn quan tâm đảm bảo cơ sở vật chất, kỹ thuật, nguồn tài chính phục vụ bồi dưỡng CBKT của Đảng. Dù còn những hạn chế về chế độ, chính sách, nguồn tài chính, nhưng trong những năm qua các tỉnh, thành phố, các đảng ủy đã có những cố gắng lớn trong việc hỗ trợ về tài chính theo quy định nhằm khuyến khích, động viên cán bộ tham gia học tập, bồi dưỡng. Nhờ đó, trong toàn Ngành đã xây dựng được ý thức tự giác, ham học, tích cực, chủ động tham gia các bồi dưỡng; cán bộ công chức tích cực học tập, tự tìm hiểu, nghiên cứu, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ, phục vụ tốt hơn nhiệm vụ chính trị được giao. Ủy ban Kiểm tra Trung ương dành nhiều sự quan tâm dành nguồn kinh phí hỗ trợ để thực hiện các nội dung quan trọng phục vụ CTBD: Kinh phí thành lập các tổ biên soạn bài giảng CTKT, GS; kinh phí biên tập, xuất bản sách, tài liệu BDNV; tạo cơ chế cho hoạt động biên soạn, phát hành Tạp chí kiểm tra; động viên đội ngũ giảng viên kiêm chức; tổ chức lớp học...

Thứ hai, nguyên nhân từ phía đối tượng người học

Trước tiên là nhận thức của cán bộ, đảng viên về tầm quan trọng của CTBD ngày càng được nâng cao, tạo động lực tích cực thúc đẩy tinh thần học tập, nghiên cứu một cách nghiêm túc, bài bản. Nhận thức của cán bộ, đảng viên về tầm quan trọng của CTBD ngày càng được nâng cao, tạo động lực mạnh mẽ thúc đẩy tinh thần học tập, nghiên cứu một cách nghiêm túc. Điều này không chỉ giúp đội ngũ cán bộ, đảng viên tiếp thu, cập nhật kiến thức mới mà còn rèn luyện tư duy khoa học, nâng cao khả năng vận dụng lý luận vào thực tiễn công tác, từ đó góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc. Cán bộ kiểm tra với tinh thần trách nhiệm cao đã chủ động khắc phục khó khăn, tích cực tham gia các chương trình bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Họ không ngừng học hỏi, trau dồi kiến thức, cập nhật các quy định, quy chế mới nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong CTKT, GS. Tinh thần cầu thị, ý thức tự giác trong học tập và nghiên cứu đã giúp

CBKT nâng cao bản lĩnh chính trị, phát triển tư duy sắc bén, linh hoạt trong xử lý công việc, đảm bảo tính chính xác, khách quan, công tâm.

Tinh thần chủ động, cầu thị, ý thức trách nhiệm và thái độ tự giác trong học tập đã giúp CBKT không ngừng nâng cao trình độ, bản lĩnh chính trị và năng lực nghiệp vụ. Việc bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng không chỉ dừng lại ở phạm vi chuyên môn mà còn góp phần quan trọng vào việc nâng cao phẩm chất đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên. Thông qua quá trình học tập, rèn luyện, nhiều cán bộ đã nâng cao ý thức trách nhiệm, tinh thần tận tụy với công việc, từ đó tạo ra những chuyển biến tích cực trong tác phong công tác, phong cách lãnh đạo, điều hành. Sự thay đổi này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng CTKT, GS của Đảng mà còn tạo niềm tin vững chắc trong nhân dân, khẳng định vai trò nòng cốt của đội ngũ cán bộ, đảng viên trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao. Sự đầu tư nghiêm túc vào CTBD, đội ngũ cán bộ ngày càng vững vàng hơn về chuyên môn, bản lĩnh hơn trong xử lý công việc và linh hoạt hơn trong việc áp dụng kiến thức vào thực tiễn. Đây là tiền đề quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, góp phần xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, hiệu quả, đáp ứng tốt yêu cầu phát triển của đất nước trong giai đoạn mới.

Thứ ba, nguyên nhân từ sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị liên quan

Việc phối hợp giữa UBKTTW với các cơ quan, đơn vị liên quan như HVCTQG Hồ Chí Minh, các bộ, ngành Trung ương không chỉ góp phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng cán bộ mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên và hoàn thiện nội dung bài giảng. Đây là nền tảng để nâng cao hiệu quả CTBD, trang bị kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao bản lĩnh chính trị cho cán bộ, đảng viên, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong công tác xây dựng Đảng. Thông qua sự phối hợp chặt chẽ, các cơ quan đã tổ chức cử giảng viên, báo cáo viên có trình độ chuyên môn cao, giàu kinh nghiệm thực tiễn để tham gia giảng dạy, truyền đạt kiến

thức, kỹ năng quan trọng trong lĩnh vực KT, GS và kỷ luật Đảng. Đội ngũ này không chỉ giúp học viên tiếp thu những nội dung cốt lõi về lý luận mà còn chia sẻ những kinh nghiệm thực tiễn phong phú, giúp cán bộ vận dụng linh hoạt vào thực tế công tác. Bên cạnh đó, sự liên kết giữa các đơn vị cũng tạo điều kiện để mở rộng, cập nhật nội dung giảng dạy, bổ sung những vấn đề mới nảy sinh trong thực tiễn, giúp chương trình ngày càng thiết thực, sát với yêu cầu thực tiễn.

Ngoài ra, quá trình phối hợp còn tập trung vào việc xây dựng, hoàn thiện nội dung bài giảng một cách khoa học, bài bản, bảo đảm tính chính xác, toàn diện và phù hợp với từng đối tượng học viên. Các bài giảng không chỉ bao quát những nội dung lý luận cơ bản mà còn đi sâu phân tích các tình huống thực tế, những bài học kinh nghiệm, góp phần nâng cao kỹ năng xử lý công việc cho đội ngũ cán bộ, đảng viên. Đặc biệt, sự tham gia của các cơ quan, đơn vị liên quan trong việc biên soạn tài liệu giảng dạy đã giúp nội dung bồi dưỡng mang tính hệ thống cao, phù hợp với xu hướng đổi mới trong CTKT, GS của Đảng.

Bên cạnh đó, sự gắn kết giữa các cơ quan còn tạo môi trường thuận lợi để cán bộ, giảng viên, học viên cùng trao đổi, thảo luận, chia sẻ kinh nghiệm, giúp nâng cao tinh thần trách nhiệm, tư duy sáng tạo và khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Nhờ đó, CTKT, GS không chỉ được thực hiện ngày càng chuyên nghiệp, bài bản mà còn mang lại hiệu quả thực chất, góp phần giữ vững kỷ cương, kỷ luật trong Đảng, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của TCD các cấp. Đây cũng là yếu tố quan trọng góp phần xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, phát triển đất nước bền vững.

3.2.1.2. Nguyên nhân hạn chế, khuyết điểm

Thứ nhất, nguyên nhân từ vai trò định hướng, điều phối và thúc đẩy của chủ thể lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo chiến lược đối với CTBD CBKT của Đảng tuy đã có sự quan tâm từ Trung ương, nhưng vẫn còn bộc lộ những hạn chế về tính

hệ thống, sự nhất quán và khả năng đáp ứng yêu cầu thực tiễn, làm ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi ở các cấp. Mặc dù Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và UBKTTW đã có sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo CTBD CBKT Đảng, nhưng trong một số giai đoạn, sự chỉ đạo chưa thực sự đồng bộ, kịp thời và sát sao. Một số nội dung chỉ đạo chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, dẫn đến việc tổ chức thực hiện ở một số địa phương còn chưa đạt hiệu quả cao.

Một số cấp ủy, ủy ban kiểm tra địa phương chưa chủ động đề xuất giải pháp khắc phục những hạn chế trong CTBD CBKT của Đảng. Việc điều chỉnh chương trình, nội dung giảng dạy theo thực tiễn còn chậm, chưa kịp thời đáp ứng yêu cầu đổi mới trong CTKT, GS của Đảng.

Một số lớp bồi dưỡng chưa đảm bảo tính đồng đều về nội dung và chất lượng giảng dạy. Việc phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan chưa thực sự chặt chẽ, dẫn đến tình trạng một số khóa bồi dưỡng chưa được triển khai đúng tiến độ, ảnh hưởng đến kế hoạch chung.

Đội ngũ làm nhiệm vụ xây dựng chương trình, kế hoạch, nội dung bồi dưỡng CBKT của UBKTTW thời gian qua còn hạn chế về số lượng. Đội ngũ làm công tác tổ chức lớp đều chưa được đào tạo một cách cơ bản, hệ thống về chuyên môn, nghiệp vụ quản lý hoạt động bồi dưỡng. Đây là nguyên nhân, cũng là thách thức lớn khi Vụ Đào tạo - Bồi dưỡng (nay là Vụ Nghiên cứu, Đào tạo nghiệp vụ) được thành lập.

Cơ sở vật chất, kỹ thuật, trang thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập chậm được đầu tư, kinh phí lại rất eo hẹp luôn là thách thức lớn khi triển khai đổi mới, đẩy mạnh thực hiện xây dựng kế hoạch, tổ chức các lớp bồi dưỡng đáp ứng mục tiêu, nhu cầu, nguyện vọng của học viên. Một số lớp bồi dưỡng chưa được tổ chức tại các cơ sở đào tạo có điều kiện tốt, dẫn đến những hạn chế nhất định trong quá trình triển khai. Hệ thống tài liệu phục vụ bồi dưỡng cán bộ chưa được đầu tư đúng chuẩn một mặt do kinh phí hạn hẹp, một phần do đặc thù công tác chuyên môn rất lớn nên sự đầu tư thời gian, tâm huyết, trí tuệ chưa thực sự đạt như mong muốn.

Công tác đảm bảo cơ sở vật chất, kinh phí phục vụ bồi dưỡng CBKT Đảng còn gặp nhiều khó khăn. Một số địa phương chưa kịp thời bố trí kinh phí để hỗ trợ cán bộ tham gia các khóa bồi dưỡng, dẫn đến tâm lý e ngại trong việc tham gia học tập. Chế độ, chính sách hỗ trợ cán bộ đi học chưa thực sự hấp dẫn, chưa tạo động lực mạnh mẽ để khuyến khích cán bộ chủ động tham gia các chương trình bồi dưỡng.

Thứ hai, nguyên nhân từ phía đối tượng người học

Nhận thức của một bộ phận cán bộ, đảng viên về tầm quan trọng của CTBD vẫn còn hạn chế. Một số CBKT Đảng chưa thực sự chủ động trong việc học tập, rèn luyện, dẫn đến hiệu quả tiếp thu kiến thức chưa cao. Tình trạng học tập mang tính đối phó, chưa gắn việc học với thực tiễn công tác vẫn còn diễn ra ở một số nơi.

Áp lực công việc lớn, khối lượng nhiệm vụ ngày càng nhiều cũng ảnh hưởng đến khả năng tham gia đầy đủ và tập trung vào các khóa bồi dưỡng của CBKT. Nhiều cán bộ còn gặp khó khăn trong việc sắp xếp thời gian tham gia các khóa học do phải đảm nhiệm nhiều công việc chuyên môn cùng lúc.

Một số cán bộ vẫn chưa có phương pháp học tập phù hợp, chưa chủ động trong việc tự nghiên cứu, vận dụng kiến thức vào thực tế. Điều này dẫn đến tình trạng tiếp thu kiến thức chưa sâu, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả của CTKT, GS khi trở về đơn vị công tác.

Một bộ phận CB, CC còn tâm lý sợ khó, ngại thay đổi, nên chưa tích cực tìm tòi phương pháp học tập phù hợp để tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ. Một bộ phận thì chưa nhận thức đầy đủ, đúng đắn mục tiêu của việc học tập, mà học trong tâm lý “cốt để lấy bằng” nên chưa tích cực chủ động trong việc tiếp thu kiến thức, đăng ký học tập.

Thứ ba, nguyên nhân từ sự phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị liên quan

Sự phối hợp giữa UBKTTW với các cơ quan, đơn vị liên quan trong CTBD CBKT Đảng chưa thực sự chặt chẽ, đồng bộ do chưa có quy chế phối hợp. Việc phân công trách nhiệm giữa các bên đôi khi chưa rõ ràng, dẫn đến

sự chùng chéo hoặc bỏ sót một số nội dung quan trọng trong quá trình triển khai các khóa bồi dưỡng.

Công tác cập nhật, đổi mới nội dung giảng dạy chưa theo kịp với những thay đổi trong thực tiễn CTKT, GS của Đảng. Việc biên soạn tài liệu bồi dưỡng đôi lúc còn chậm, chưa kịp thời bổ sung các quy định, hướng dẫn mới của Đảng. Điều này ảnh hưởng đến chất lượng bồi dưỡng và khả năng vận dụng của CBKT Đảng sau khi hoàn thành các khóa học.

Một số chương trình hợp tác giữa các cơ quan, đơn vị trong bồi dưỡng CBKT Đảng chưa thực sự phát huy hiệu quả tối đa. Việc chia sẻ kinh nghiệm, tài liệu giảng dạy và bố trí nguồn lực giữa các cơ quan chưa được triển khai mạnh mẽ, làm hạn chế tính đa dạng, thực tiễn của nội dung bồi dưỡng.

3.2.2. Kinh nghiệm công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Thực tiễn thời gian qua đã hình thành nên nhiều bài học kinh nghiệm quý báu trong quá trình tổ chức và triển khai CTBD CBKT của Đảng. Việc nhận diện và tổng kết các bài học kinh nghiệm sẽ là cơ sở quan trọng để tiếp tục nâng cao hiệu quả CTBD CBKT, đáp ứng yêu cầu xây dựng, chỉnh đốn Đảng trong tình hình mới. Những kinh nghiệm đó không chỉ phản ánh sự lãnh đạo sát sao, đồng bộ từ Trung ương đến cơ sở mà còn thể hiện rõ tính khoa học, thực tiễn và đổi mới trong phương pháp, nội dung và tổ chức bồi dưỡng, cụ thể:

Một là, sự quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện, chặt chẽ, thống nhất và thường xuyên của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, UBKTTW là yếu tố tiên quyết đảm bảo chất lượng, hiệu quả CTBD CBKT của Đảng.

Sự lãnh đạo đúng hướng không chỉ giúp định hướng chiến lược cho CTBD mà còn tạo động lực khuyến khích cán bộ tích cực học tập, rèn luyện. Đồng thời, cần tổ chức bồi dưỡng bài bản, có trọng tâm, trọng điểm và chú trọng từng khâu quan trọng như xây dựng kế hoạch, xác định nội dung chương trình, phát triển đội ngũ giảng viên, biên soạn tài liệu và lựa chọn đối tượng học tập phù hợp. Việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phải xuất phát từ

nhu cầu thực tiễn, đảm bảo mục tiêu trang bị kiến thức chuyên sâu, kỹ năng thực hành vững chắc, giúp CBKT có thể vận dụng hiệu quả trong công tác. Cấp ủy, TCD các cấp phải thường xuyên quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo CTBD CBKT của Đảng một cách toàn diện, thống nhất và thực chất.

Kinh nghiệm thực tiễn cho thấy, sự quan tâm, chỉ đạo thường xuyên của cấp ủy là yếu tố quyết định đến chất lượng và hiệu quả CTBD. Sự lãnh đạo không chỉ dừng lại ở việc ban hành chủ trương, mà còn thể hiện ở khâu xây dựng kế hoạch bồi dưỡng hằng năm, bố trí kinh phí, chỉ đạo phối hợp các lực lượng tham gia tổ chức lớp học. Cấp ủy các cấp, đặc biệt là thường trực cấp ủy, đã chỉ đạo cụ thể việc lựa chọn cán bộ tham gia học tập, định hướng nội dung, kiểm tra quá trình học tập và đánh giá kết quả học viên. Việc đưa nội dung bồi dưỡng CBKT vào nghị quyết, chương trình công tác của cấp ủy là biểu hiện rõ nét cho thấy tính chủ động trong lãnh đạo lĩnh vực này.

Ở nhiều địa phương, cấp ủy đồng hành cùng với ủy ban kiểm tra và ban tổ chức để rà soát đội ngũ, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng sát với tình hình thực tiễn và định hướng quy hoạch cán bộ. Đây là cơ sở để tạo ra sự thống nhất trong nhận thức và hành động, bảo đảm tính thiết thực, bền vững của CTBD của Đảng.

Hai là, duy trì sự phối hợp thường xuyên, chặt chẽ giữa các cấp ủy, TCD với các cơ quan chức năng trong tổ chức thực hiện CTBD CBKT của Đảng

Việc tổ chức bồi dưỡng đòi hỏi sự tham gia của nhiều cơ quan, đơn vị khác nhau, từ đơn vị quản lý nhà nước đến cơ quan đảng, trường chính trị địa phương và các học viện. UBKTTW đã phối hợp chặt chẽ với HVCTQG Hồ Chí Minh trong việc thiết kế nội dung chương trình, tổ chức giảng dạy, phân công giảng viên và tổ chức lớp học. Ở địa phương, trường chính trị tỉnh, cơ quan tổ chức cán bộ và cơ quan kiểm tra cùng phối hợp trong xây dựng kế hoạch, bố trí học viên, lựa chọn địa điểm, đảm bảo hậu cần lớp học. Sự phối hợp này giúp bảo đảm tính thống nhất, hiệu quả từ khâu đầu vào đến khâu

đánh giá, từ đó nâng cao chất lượng toàn diện CTBD. Tuy nhiên, để đạt hiệu quả cao hơn, các đơn vị cần xây dựng quy chế phối hợp rõ ràng, xác định vai trò, trách nhiệm cụ thể của từng bên, tránh chồng chéo hoặc buông lỏng trong quá trình triển khai.

Ba là, xác định đúng mục tiêu, yêu cầu, nội dung và vận dụng linh hoạt các hình thức, biện pháp bồi dưỡng phù hợp với từng nhóm đối tượng CBKT của Đảng.

Một trong những bài học quan trọng là không tổ chức bồi dưỡng dàn trải, theo kiểu “đồng loạt”, mà cần căn cứ vào vị trí, chức danh, kinh nghiệm và nhu cầu thực tế của từng nhóm đối tượng. Việc phân loại học viên theo ngạch, chức danh, trình độ, vùng miền giúp lựa chọn nội dung và phương pháp phù hợp, tạo điều kiện phát huy năng lực từng người. Chẳng hạn, lớp KTV thiên về kiến thức cơ bản; lớp KTVCC tập trung kỹ năng xử lý tình huống, lập biên bản, xác minh; lớp KTVCC lại thiên về tư duy chiến lược, chỉ đạo tổ chức thực hiện kiểm tra. Việc kết hợp giữa giảng dạy lý thuyết, chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn, thảo luận nhóm và làm bài thu hoạch cuối khóa giúp nâng cao khả năng tiếp cận kiến thức và năng lực vận dụng vào công việc.

Bốn là, phát huy trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng tham gia vào CTBD CBKT, từ khâu chuẩn bị đến triển khai và đánh giá sau bồi dưỡng.

Công tác bồi dưỡng không thể tách rời sự tham gia chủ động, trách nhiệm của các cơ quan: từ cơ quan tổ chức cán bộ, cơ quan kiểm tra, trường chính trị đến đơn vị sử dụng cán bộ. Trong tổ chức lớp học, nhiều đơn vị đã tích cực hỗ trợ học viên cả về thời gian, kinh phí, tạo điều kiện tối đa để học tập trung, nghiêm túc. Các cơ quan tổ chức lớp học cũng thực hiện đầy đủ quy trình khảo sát nhu cầu, đánh giá đầu ra, tổ chức kiểm tra, sơ kết, tổng kết lớp học. Việc giao trách nhiệm cụ thể cho từng tổ chức, cá nhân và có chế tài kiểm tra, đánh giá kịp thời là điều kiện bảo đảm hiệu quả công tác phối hợp trong bồi dưỡng CBKT.

Năm là, CTKT, đánh giá kết quả bồi dưỡng phải được tiến hành thường xuyên, nghiêm túc, làm căn cứ điều chỉnh, hoàn thiện nội dung và cách thức triển khai thực hiện.

Trong quá trình tổ chức lớp, các biểu mẫu đánh giá, nhận xét của giảng viên và học viên, kết quả học tập, bài thu hoạch, bài kiểm tra cuối khóa được thu thập, phân tích làm căn cứ tổng kết. Nhiều chuyên đề giảng dạy đã được sửa đổi, cập nhật nội dung mới theo kiến nghị của học viên và đánh giá của cơ sở đào tạo. Từ đó, đội ngũ tổ chức lớp có thể kịp thời điều chỉnh nội dung, rút gọn hoặc tăng cường một số chuyên đề, đổi mới phương pháp dạy học, thậm chí thay đổi giảng viên chưa phù hợp. Đó là nền tảng quan trọng để bảo đảm CTBD CBKT của Đảng ngày càng đi vào thực chất và hiệu quả.

Tiểu kết chương 3

Thông qua phân tích thực trạng CTBD CBKT của Đảng từ năm 2016 đến nay, có thể thấy CTBD CBKT của Đảng trong thời gian qua đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận: Quan điểm lãnh đạo, chỉ đạo và định hướng chiến lược của Đảng đối với CTBD CBKT của Đảng được xác định khá rõ ràng, cụ thể tạo cơ sở để triển khai đồng bộ, thống nhất, hiệu quả; Khảo sát, xác định mục tiêu, yêu cầu, nội dung và hình thức bồi dưỡng CBKT của Đảng được quan tâm thực hiện, đảm bảo sự phù hợp với từng nhóm đối tượng; Xây dựng chương trình, kế hoạch và triển khai kế hoạch bồi dưỡng CBKT của Đảng được tiến hành tương đối đồng bộ, hiệu quả; Tổ chức tương đối hiệu quả việc phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị liên quan trong CTBD CBKT của Đảng; KT, GS thường xuyên CTBD CBKT của Đảng theo đúng quy chế, quy định; Sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm CTBD CBKT của Đảng được thực hiện tương đối kịp thời, đồng bộ, thống nhất.

Tuy nhiên, song song với các mặt ưu điểm nêu trên, CTBD CBKT của Đảng thời gian qua vẫn còn những hạn chế xuất phát từ cả nguyên nhân khách quan như điều kiện thực tiễn, thay đổi chính sách, và nguyên nhân chủ quan từ nhận thức, tổ chức thực hiện ở các cấp. Qua thực tiễn tổ chức CTBD, luận án rút ra năm nhóm kinh nghiệm quan trọng: (1) Cấp ủy và TCD cần thường xuyên quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo CTBD; (2) Duy trì sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan chức năng; (3) Xác định đúng mục tiêu, nội dung, hình thức theo từng đối tượng; (4) Phát huy trách nhiệm các lực lượng liên quan; (5) Làm tốt CTKT, đánh giá để điều chỉnh kịp thời. Những kinh nghiệm này không chỉ có giá trị lý luận mà còn là nền tảng thực tiễn để xây dựng các giải pháp nhằm tăng cường và tổ chức hiệu quả CTBD CBKT của Đảng trong thời gian tới.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ KIỂM TRA CỦA ĐẢNG ĐẾN NĂM 2030 TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2035

4.1. NHỮNG YẾU TỐ THUẬN LỢI, KHÓ KHĂN VÀ PHƯƠNG HƯỚNG TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ KIỂM TRA CỦA ĐẢNG ĐẾN NĂM 2030 TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2035

4.1.1. Những yếu tố thuận lợi, khó khăn tác động đến công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

4.1.1.1. Thuận lợi

Một là, tác động của quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế tạo ra những thuận lợi trong việc đổi mới CTBD CBKT của Đảng

Toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế là xu thế tất yếu tạo ra những tác động sâu sắc và đa chiều đến mọi lĩnh vực, trong đó có CTKT của Đảng và CTBD đội ngũ cán bộ làm công tác này. Trong bối cảnh đó, CTBD CBKT của Đảng buộc phải đổi mới mạnh mẽ, cả về nội dung, phương pháp và tổ chức để thích ứng với điều kiện mới.

Toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế mang lại nhiều cơ hội trong việc cập nhật tư duy mới, tiếp thu mô hình tiên tiến về KT, GS và THKL Đảng từ các nước có nền hành chính phát triển. Việc thiết lập các chương trình hợp tác, trao đổi chuyên gia, tham gia diễn đàn quốc tế đã mở ra không gian học tập rộng lớn hơn. Hội nhập quốc tế khiến các mối quan hệ lợi ích trở nên đa tầng, liên ngành và xuyên biên giới, đặt ra yêu cầu cấp thiết phải cập nhật chương trình bồi dưỡng phù hợp để CBKT có năng lực xử lý tình huống vượt qua khuôn khổ truyền thống. Đồng thời, để cán bộ có thể ứng xử hiệu quả trong môi trường pháp lý, chính trị đa dạng, các khóa bồi dưỡng cần trang bị thêm kỹ năng phân tích chính sách, ứng xử ngoại giao trong những tình huống có yếu tố nước ngoài,

liên quan đến hợp tác hoặc mâu thuẫn lợi ích quốc tế. Ngoài ra, tác động của hội nhập quốc tế còn thúc đẩy CTBD phải theo kịp với những chuẩn mực về công khai, minh bạch, giải trình và phòng chống tham nhũng mà nhiều quốc gia đang áp dụng thành công. Chính vì thế, bồi dưỡng CBKT trong điều kiện hội nhập không thể chỉ dừng lại ở nâng cao năng lực chuyên môn, mà còn cần mở rộng góc nhìn toàn cầu, tiếp cận quản trị theo chuẩn quốc tế.

Hai là, sự phát triển của khoa học công nghệ đặc biệt là trí tuệ nhân tạo tác động thuận lợi đến CTBD CBKT của Đảng.

Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ trên phạm vi toàn cầu, sự phát triển của khoa học công nghệ, đặc biệt là trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), công nghệ điện toán đám mây và các nền tảng học tập trực tuyến đã và đang tạo ra những chuyển biến quan trọng trong cách thức tổ chức và triển khai CTBD CBKT của Đảng.

Các nền tảng AI, hệ thống LMS, phần mềm khảo sát trực tuyến hỗ trợ hiệu quả trong theo dõi, đánh giá học tập; bài giảng điện tử, bài tập tương tác và dữ liệu số hóa giúp học viên dễ dàng ôn luyện, tạo môi trường học tập hiện đại, linh hoạt. Việc tích hợp công nghệ giúp tăng tính tương tác, trực quan trong giảng dạy, đồng thời mở rộng khả năng tiếp cận tri thức cho CBKT ở vùng sâu, vùng xa - nơi điều kiện tổ chức lớp học trực tiếp còn gặp nhiều khó khăn. Đặc biệt, AI đóng vai trò quan trọng trong cá nhân hóa chương trình học. Nhờ vào phân tích dữ liệu học tập, hệ thống có thể điều chỉnh nội dung, tốc độ, phương pháp phù hợp với từng học viên. Điều này giúp CBKT có thể tự học theo tiến độ cá nhân, linh hoạt về thời gian và địa điểm, mà vẫn đảm bảo yêu cầu kiến thức, kỹ năng đặt ra. Trong CTBD CBKT, mô hình học tập linh hoạt, thông minh này giúp cân bằng giữa học và làm, giảm áp lực, đồng thời vẫn đạt hiệu quả tiếp thu.

Mặt khác, trong bối cảnh chuyển đổi số đang được thúc đẩy mạnh mẽ trong HTCT, CBKT buộc phải thích ứng với các phần mềm quản lý dữ liệu,

phần mềm xử lý phản ánh, đơn thư tố cáo, phần mềm mô phỏng kiểm tra... Những kiến thức, kỹ năng này không thể truyền đạt bằng phương pháp truyền thống, mà cần được tích hợp vào chương trình học qua các nền tảng công nghệ số. Các khóa bồi dưỡng vì vậy không chỉ là nơi truyền đạt kiến thức chuyên môn, mà còn là môi trường luyện tập công nghệ, tiếp cận kỹ thuật số mới - từ đó hình thành tư duy công nghệ và kỹ năng chuyển đổi số cho cán bộ. Ngoài ra, việc kết hợp bồi dưỡng trực tuyến và trực tiếp (blended learning) - với sự hỗ trợ của công nghệ - đã trở thành xu thế. Trong thời kỳ dịch bệnh COVID-19, mô hình này cho thấy hiệu quả rõ rệt và đến nay vẫn tiếp tục được duy trì như một hình thức phù hợp với đặc thù công việc phân tán, đa cấp, đa ngành của CBKT.

Ba là, yêu cầu đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số trong công tác xây dựng Đảng nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo, quản lý trong HTCT tạo ra những điều kiện thuận lợi trong CTBD CBKT của Đảng

Trong bối cảnh hiện nay, yêu cầu cải cách hành chính và chuyển đổi số trong HTCT nói chung, trong công tác Đảng nói riêng, đang trở thành động lực mạnh mẽ thúc đẩy quá trình đổi mới CTKT của Đảng, trong đó có hoạt động bồi dưỡng CBKT. Đây là điều kiện thuận lợi lớn, vừa mở ra hướng tiếp cận hiện đại hóa CTBD, vừa buộc các cơ quan kiểm tra thích ứng và chủ động trong đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng.

Cải cách hành chính gắn với chuyển đổi số đang tạo ra những thay đổi căn bản trong phương thức tổ chức và thực hiện công việc của HTCT. Việc áp dụng văn bản điện tử, sử dụng phần mềm quản lý, xử lý và lưu trữ dữ liệu, cùng với việc triển khai các quy trình công tác trong môi trường số hóa, đã góp phần hiện đại hóa nền hành chính và nâng cao hiệu quả quản lý. Đối với đội ngũ cán bộ làm CTKT, GS và THKL của Đảng, đây là điều kiện thuận lợi để nâng cao hiệu suất làm việc. Nhờ ứng dụng công nghệ số và các thiết bị hiện đại, CBKT có thể dễ dàng tiếp cận và khai thác những nguồn thông tin

mà trước đây khó tiếp cận, đồng thời có khả năng trích xuất dữ liệu từ các hệ thống cơ sở dữ liệu lớn nhằm phục vụ quá trình ra quyết định ở nhiều cấp độ. Việc ứng dụng công nghệ còn góp phần nâng cao tính chính xác và độ tin cậy của kết quả KT, GS thông qua cơ chế tự động hóa trong khâu thẩm tra, xác minh hoặc qua các hệ thống tự kiểm. Ngoài ra, thông qua các cổng thông tin điện tử và mạng Internet, CBKT có thể cập nhật kịp thời tình hình vi phạm, đồng thời trao đổi kiến thức chuyên môn về công nghệ, kỹ năng sử dụng thiết bị kỹ thuật cũng như kinh nghiệm thực tiễn trong công tác thẩm tra, xác minh, phát hiện và xử lý vi phạm.

Trong bối cảnh chương trình chuyển đổi số được đẩy mạnh trong hệ thống các cơ quan Đảng. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với CBKT phải được cập nhật tri thức công nghệ, ứng dụng thành thạo các công cụ số vào công việc chuyên môn. Từ đó, CTBD CBKT cần phải gắn với mục tiêu nâng cao năng lực sử dụng công nghệ, đặc biệt là công nghệ quản lý, phân tích dữ liệu, trình bày báo cáo kiểm tra theo định dạng số và khai thác các nền tảng công nghệ để phục vụ KT, GS và THKL Đảng. Cải cách hành chính trong HTCT hướng đến tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu quả hoạt động, đồng thời minh bạch hóa quy trình công vụ. Trong bối cảnh đó, CBKT cần phải thay đổi tư duy làm việc, nâng cao năng lực tổng hợp, đánh giá, phát hiện và xử lý vi phạm nhanh chóng, hiệu quả hơn. CTBD vì thế không chỉ tập trung vào lý thuyết kiểm tra mà phải tích hợp kỹ năng ứng dụng công nghệ, quy trình kiểm tra theo hướng cải cách, rút gọn, minh bạch và có tính đo lường rõ ràng. Hiện nay, ngành Kiểm tra của Đảng chưa ứng dụng tốt công nghệ thông tin vào việc thu thập, phân tích dữ liệu phục vụ sơ kết, tổng kết. Từ đây có thể thấy, CTBD trong thời gian tới cần khắc phục yếu điểm này, thông qua các nội dung giảng dạy như sử dụng phần mềm thống kê, phân tích vi phạm trên cơ sở dữ liệu, kỹ năng số hóa hồ sơ kiểm tra, xây dựng báo cáo điện tử và đánh giá qua biểu mẫu điện tử.

Ngoài ra, cải cách hành chính đã tạo ra hệ sinh thái thuận lợi để triển khai lớp học trực tuyến, xây dựng thư viện số, ngân hàng đề thi - bài giảng - tình huống kiểm tra. Hệ thống các lớp học truyền thống được mở rộng với lớp học nền tảng số, từ đó giúp việc học trở nên chủ động hơn, tiết kiệm thời gian và chi phí, đồng thời nâng cao mức độ tương tác giữa giảng viên và học viên. Yêu cầu cải cách hành chính và chuyển đổi số là động lực thúc đẩy hiện đại hóa CTBD CBKT của Đảng. Tận dụng tốt xu thế này sẽ giúp nâng cao tính chuyên nghiệp, minh bạch và hiệu quả toàn diện cho CBKT các cấp, hướng tới nền kiểm tra Đảng hiện đại, linh hoạt, gắn kết chặt chẽ với thực tiễn lãnh đạo, quản lý của Đảng trong giai đoạn mới.

Bốn là, quá trình tổ chức, sắp xếp bộ máy theo Kết luận 126, 127, nhất là khi sáp nhập một số đơn vị hành chính cấp tỉnh, tổ chức mô hình chính quyền địa phương hai cấp là điều kiện thuận lợi để đổi mới căn bản công tác bồi dưỡng CBKT của Đảng

Trong những năm gần đây, việc triển khai các chủ trương của Đảng về sắp xếp DT, BD HTCT theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW, Kết luận số 64-KL/TW, đặc biệt là gần đây nhất là Kết luận số 126-KL/TW và Kết luận số 127-KL/TW của Bộ Chính trị, đã tạo nên những thay đổi sâu sắc về cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ và nhân sự trong HTCT, trong đó có DT, BD của ngành Kiểm tra Đảng. Những điều chỉnh này không chỉ làm thay đổi phạm vi và đối tượng quản lý mà còn đặt ra yêu cầu cấp bách đối với CTBD CBKT của Đảng. Việc triển khai Kết luận 126-KL/TW, 127-KL/TW tạo ra cơ hội thúc đẩy mạnh mẽ CTBD cán bộ. Đây là cơ hội để làm mới toàn diện nội dung, phương pháp và cách tiếp cận trong bồi dưỡng, hướng đến xây dựng một CBKT tinh gọn, chất lượng, thích ứng nhanh với yêu cầu DT, BD mới.

Việc sáp nhập một số đơn vị hành chính cấp tỉnh, không tổ chức cấp huyện và giảm đầu mối tổ chức trong hệ thống kiểm tra buộc CTBD phải được điều chỉnh để phù hợp với thực tế mới về mô hình tổ chức, phạm vi quản lý và chức năng nhiệm vụ của các cơ quan kiểm tra. Khi giảm số lượng

cấp huyện, CBKT cấp tỉnh và cấp cơ sở sẽ phải kiêm nhiệm, gánh vác nhiều nhiệm vụ hơn, dẫn đến yêu cầu cấp thiết về nâng cao chất lượng, phạm vi kiến thức và kỹ năng xử lý tình huống phức tạp trong thực tiễn. Trong bối cảnh mới, để xây dựng CBKT đáp ứng đầy đủ yêu cầu về phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn và uy tín trong thực hiện nhiệm vụ KT, GS, thì việc bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ toàn diện cho đội ngũ này - cả về lý luận và thực tiễn - giữ vai trò đặc biệt quan trọng và ngày càng có ý nghĩa then chốt. Đây được xem là yếu tố nền tảng bảo đảm chất lượng và hiệu quả hoạt động của CTKT trong giai đoạn hiện nay. Nếu không kịp thời điều chỉnh nội dung, cách thức triển khai phù hợp với mô hình tổ chức mới thì sẽ xảy ra độ vênh giữa năng lực cán bộ với yêu cầu nhiệm vụ, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu lực và hiệu quả kiểm tra.

Việc sắp xếp, kiện toàn ĐT, BD đi kèm với việc tinh giản biên chế, tăng cường phân công kiêm nhiệm chức danh khiến CBKT phải đảm nhiệm nhiều nhiệm vụ chuyên sâu hơn trước đây. Điều này đòi hỏi chương trình bồi dưỡng cần tăng cường tích hợp kỹ năng tổ chức điều hành, quản lý công việc theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại và đa nhiệm. Đồng thời, cần tập trung trang bị cho cán bộ khả năng tổng hợp, đánh giá, xây dựng báo cáo toàn diện và triển khai các hoạt động kiểm tra - giám sát ở nhiều lĩnh vực khác nhau.

Một thuận lợi quan trọng là chủ trương sắp xếp ĐT, BD cũng đi kèm với yêu cầu chuẩn hóa cán bộ, trong đó, bồi dưỡng trở thành một trong những điều kiện để xét quy hoạch, bổ nhiệm, bố trí lại CBKT phù hợp với vị trí việc làm và mô hình tổ chức mới. Do vậy, nhiều địa phương, đơn vị sẽ chủ động hơn trong việc cử cán bộ tham gia các lớp học, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng mang tính chiến lược gắn với CTCB. Hơn nữa, sắp xếp bộ máy cũng làm tăng nhu cầu bồi dưỡng theo chuyên đề, theo chức danh, theo năng lực, yêu cầu thực tiễn, thay vì tổ chức bồi dưỡng quy mô số lượng lớn, đại trà như trước đây. Đây là điều kiện thuận lợi để đổi mới căn bản chương trình, phương

pháp và tổ chức bồi dưỡng CBKT theo hướng tinh gọn, linh hoạt và cá thể hóa cao hơn.

Năm là, những chỉ đạo của Trung ương Đảng về xây dựng HTCT tác động đến yêu cầu đối với CBKT của Đảng, từ đó tạo ra những điều kiện thuận lợi, sự thống nhất trong tổ chức thực hiện các chương trình bồi dưỡng CBKT của Đảng.

Trong những năm gần đây, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã ban hành nhiều chủ trương, nghị quyết quan trọng nhằm đổi mới, nâng cao chất lượng ĐT, BD, cán bộ, nhất là trong CTKT, GS và THKL Đảng. Những chỉ đạo này không chỉ mang tính chiến lược lâu dài mà còn tạo nền tảng định hướng rõ ràng, trực tiếp thúc đẩy CTBD CBKT.

Theo báo cáo tổng kết CTKT, GS nhiệm kỳ XII, các cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã phát huy tốt chức năng, nhiệm vụ phối hợp với UBKTTW, nhận thức rõ vị trí, vai trò của CTBD CBKT nên toàn ngành đã đoàn kết, thống nhất tạo nên sự đồng thuận trong CB, CC; mỗi đồng chí đã xác định rõ trách nhiệm của mình đối với CTBD cán bộ. Đây là biểu hiện sinh động cho thấy chỉ đạo của Trung ương không chỉ dừng ở văn bản mà đã thực sự đi vào thực tiễn tổ chức thực hiện, từ cấp Trung ương đến các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc góp phần tạo nên hệ thống đồng bộ, bài bản và có chiều sâu. Các văn bản chỉ đạo cấp Trung ương cũng nhấn mạnh yêu cầu đổi mới toàn diện nội dung và cách thức tổ chức bồi dưỡng. Không chỉ dừng lại ở truyền đạt kiến thức lý luận, các chương trình bồi dưỡng hiện nay còn được yêu cầu tăng cường nội dung thực tiễn, cập nhật tình huống kiểm tra mới, đẩy mạnh kỹ năng phân tích và xử lý vụ việc phức tạp.

Ngoài ra, hệ thống các nghị quyết, chỉ thị gần đây của Đảng tiếp tục làm rõ yêu cầu xây dựng CBKT không chỉ đủ về số lượng mà phải mạnh về chất lượng, toàn diện về năng lực. Việc triển khai nhất quán quan điểm này từ Trung ương đến địa phương là điều kiện thuận lợi, tạo ra sự thống nhất trong tổ chức thực hiện các chương trình bồi dưỡng CBKT.

Không chỉ vậy, yêu cầu xây dựng HTCT trong sạch, vững mạnh theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII và các kết luận gần đây về chỉnh đốn Đảng đã tạo nên những thuận lợi mới cho CTBD CBKT. Từ những định hướng chiến lược cấp Trung ương, CTBD không ngừng được nâng tầm cả về nhận thức chính trị, kỹ năng quản trị và đạo đức công vụ. Cán bộ kiểm tra không chỉ là người thực thi kỷ luật Đảng, mà còn là lực lượng nòng cốt bảo vệ nguyên tắc tổ chức, củng cố sự liên chính và tính Đảng trong bộ máy chính trị. Chính vì thế, các lớp bồi dưỡng phải hướng đến mục tiêu bồi dưỡng toàn diện - về lý luận, thực tiễn và phương pháp làm việc hiện đại.

Sáu là, sự tăng cường vị thế, vai trò của ngành Kiểm tra Đảng trong thời gian qua là cơ sở quan trọng để tổ chức thực hiện các nội dung trong CTBD CBKT của Đảng.

Trong những nhiệm kỳ vừa qua, đặc biệt từ nhiệm kỳ Đại hội XII đến nay, vai trò của ủy ban kiểm tra các cấp, nhất là UBKTTW, đã được tăng cường và đề cao một cách rõ rệt. CTKT, GS và THKL trong Đảng ngày càng khẳng định được vị trí then chốt trong sự nghiệp xây dựng, chỉnh đốn Đảng. Trong bối cảnh đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới với nhiều thời cơ, thách thức đan xen, yêu cầu nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của TCD càng trở nên cấp thiết. Với xu thế phát triển, yêu cầu ngày càng cao trong công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và đấu tranh phòng, chống suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ hiện nay, CTKT, GS càng có vai trò đặc biệt quan trọng.

Chính vì vậy, CTBD, rèn luyện đội ngũ CBKT của Đảng cần được đặt ở vị trí trung tâm trong chiến lược cán bộ. Cán bộ kiểm tra không chỉ cần có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng mà còn phải có trình độ chuyên môn sâu, am hiểu pháp luật, nắm vững nguyên tắc tổ chức của Đảng và kỹ năng nghiệp vụ để xử lý tốt các tình huống phức tạp trong thực tiễn. Bên cạnh đó, họ cũng cần có tinh thần dũng cảm, khách quan, công

tâm, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, không bị chi phối bởi lợi ích cá nhân hay sức ép từ bất kỳ phía nào.

Để đáp ứng yêu cầu đó, CTBD CBKT phải được tiến hành một cách toàn diện, bài bản và thường xuyên, gắn lý luận với thực tiễn, cập nhật kịp thời những nội dung mới trong công tác xây dựng Đảng và pháp luật của Nhà nước. Các chương trình bồi dưỡng cần hướng tới việc nâng cao tư duy lý luận, kỹ năng phát hiện vi phạm, phương pháp tiến hành KT, GS và xử lý kỷ luật, đồng thời trang bị cho cán bộ khả năng phân tích, đánh giá đúng bản chất vấn đề trên cơ sở các quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Bây là, những chỉ đạo của Trung ương Đảng trực tiếp là đồng chí Tổng Bí thư Tô Lâm về việc giao Ủy ban Kiểm tra Trung ương phối hợp cùng Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh thành lập Trung tâm Nghiên cứu, Đào tạo bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng mở ra thuận lợi về pháp lý, cơ sở thực tiễn, nguồn lực để tổ chức thực hiện CTBD CBKT của Đảng.

Những chủ trương mới của Trung ương Đảng về việc giao UBKTTW phối hợp cùng HVCTQG Hồ Chí Minh xây dựng Trung tâm Nghiên cứu, Đào tạo bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng trong thời gian cuối nhiệm kỳ XIII thể hiện rõ tầm nhìn chiến lược, quyết tâm chính trị cao và trách nhiệm sâu sắc trong việc xây dựng đội ngũ CBKT đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của CTKT, GS và THKL Đảng trong tình hình mới và đặc thù mới của đội ngũ CBKT sau tổ chức, sắp xếp lại bộ máy chính quyền địa phương, tổ chức đơn vị hành chính.

Một trong những định hướng lớn và có tính đột phá là sự phối hợp chặt chẽ giữa UBKTTW với HVCTQG Hồ Chí Minh - cơ quan đào tạo lý luận chính trị cao nhất của Đảng - để tổ chức xây dựng và phát triển Trung tâm này như một thiết chế bồi dưỡng chuyên sâu, hiện đại, gắn kết chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn. Theo chỉ đạo của Ủy ban, việc xây dựng Trung tâm không chỉ đơn thuần là đầu tư cơ sở vật chất hay mở rộng quy mô, mà còn phải tập trung

vào nâng cao chất lượng nội dung, chương trình và phương pháp giảng dạy, trong đó chú trọng tính chuyên biệt, tính thực tiễn và tính hệ thống của CTKT, GS. Sự phối hợp với HVCTQG Hồ Chí Minh sẽ góp phần hình thành một chương trình bồi dưỡng bài bản, có nền tảng lý luận sâu sắc, gắn với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng giai đoạn cách mạng, đồng thời cập nhật kịp thời các vấn đề mới đặt ra trong thực tiễn KT, GS hiện nay. Bên cạnh đó, chỉ đạo của Ủy ban cũng yêu cầu xây dựng đội ngũ giảng viên không chỉ có trình độ chuyên môn cao, mà còn phải am hiểu thực tiễn CTKT ở các cấp; phát triển hệ thống giáo trình, tài liệu chuẩn hóa, hiện đại; đồng thời ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin vào hoạt động bồi dưỡng. Trung tâm được kỳ vọng sẽ trở thành nơi hội tụ trí tuệ, kinh nghiệm, là “trường chính trị chuyên ngành” kiểu mẫu về CTKT trong toàn hệ thống Đảng, góp phần quan trọng vào việc xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh toàn diện cả về chính trị, tư tưởng, tổ chức và đạo đức.

Trên cơ sở đó, ngày 11/7/2025 Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh ban hành Quyết định số 4427-QĐ/HVCTQG về việc thành lập Hội đồng Trung tâm Nghiên cứu và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng và Quyết định số 4428-QĐ/HVCTQG về chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Trung tâm Nghiên cứu và ĐT, BD CTKT của Đảng. Đây là tiền đề quan trọng để CTBD CBKT của Đảng phát huy tối đa hiệu quả BDNV chuyên sâu về CTKT, GS và kỷ luật của Đảng để đội ngũ CB, CC làm CTKT các cấp nắm chắc nghiệp vụ, có phương pháp, kỹ năng thực hiện nhiệm vụ; tạo sự lan toả sâu rộng về sự đổi mới mạnh mẽ trong nhận thức, tư duy, hành động khi thực hiện nhiệm vụ CTKT, GS hiện nay.

4.1.1.2. Khó khăn

Một là, những mặt trái của quá trình hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế thị trường đặt ra thách thức mới về năng lực CBKT của Đảng, đồng thời đặt ra những thách thức đối với CTBD CBKT của Đảng.

Công tác bồi dưỡng CBKT của Đảng trong bối cảnh mới đang đối diện với nhiều khó khăn, trong đó nổi bật là thách thức từ những mặt trái của quá

trình hội nhập quốc tế và sự phát triển không đồng đều, phức tạp của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam. Những yếu tố này đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với CBKT - không chỉ về chuyên môn, mà còn về bản lĩnh chính trị, tư duy chiến lược và kỹ năng xử lý tình huống thực tiễn.

Kinh tế thị trường tạo ra sự cạnh tranh và phát triển vượt trội, thúc đẩy xã hội vận hành theo cơ chế linh hoạt, sáng tạo hơn. Tuy nhiên, nó cũng đặt ra những yêu cầu cao hơn đối với CBKT của Đảng. Đội ngũ này không chỉ phải có kiến thức chuyên môn sâu rộng mà còn phải có tư duy nhạy bén, kỹ năng phân tích và đánh giá những vấn đề mới nảy sinh trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Sự vận hành phức tạp, cạnh tranh của nền kinh tế thị trường làm cho các hành vi vi phạm trong TCD ngày càng tinh vi, liên ngành, khó kiểm soát - do đó đòi hỏi CBKT không ngừng nâng cao năng lực để theo kịp và xử lý hiệu quả.

Trong môi trường hội nhập, CBKT phải tiếp xúc với nhiều tình huống mới như vi phạm liên quan đến đầu tư nước ngoài, quản lý vốn, chuyển giá, rửa tiền, lợi ích nhóm mang yếu tố xuyên quốc gia... Điều này đòi hỏi CTBD không thể dừng lại ở kiến thức cơ bản, mà phải cập nhật thường xuyên nội dung quốc tế hóa, pháp luật liên ngành và quy chuẩn đạo đức hành chính hiện đại. Nếu không được bồi dưỡng theo hướng này, cán bộ sẽ khó bắt kịp thực tiễn, dễ lúng túng khi xử lý các vụ việc có yếu tố mới phát sinh từ quá trình hội nhập.

Một trong những biểu hiện của thách thức từ hội nhập là việc một bộ phận cán bộ, đảng viên thiếu khả năng nhận diện đúng - sai trong môi trường có nhiều luồng thông tin đa chiều. Điều này khiến việc phát hiện sai phạm trong nội bộ trở nên phức tạp hơn, và nếu CBKT không có bản lĩnh chính trị vững vàng, kỹ năng đánh giá sắc bén thì rất dễ bị tác động, thậm chí không đủ năng lực thẩm định vụ việc. Điều đó đặt ra yêu cầu không chỉ nâng cao tri thức chuyên môn, mà còn phải rèn luyện tư duy độc lập, kỹ năng nhận diện và phản biện trong các chương trình bồi dưỡng.

Ngoài ra, sự phát triển kinh tế thị trường cũng làm xuất hiện nhiều mô hình kinh doanh, tổ chức quản lý mới - trong đó có mô hình doanh nghiệp đảng viên làm chủ hoặc tham gia điều hành - với các hình thức vi phạm không còn đơn tuyến như trước. Để kiểm tra hiệu quả, CBKT cần hiểu biết sâu về lĩnh vực kinh tế, tài chính, công nghệ, quản trị doanh nghiệp... mà không phải ai cũng có sẵn nền tảng này. Đây là khó khăn lớn trong thiết kế chương trình bồi dưỡng, đòi hỏi phải cá thể hóa nội dung học, gắn với tình huống thực tiễn và tăng cường yếu tố liên ngành trong bồi dưỡng.

Quá trình hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế thị trường đặt ra những rào cản không nhỏ đối với CTBD CBKT. Để thích ứng, đòi hỏi hệ thống bồi dưỡng phải thay đổi theo hướng hiện đại, thực tiễn và sát với các thách thức mới - từ đó góp phần xây dựng CBKT đủ năng lực, bản lĩnh và trách nhiệm, đáp ứng yêu cầu kiểm tra trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng.

Hai là, ảnh hưởng của cuộc cách mạng khoa học công nghệ đem đến rất nhiều thách thức cho CTKT, GS, THKL Đảng đồng thời đặt ra những yêu cầu cao hơn trong CTBD CBKT của Đảng. Các ứng dụng từ thành tựu khoa học công nghệ dẫn đến việc điều chỉnh cách thức quản lý, vận hành của các tổ chức tài chính, ngân hàng, tập đoàn kinh tế lớn, ... diễn ra quá nhanh và phức tạp hơn, trong khi hệ thống pháp luật, cơ chế, chính sách quản lý của Đảng và Nhà nước thiếu đồng bộ, chưa đáp ứng kịp yêu cầu, nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý trong thời kỳ mới. Qua đó, nhiều đã gây khó khăn cho việc KT, GS.

Thực tế cho thấy, đã xuất hiện rất nhiều vụ việc vi phạm pháp luật nghiêm trọng, kéo dài mà đối tượng đã lợi dụng những kẽ hở trong cơ chế, chính sách quản lý và sử dụng triệt để các thành tựu khoa học công nghệ, công nghệ thông tin, công nghệ sao chụp, làm giả các loại giấy tờ để thực hiện các hành vi vi phạm với các thủ đoạn ngày càng tinh vi, phức tạp và kín đáo để dễ dàng che đậy, trốn tránh sự phát hiện của các cơ quan thanh tra, kiểm soát... Mặt khác, cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin để đảm bảo công tác

bảo mật thông tin còn hạn chế, vấn đề quản lý an ninh mạng thiếu đồng bộ. Trong khi đó, tội phạm sử dụng công nghệ cao thường tìm kiếm, tập hợp, liên kết với nhau để tìm cách xâm nhập, đánh cắp dữ liệu công tác, những thông tin, kết quả thẩm tra, xác minh có thể bị rò rỉ từ việc trao đổi gửi thư điện tử trong nội bộ Ngành Kiểm tra. Do vậy, về lâu dài, nếu CBKT không am hiểu và ứng dụng thành thạo công nghệ sẽ khó khăn trong việc đảm bảo an toàn thông tin khi thực hiện công việc thẩm tra, xác minh, xây dựng báo cáo, dẫn đến các thông tin, kết quả KT, GS chưa chính thức bị lộ lọt sẽ làm ảnh hưởng xấu đến hình ảnh của các tổ chức cơ sở đảng, tạo cơ sở để các thế lực thù địch lợi dụng mạng Internet để tuyên truyền, kích động, xuyên tạc, nói xấu Đảng, chế độ, chia rẽ đoàn kết nội bộ, làm giảm sút tiến tới mất lòng tin của rihân dân đối với Đảng, Nhà nước và chế độ xã hội chủ nghĩa.

Ba là, những các đòi hỏi ngày càng cao trong CTKT, GS, THKL Đảng đặt ra những yêu cầu mới, ngày càng cao và đa dạng đối với CBKT của Đảng, do đó CTBD CBKT phải được nâng tầm tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ. Điều này đòi hỏi CTBD cũng phải có sự đổi mới mạnh mẽ về nội dung, phương pháp và hình thức để bảo đảm khả năng thích ứng và đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Tuy nhiên, CTBD CBKT vẫn còn nhiều hạn chế, nặng về lý thuyết, thiếu tính thực tiễn. Chương trình chưa thực sự có nhiều đổi mới mang tính vượt trội, chưa có nhiều mô hình chuyên sâu, thực hành, mô phỏng các tình huống kiểm tra thực tế. Trong khi hệ thống quy định của Đảng, pháp luật Nhà nước liên quan đến KT, GS và kỷ luật ngày càng hoàn thiện và chặt chẽ, CBKT lại phải xử lý những vụ việc đa chiều, đan xen lợi ích và có yếu tố mới. Việc bồi dưỡng không được cải tiến sẽ khiến người học khó tiếp cận tri thức hiện đại và khó áp dụng kiến thức vào công việc thực tế. Thêm vào đó, nhiều chương trình vẫn dừng ở lý thuyết hoặc liệt kê quy định, thiếu các nội dung gắn với “điểm nóng” trong CTKT hiện nay như: chuyển đổi số, an ninh mạng, lợi ích nhóm, sai phạm trong CTCB, tài chính - đất đai, quản lý vốn...

Việc ứng dụng công nghệ trong CTBD cũng còn bất cập. Trong khi công nghệ số đang thay đổi toàn diện cách thức quản lý và kiểm tra, thì nhiều cán bộ vẫn chưa thành thạo công nghệ. Điều này khiến việc sử dụng phần mềm thu thập, phân tích, xử lý thông tin còn hạn chế, từ đó ảnh hưởng tới hiệu quả tiếp thu kiến thức cũng như khả năng tác nghiệp. Do đó, việc số hóa nội dung, cập nhật bài giảng, ứng dụng trí tuệ nhân tạo, mô phỏng vụ việc... là hướng đổi mới bắt buộc để CTBD không bị tụt hậu. Mặt khác, việc phân loại đối tượng học tập chưa rõ ràng. Chương trình áp dụng cho cả cán bộ mới vào ngành và cán bộ có kinh nghiệm, gây ra sự dàn trải, thiếu trọng tâm. Cần xây dựng chương trình có tầng bậc rõ ràng, phân hóa theo trình độ, ngạch công chức, vị trí công tác để đảm bảo “dạy đúng - học đúng” và phát huy hiệu quả tối đa của bồi dưỡng. Để CTBD đáp ứng được yêu cầu thực tiễn hiện nay, cần đổi mới toàn diện về cách tiếp cận, xây dựng chương trình, phương pháp giảng dạy và đánh giá kết quả. Nếu không có cải cách kịp thời, CBKT sẽ khó theo kịp thực tiễn đang thay đổi nhanh chóng, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả kiểm tra và uy tín chính trị của TCD các cấp.

Bốn là, thách thức mới đối với CTBD CBKT của Đảng là vấn đề nhận thức chưa đầy đủ, chưa thống nhất, chưa đồng đều giữa các cấp ủy, TCD và bản thân đội ngũ cán bộ về vai trò, vị trí của công tác này. Mặc dù CTKT, GS luôn được xác định là nhiệm vụ trọng yếu trong xây dựng Đảng, nhưng thực tế vẫn còn nhiều nơi xem nhẹ hoặc chưa quan tâm đúng mức đến CTBD CBKT. Vẫn còn tình trạng xem nhẹ CTBD, chưa coi đây là nhiệm vụ chiến lược, dẫn đến chất lượng CBKT không đồng đều, chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Nguyên nhân có thể đến từ việc chưa có chiến lược dài hạn về phát triển CBKT, tư duy nhiệm kỳ của một số lãnh đạo, hoặc do nguồn lực đầu tư cho CTBD cán bộ còn hạn chế. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến tính liên tục và hiệu quả của quá trình nâng cao năng lực đội ngũ kiểm tra.

Mặt khác, chính bản thân CBKT cũng cần nhận thức rõ vai trò của việc học tập, bồi dưỡng. Trong điều kiện nhiệm vụ ngày càng phức tạp, cán bộ

không chỉ cần giỏi chuyên môn mà còn phải có phẩm chất đạo đức, kỹ năng xử lý tình huống và khả năng tư duy chiến lược. Nếu không chủ động học tập, tự rèn luyện, đội ngũ sẽ dễ tụt hậu, lúng túng khi xử lý công việc. Việc coi việc học là hình thức, hoặc học để lấy chứng chỉ chứ không chú trọng nội dung, sẽ làm mất đi tính thực chất của CTBD. Chỉ khi CTBD được nhìn nhận đúng đắn như một phần không thể thiếu trong xây dựng Đảng, và được xác lập là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục, thì hệ thống tổ chức mới có thể chủ động bố trí nguồn lực, xây dựng kế hoạch, kiểm tra - giám sát hiệu quả, từ đó tạo ra sự thay đổi căn cơ về chất lượng đội ngũ.

Năm là, sự chống phá của các thế lực thù địch ngày càng gia tăng hoạt động chống phá Đảng, Nhà nước thông qua các phương thức ngày càng tinh vi, đa dạng. Chúng không chỉ công kích vào nền tảng tư tưởng, đường lối, chính sách của Đảng mà còn trực tiếp làm xói mòn lòng tin vào đội ngũ cán bộ, trong đó có CBKT. Đây là một trong những khó khăn lớn, gián tiếp ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả CTBD CBKT hiện nay.

Các thế lực thù địch lợi dụng mạng xã hội, internet và không gian số để xuyên tạc, bóp méo bản chất CTKT của Đảng, coi đó là công cụ đấu đá nội bộ hoặc phục vụ mục tiêu cá nhân. Chúng kích động tâm lý nghi ngờ, chia rẽ nội bộ, khiến một bộ phận cán bộ, đảng viên, đặc biệt là cán bộ trẻ hoặc thiếu bản lĩnh dễ dao động, suy giảm niềm tin vào vai trò của CTKT. Điều này tác động tiêu cực đến thái độ học tập, ý thức rèn luyện và động lực tham gia bồi dưỡng. Không chỉ vậy, thông qua các diễn đàn quốc tế các thế lực còn gây áp lực đối ngoại, khiến công tác xây dựng chương trình bồi dưỡng phải vừa đáp ứng yêu cầu lý luận - chính trị trong nước, vừa kiên định nền tảng tư tưởng và bảo vệ quan điểm của Đảng trước áp lực từ bên ngoài. Bối cảnh này đòi hỏi CTBD phải chú trọng đến nội dung bảo vệ nền tảng tư tưởng, rèn luyện kỹ năng phản biện chính trị, nâng cao khả năng tự “đề kháng” của CBKT trước thông tin xấu - độc, tránh bị thao túng tư tưởng. Các khóa học cũng cần chú trọng lồng

ghép nội dung về nhận diện âm mưu chống phá của các thế lực thù địch, rèn luyện bản lĩnh và kỹ năng đấu tranh trong không gian số.

4.1.2. Phương hướng tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng đến năm 2030 tầm nhìn đến 2035

4.1.2.1. Phương hướng chung

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, chuyển đổi số mạnh mẽ và yêu cầu ngày càng cao đối với công tác xây dựng Đảng, CTBD CBKT cần được định hướng theo hướng hiệu quả, toàn diện, thiết thực, khoa học và hiện đại. Phương hướng chung đặt ra là: Tăng cường chất lượng, hiệu quả và tính chiến lược trong CTBD, gắn lý luận với thực tiễn, đáp ứng sát yêu cầu công việc, phù hợp với đặc thù đội ngũ CBKT và xu thế phát triển trong giai đoạn mới.

4.1.2.2. Phương hướng cụ thể

Để đạt được mục tiêu đã đề ra, CTBD CBKT của Đảng cần được đẩy mạnh theo một số định hướng trọng tâm sau đây:

Một là, bảo đảm tính đúng đắn, thiết thực và linh hoạt trong tổ chức bồi dưỡng. Công tác bồi dưỡng cần tuân thủ các quy định của Đảng, đồng thời đảm bảo phù hợp với đặc điểm, nhu cầu và chức danh công tác của CBKT. Tránh tổ chức bồi dưỡng theo hướng hành chính, hình thức, mà cần gắn chặt với thực tiễn, yêu cầu phát triển đội ngũ và đặc thù từng vị trí.

Hai là, nâng cao chất lượng nội dung chương trình bồi dưỡng. Chương trình bồi dưỡng cần được thiết kế trên cơ sở dự báo nhu cầu và xu hướng phát triển đến năm 2030, tầm nhìn 2035; phân loại theo ngạch, chức danh; tích hợp lý luận, thực tiễn, kỹ năng nghiệp vụ và kỹ năng mềm. Đặc biệt chú trọng nội dung về chuyển đổi số, đạo đức công vụ và xử lý tình huống đa ngành.

Ba là, tăng cường điều kiện bảo đảm cho CTBD. Đẩy mạnh đầu tư hạ tầng, công nghệ, chuẩn hóa tài liệu, củng cố đội ngũ giảng viên. Mở rộng quy

mô, nâng cao chất lượng các lớp bồi dưỡng, hướng đến phát triển bền vững và đồng bộ từ Trung ương đến cơ sở.

Bốn là, hoàn thiện cơ chế quản lý và phối hợp trong tổ chức bồi dưỡng. Xây dựng hệ thống quản lý thống nhất, có khả năng theo dõi, đánh giá và cập nhật quá trình học tập của CBKT theo chu kỳ. Tăng cường phối hợp giữa UBKTTW, cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp với HVCTQG Hồ Chí Minh trong toàn bộ quy trình từ thiết kế chương trình, tổ chức lớp học, giảng dạy, đến kiểm tra, tổng kết, góp phần đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất và chất lượng của CTBD.

4.2. NHỮNG GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ KIỂM TRA CỦA ĐẢNG ĐẾN NĂM 2030 TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2035

4.2.1. Tăng cường trách nhiệm của các chủ thể công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Nâng cao nhận thức, quyết tâm chính trị và tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo đối với CTBD CBKT của Đảng là yếu tố then chốt, quyết định đến chất lượng và hiệu quả của hoạt động này. Nếu không có sự quan tâm đúng mức từ cấp ủy, lãnh đạo cơ quan kiểm tra và bản thân CBKT, CTBD sẽ thiếu định hướng, thiếu sự đầu tư và không phát huy được vai trò trong thực tiễn CTKT, GS. Do đó, cần tập trung một số nội dung sau:

Một là, tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất của Trung ương Đảng đối với CTBD CBKT của Đảng.

Cần tăng cường chất lượng hệ thống các văn bản chỉ đạo từ Trung ương Đảng: Việc ban hành văn bản phải đảm bảo tính hệ thống, có khả năng bao quát các vấn đề về nội dung, phương pháp, hình thức và tiêu chí đánh giá CTBD. Đồng thời, các văn bản này phải thể hiện được quan điểm đổi mới, gắn với thực tiễn, bảo đảm tính định hướng lâu dài nhưng cũng đủ linh hoạt để thích ứng với những yêu cầu mới nảy sinh trong từng giai đoạn. Bên cạnh đó, cần hình thành cơ chế rà soát, đánh giá và cập nhật các văn bản chỉ đạo

theo chu kỳ, tránh tình trạng văn bản lỗi thời, chồng chéo hoặc thiếu tính khả thi trong thực hiện ở cấp dưới. Việc xây dựng văn bản chỉ đạo cần được coi là một quá trình liên tục, không chỉ dừng lại ở khâu soạn thảo mà còn phải được cập nhật thường xuyên dựa trên phản hồi thực tiễn và sự thay đổi của môi trường chính trị, kinh tế, xã hội. Việc không thường xuyên rà soát văn bản có thể dẫn tới tình trạng các văn bản trở nên lạc hậu, không còn phù hợp với tình hình mới, gây khó khăn cho các cơ quan kiểm tra khi triển khai thực hiện.

Hoàn thiện cơ chế KT, GS việc tổ chức thực hiện CTBD: Việc KT, GS phải gắn với các tiêu chí cụ thể, lượng hóa được như: số lượng cán bộ được bồi dưỡng theo từng ngạch, mức độ phù hợp giữa nội dung giảng dạy với yêu cầu công tác thực tế, tỷ lệ học viên hoàn thành bài thu hoạch, kết quả phản hồi của học viên sau khóa học... Cần hình thành hệ thống đánh giá nhiều cấp (Trung ương, địa phương, đơn vị cử học viên) để tạo áp lực và động lực cho các chủ thể tổ chức thực hiện nghiêm túc. Ngoài ra, cần kết nối kết quả bồi dưỡng với công tác quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá cán bộ nhằm tăng tính thiết thực và hiệu quả thực hiện. Việc lượng hóa các tiêu chí đánh giá như số lượng, chất lượng đầu ra và phản hồi học viên không chỉ giúp minh bạch hóa kết quả thực hiện mà còn là công cụ thúc đẩy sự nâng cao chất lượng bồi dưỡng. Hệ thống đánh giá đa cấp cũng góp phần tạo nên sự giám sát chéo và đồng thời phát huy vai trò trách nhiệm của các bên liên quan trong công tác này.

Hai là, phát huy trách nhiệm và năng lực tổ chức thực hiện của Ủy ban, Cơ quan Kiểm tra Trung ương và ủy ban, cơ quan ủy ban kiểm tra cấp tỉnh.

Phân công rõ vai trò của UBKTTW trong điều phối nội dung bồi dưỡng: Ủy ban Kiểm tra Trung ương phải là cơ quan đầu mối xây dựng chương trình khung thống nhất, đảm bảo tính chuẩn hóa và khoa học; trong đó phải làm rõ hệ mục tiêu (kiến thức, kỹ năng, thái độ), tiêu chuẩn hóa đầu ra theo từng nhóm cán bộ (KTV, KTVCL, cán bộ lãnh đạo...). Đồng thời, Ủy ban

cần phối hợp với HVCTQG Hồ Chí Minh để thống nhất tài liệu giảng dạy, quy trình tuyển chọn giảng viên và cơ chế cập nhật chương trình trên nền tảng thực tiễn. Việc xây dựng chương trình khung không chỉ nhằm mục tiêu đồng bộ mà còn phải đảm bảo sự linh hoạt để phù hợp với đặc thù từng địa phương, ngành nghề. Ngoài ra, sự phối hợp với các cơ sở đào tạo uy tín giúp nâng cao tính chuyên nghiệp, khoa học và thực tiễn trong từng nội dung bồi dưỡng.

Chủ động xây dựng kế hoạch bồi dưỡng tại chỗ phù hợp với đặc thù từng địa phương: ủy ban kiểm tra các tỉnh ủy, thành ủy cần chủ động khảo sát trình độ, năng lực của CBKT hiện có, từ đó xây dựng chương trình bồi dưỡng theo chuyên đề ngắn hạn phù hợp với chức năng, nhiệm vụ tại chỗ. Có thể tổ chức các lớp bồi dưỡng nội bộ định kỳ hàng quý hoặc bán niên, do cán bộ dày dặn kinh nghiệm của tỉnh đảm nhiệm, vừa tiết kiệm chi phí, vừa bảo đảm tính thiết thực.

Tăng cường phân cấp, phân quyền rõ ràng trong tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng: Cơ quan ủy ban kiểm tra cần được trao quyền chủ động hơn trong việc đề xuất nội dung, lựa chọn giảng viên, điều phối lớp học ở cấp tỉnh hoặc liên tỉnh. Việc trao quyền phải đi kèm với cơ chế kiểm soát bằng kết quả đầu ra, lấy chất lượng học viên và phản hồi thực tiễn làm cơ sở đánh giá.

Thực hiện đa dạng hóa hình thức tổ chức lớp học: Ngoài các lớp truyền thống, cần mạnh dạn thử nghiệm mô hình lớp học trực tuyến, lớp học ghép theo chuyên đề liên quan, thảo luận nhóm chuyên sâu theo lĩnh vực (kỷ luật đảng viên, tài chính đảng, giải quyết tố cáo...). Điều này không chỉ giúp học viên mở rộng góc nhìn mà còn giúp tận dụng nguồn lực giảng viên có sẵn tại địa phương hoặc từ các địa phương khác. Việc đa dạng hóa hình thức tổ chức học không chỉ nâng cao hiệu quả tiếp thu mà còn giúp CBKT dễ dàng tiếp cận kiến thức mới, áp dụng linh hoạt trong các tình huống khác nhau. Đặc biệt, trong bối cảnh công nghệ phát triển, các lớp học trực tuyến hay thảo luận nhóm online đang trở thành xu hướng tất yếu.

Kết hợp chặt chẽ giữa nhiệm vụ chuyên môn và CTBD: Trong quá trình tổ chức KT, GS, cần gắn việc phân công nhiệm vụ cho cán bộ trẻ với các yêu cầu học hỏi, cọ xát thực tế và báo cáo rút kinh nghiệm. Mỗi đoàn KT, GS nên được xem như một môi trường bồi dưỡng, từ đó hình thành quy trình “học trong thực tiễn, bồi dưỡng qua công việc”, nâng cao năng lực nghề nghiệp một cách liên tục. Quá trình bồi dưỡng không thể chỉ gói gọn trong lớp học mà cần phải là một chu trình liên tục, lấy thực tiễn làm trung tâm để vừa học vừa hành. Điều này cũng tạo điều kiện để cán bộ trẻ phát triển toàn diện cả về kiến thức chuyên môn lẫn kỹ năng thực tiễn công tác.

Thực hiện đồng bộ các giải pháp trên không chỉ giúp củng cố vai trò chủ thể tổ chức thực hiện bồi dưỡng mà còn góp phần tạo nên sự chuyển biến căn bản về nhận thức và hành động trong hệ thống kiểm tra của Đảng.

Ba là, nâng cao hiệu quả hướng dẫn của UBKTTW đối với CTBD CBKT của Đảng.

Ban hành hệ thống tài liệu, giáo trình hướng dẫn chuyên môn về CTBD CBKT: Tài liệu cần nêu rõ mục tiêu, yêu cầu, chuẩn đầu ra, phương pháp giảng dạy, cách thiết kế bài giảng, hệ thống câu hỏi đánh giá và các mẫu báo cáo, biểu mẫu triển khai. Việc có bộ tài liệu chuẩn giúp thống nhất thực hành trong toàn hệ thống.

Tổ chức các đoàn CTKT kết hợp hướng dẫn chuyên môn tại chỗ có sự tham gia của chuyên gia hoặc cán bộ giảng dạy để trực tiếp dự giờ, đánh giá chất lượng giảng viên, nội dung bài giảng, cách thức tổ chức lớp học. Qua đó rút kinh nghiệm và hướng dẫn điều chỉnh.

Thiết lập hệ thống đánh giá phản hồi hai chiều giữa cấp dưới và cấp trên: Cho phép ủy ban kiểm tra cấp tỉnh có thể đánh giá, góp ý trở lại đối với các tài liệu hướng dẫn, nội dung bồi dưỡng do cấp trên cung cấp. Điều này tạo ra môi trường phản biện tích cực và làm cho nội dung hướng dẫn sát thực tế hơn.

Đẩy mạnh tập huấn năng lực hướng dẫn cho cán bộ cấp trên: Cán bộ được giao nhiệm vụ hướng dẫn cần được tham gia các lớp nâng cao kỹ năng

sự phạm, kỹ năng xây dựng chương trình bồi dưỡng và phương pháp tổ chức lớp học hiện đại. Việc chuẩn hóa năng lực người hướng dẫn là điều kiện tiên quyết để công tác này có chiều sâu và hiệu quả bền vững. Vai trò hướng dẫn sẽ phát huy tối đa giá trị nếu có sự kết hợp hài hòa giữa chuyên môn và khả năng tổ chức. Khi đó, hệ thống ngành kiểm tra sẽ có một nền tảng thống nhất, khoa học, hiệu quả và giàu tính thực tiễn hơn trong CTBD CBKT.

Bốn là, nâng cao nhận thức, ý thức tự học tập, tự bồi dưỡng, xây dựng động lực và môi trường học tập tích cực cho CBKT của Đảng.

Đa dạng hóa phương pháp giảng dạy nhằm tăng tính tương tác và cảm hứng học tập: Các lớp học cần chuyển từ hình thức truyền thụ một chiều sang mô hình học tích cực, lấy học viên làm trung tâm. Tăng cường hoạt động nhóm, tình huống xử lý thực tiễn, phản biện - thảo luận sẽ giúp học viên chủ động tư duy và hứng thú hơn trong tiếp thu kiến thức.

Phát triển văn hóa học tập trong nội bộ ngành kiểm tra: Ủy ban Kiểm tra Trung ương, ủy ban kiểm tra cấp tỉnh nên phát động các phong trào xây dựng môi trường học tập liên tục, như: “Mỗi tuần một chuyên đề”, “Mỗi tháng một tình huống nghiệp vụ”, sinh hoạt chuyên môn mở rộng, diễn đàn trao đổi kinh nghiệm trực tuyến... Từ đó hình thành môi trường rèn luyện thường xuyên, không chỉ trong lớp học chính thức.

Đổi mới công tác đánh giá học viên để phản ánh đúng năng lực học tập và vận dụng: Ngoài bài thu hoạch, cần tổ chức đánh giá qua thực hành tình huống, phản biện nhóm, báo cáo thực tiễn,... Kết quả này cần được lưu hồ sơ, làm căn cứ điều chỉnh chương trình và sử dụng cán bộ lâu dài.

Nâng cao nhận thức chính trị và trách nhiệm của các chủ thể CTBD CBKT của Đảng là yêu cầu cấp bách nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về chất lượng đội ngũ CBKT trong giai đoạn mới. Việc tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất của Trung ương, phát huy năng lực tổ chức

thực hiện của các cấp ủy và cơ quan kiểm tra, nâng cao hiệu quả hướng dẫn của UBKTTW, xây dựng động lực học tập tích cực cho CBKT và tăng cường phối hợp liên ngành là những giải pháp đồng bộ và toàn diện cần triển khai nghiêm túc, quyết liệt. Chỉ khi các chủ thể CTBD nhận thức đúng đắn, xác định trách nhiệm và có hành động đồng bộ, mới có thể xây dựng được đội ngũ CBKT của Đảng có phẩm chất chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ tốt, năng lực thực tiễn cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

4.2.2. Tăng cường xây dựng và cập nhật chương trình, nội dung bồi dưỡng theo đặc thù từng nhóm cán bộ và giai đoạn thực hiện

Việc xây dựng, điều chỉnh chương trình, nội dung bồi dưỡng cần được thực hiện một cách linh hoạt, phù hợp với đặc thù của từng nhóm cán bộ và từng giai đoạn triển khai. Giải pháp này nhằm nâng cao hiệu quả CTBD, đảm bảo đáp ứng đúng nhu cầu, năng lực và vị trí công tác của từng đối tượng. Qua đó, góp phần phát triển năng lực cho cán bộ một cách toàn diện, bền vững và sát thực tiễn. Do đó, cần tập trung một số nội dung sau:

Một là, xây dựng chương trình bồi dưỡng CBKT của Đảng theo hướng phân hóa đối tượng học theo chức danh, nhiệm vụ và trình độ.

Xây dựng khung chương trình chuẩn cho từng nhóm CBKT: Hiện nay, CBKT được tuyển dụng từ nhiều ngành, nhiều lĩnh vực, có đặc điểm trình độ, kinh nghiệm công tác khác nhau, có sự phân hóa thành cán bộ mới vào ngành (KTV), cán bộ đã có thâm niên (KTVC), và cán bộ lãnh đạo (KTVCC). Khi vào Ngành Kiểm tra Đảng, thời gian học nghiệp vụ chỉ khoảng 2 tuần, thậm chí có lớp còn rút ngắn hơn khoảng 5-7 ngày. Phải nắm chắc nghiệp vụ chỉ trong khoảng thời gian ngắn ngày là yêu cầu quá cao, khó có thể khẳng định ai cũng đạt được. Từ thực tế này cho thấy, CTBD CBKT cần phải được tiến hành một cách bài bản và khoa học để góp phần nâng cao “tay nghề”, nâng cao chất lượng CBKT. Mỗi chương

trình cần xác định rõ mục tiêu, nội dung cốt lõi, yêu cầu đầu ra cụ thể. Khung chương trình này cần do UBKTTW ban hành, đảm bảo tính thống nhất nhưng vẫn cho phép địa phương điều chỉnh linh hoạt. Việc xây dựng chương trình bồi dưỡng phân hóa theo nhóm cán bộ không chỉ giúp nâng cao hiệu quả học tập mà còn tạo điều kiện để phát triển lộ trình nghề nghiệp, bồi dưỡng năng lực lãnh đạo, chuyên môn một cách hệ thống, khoa học và sát với yêu cầu đổi mới trong CTKT của Đảng.

Nội dung bồi dưỡng dành cho CBKT của Đảng cần được xác định theo hướng bảo đảm tính hệ thống, đồng bộ, phù hợp với yêu cầu thực tiễn và nhiệm vụ chính trị trong từng giai đoạn cụ thể: Việc xây dựng nội dung không chỉ nhằm mục tiêu cung cấp tri thức một cách đầy đủ mà còn chú trọng đến việc hình thành năng lực hành động, đảm bảo sự kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn CTKT, GS và THKL của Đảng. Về cơ bản, nội dung bồi dưỡng bao gồm hai cấu phần chính: (1) Thành phần kiến thức tập trung vào việc trang bị cho CBKT nền tảng lý luận, tư tưởng và pháp lý cần thiết để nhận thức đúng đắn và vận hành hiệu quả các nguyên tắc, quy trình, nội dung CTKT của Đảng. Đây là phần cung cấp hệ thống tri thức lý thuyết có tính định hướng, bao gồm các vấn đề lý luận cơ bản về Đảng, vai trò và chức năng của CTKT trong công tác xây dựng Đảng, nội dung cơ bản của các quy định, hướng dẫn của Trung ương về KT, GS và THKL Đảng. Ngoài ra, phần kiến thức còn bao gồm phương pháp tư duy, kỹ năng phân tích, tổng hợp vấn đề, giúp CBKT nâng cao năng lực nhận diện và xử lý các tình huống phát sinh trong thực tiễn; (2) Phần kỹ năng trọng tâm được đặt vào việc phát triển năng lực thực hành nghề nghiệp của CBKT thông qua các hoạt động mô phỏng, phân tích tình huống và giải quyết vụ việc cụ thể. Đây là phần giúp người học từng bước nắm vững và thành thạo các thao tác kỹ thuật trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Các kỹ năng cần được bồi dưỡng bao gồm: kỹ năng xây dựng mối quan hệ để khai thác thông tin phục vụ CTKT; kỹ năng thu thập, xử lý,

đánh giá chứng cứ và thông tin có liên quan; kỹ năng phân tích, nhận diện vấn đề; kỹ năng nắm bắt tâm lý, hành vi và thái độ của đối tượng được kiểm tra; kỹ năng diễn đạt, trình bày lập luận và thuyết phục trong quá trình làm việc với tổ chức, cá nhân có liên quan. Những kỹ năng này không chỉ giúp CBKT nâng cao hiệu quả công việc mà còn góp phần xây dựng hình ảnh chuẩn mực, chuyên nghiệp của ngành Kiểm tra của Đảng.

Để bảo đảm tính hiệu quả của chương trình bồi dưỡng, việc thiết kế và phân bổ tỷ trọng giữa phần kiến thức và phần kỹ năng cần được tính toán kỹ lưỡng, phù hợp với đặc thù vị trí công tác và trình độ của đối tượng học viên. Nếu thiên lệch về kiến thức sẽ dẫn đến tình trạng lý thuyết suông, xa rời thực tế; nếu quá chú trọng vào kỹ năng mà thiếu cơ sở lý luận thì người cán bộ dễ mất phương hướng trong nhận thức và hành động. Do đó, việc cân bằng giữa hai cấu phần này là điều kiện quan trọng để phát triển toàn diện năng lực CBKT, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong tình hình mới.

Tăng cường khảo sát định kỳ nhu cầu học tập của CBKT: Mỗi năm, ủy ban kiểm tra các cấp cần phát phiếu khảo sát, tổ chức tọa đàm để xác định nhu cầu bổ sung kiến thức, kỹ năng của CBKT trong từng lĩnh vực. Từ đó, có căn cứ điều chỉnh, bổ sung chuyên đề sát thực tiễn.

Gắn kết nội dung chương trình với đặc điểm ĐT, BD và thực tiễn địa phương: Các địa phương có tính chất đặc thù (biên giới, hải đảo, dân tộc thiểu số...) cần được bổ sung chuyên đề riêng, ví dụ: xử lý vi phạm trong quản lý đất đai, tài chính đảng ở vùng khó khăn, thanh tra các chương trình mục tiêu quốc gia... Điều này giúp tăng tính thực tiễn và khả năng vận dụng.

Định kỳ rà soát, điều chỉnh chương trình theo giai đoạn và nhiệm vụ chính trị mới: Khi có thay đổi về ĐT, BD trong toàn HTCT, quy định mới của Đảng, chương trình bồi dưỡng phải được cập nhật ngay để bảo đảm học viên tiếp cận thông tin mới kịp thời. Ủy ban Kiểm tra Trung ương cần ban hành hướng dẫn cập nhật chương trình theo từng năm.

Hai là, điều chỉnh nội dung bồi dưỡng gắn với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn mới của ủy ban kiểm tra các cấp trong bối cảnh HTCT có nhiều thay đổi, đặc biệt là quá trình vận hành bộ máy chính quyền địa phương 2 cấp gắn với việc thay đổi các đơn vị hành chính toàn quốc.

Bổ sung chuyên đề về KT, GS trong điều kiện sắp xếp đơn vị hành chính, mô hình đảng bộ đặc thù: Các chuyên đề cần tập trung vào kỹ năng kiểm tra tại địa phương có địa giới hành chính mới, hợp nhất tổ chức, thay đổi phân cấp quản lý đảng viên, tài chính đảng, TCD trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp...

Bổ sung các chuyên đề có tính ứng dụng cao để giúp CBKT đối mặt với những vi phạm ngày càng tinh vi, phức tạp và khó phát hiện theo kịp sự phát triển của Cách mạng công nghiệp 4.0, ví dụ như: (1) Chuyên đề về Công nghệ số và ứng dụng trong CTKT, GS của Đảng tang bị kiến thức nền tảng về các công nghệ cốt lõi của Cách mạng công nghiệp 4.0 như trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), điện toán đám mây, blockchain và internet vạn vật (IoT), đồng thời định hướng cách khai thác, ứng dụng các công nghệ này vào giám sát nội bộ, quản lý quy trình và phát hiện vi phạm; (2) Chuyên đề chuyên sâu về nhận diện và xử lý hành vi vi phạm sử dụng công nghệ cao. Trong môi trường số hóa, các hành vi vi phạm ngày càng tinh vi như giả mạo thông tin, thao túng dữ liệu, sử dụng mạng xã hội để xuyên tạc, gây chia rẽ nội bộ. Chuyên đề này sẽ giúp CBKT nâng cao năng lực nhận diện và xử lý các hành vi vi phạm có liên quan đến công nghệ, đặc biệt là kỹ năng thu thập và phân tích bằng chứng điện tử; (3) Chuyên đề An ninh mạng và bảo mật thông tin trong công tác Đảng. Đây là nội dung then chốt nhằm giúp CBKT bảo đảm an toàn cho hệ thống thông tin, dữ liệu Đảng, nhất là trong bối cảnh ngày càng nhiều hoạt động quản lý và báo cáo được thực hiện qua nền tảng số. Chuyên đề này cũng nhấn mạnh các kỹ năng cơ bản về sử dụng an toàn thiết bị, phòng chống rò rỉ thông tin và đảm bảo tính bảo mật trong quá trình điều tra, giám sát; (4) chuyên đề đạo đức công vụ và trách nhiệm của CBKT trong môi

trường số cũng rất cần thiết. Công nghệ mang lại nhiều tiện ích nhưng cũng dễ dẫn đến những rủi ro về lạm quyền, thao túng thông tin hoặc sử dụng sai mục đích. Chuyên đề này giúp CBKT nhận thức đầy đủ về đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm cá nhân và các chuẩn mực ứng xử khi làm việc với dữ liệu, đặc biệt trong môi trường số hóa; (5) Chuyên đề kỹ năng sử dụng phần mềm và công cụ kiểm tra số hóa. Nội dung này tập trung hướng dẫn CBKT sử dụng thành thạo các phần mềm hỗ trợ công tác như phần mềm quản lý đơn thư, kiểm tra tài chính nội bộ, phân tích dữ liệu, lập báo cáo tự động, cũng như các công cụ tương tác phục vụ giám sát trực tuyến. Việc làm chủ các công cụ này sẽ giúp nâng cao hiệu suất và tính chính xác trong CTKT.... Việc bổ sung những chuyên đề nêu trên không chỉ giúp CBKT thích ứng với môi trường công nghệ số, mà còn góp phần tăng cường năng lực thực thi nhiệm vụ, bảo đảm CTKT của Đảng vừa chính xác, kịp thời, vừa hiện đại và hiệu quả.

Tăng cường phối hợp giữa Trung ương với địa phương trong đề xuất nội dung cần bổ sung: Cần xây dựng cơ chế định kỳ lấy ý kiến phản hồi từ cấp tỉnh về những nội dung thiếu, yếu trong chương trình bồi dưỡng hiện hành. Trên cơ sở đó, Trung ương điều chỉnh hoặc bổ sung thành chuyên đề mới phù hợp.

Gắn kết nội dung bồi dưỡng với yêu cầu giám sát, kiểm tra việc thực hiện các chủ trương lớn của Đảng: Ví dụ như nghị quyết về đổi mới phương thức lãnh đạo, đề án sắp xếp DT, BD, đề án xây dựng cán bộ các cấp, chương trình chuyển đổi số... Các nội dung bồi dưỡng cần cụ thể hóa thành tình huống, bài tập nhóm, đánh giá năng lực.

Đổi mới phương pháp tiếp cận nội dung từ hướng phân tích tình huống thực tế: Thay vì giảng dạy lý thuyết khái quát, cần yêu cầu giảng viên trình bày tình huống cụ thể trong kiểm tra - giám sát tại các mô hình mới (thành phố thuộc tỉnh, huyện sau sáp nhập, xã có đặc thù địa lý...), từ đó cùng học viên phân tích, đưa ra hướng xử lý để học tập lẫn nhau.

Việc điều chỉnh nội dung bồi dưỡng gắn với nhiệm vụ mới không chỉ giúp CBKT thích ứng nhanh với thay đổi trong DT, BD, mà còn nâng cao khả năng dự báo, xử lý linh hoạt các tình huống phát sinh từ thực tiễn CTKT, GS và kỷ luật Đảng.

Ba là, đổi mới cách thức tổ chức để phù hợp với từng hình thức, đối tượng học tập và điều kiện cụ thể của từng địa phương, cơ quan, đơn vị.

Áp dụng hình thức bồi dưỡng kết hợp (blended learning): Kết hợp giữa học trực tiếp và học trực tuyến, giữa giảng viên trung ương và giảng viên cơ sở; kết hợp lý thuyết với thảo luận nhóm, xử lý tình huống, thực hành tình huống mô phỏng... Mô hình này giúp linh hoạt thời gian, tiết kiệm chi phí mà vẫn đảm bảo chất lượng.

Tăng cường sử dụng tình huống thực tiễn trong giảng dạy: Mỗi chuyên đề cần kèm theo ít nhất 1-2 tình huống thực tế để học viên trao đổi, xử lý, rút ra kinh nghiệm. Có thể xây dựng ngân hàng tình huống nghiệp vụ và mời chính các cán bộ địa phương chia sẻ bài học điển hình. Quá trình bồi dưỡng CBKT có thể phát huy tính tích cực, tự giác, năng động của học viên ở mức độ phù hợp và theo cách thích hợp. Trong bài giảng nghiệp vụ, ví dụ thực tế rất được coi trọng. Nhờ có các ví dụ tình huống điển hình mà học viên nắm bắt phương pháp mang tính khái quát để giải quyết vấn đề trong thực tế công tác. Học viên là những người đã làm, đang làm nên những vấn đề được khái quát qua thực tiễn học viên thường nắm bắt rất nhanh, bộc lộ sự tâm đắc và hứng thú. Đây là một trong những yếu tố giúp học viên nâng cao nghiệp vụ cả về lý luận và thực tiễn trong quá trình BDNV.

Phân nhóm học viên theo trình độ, kinh nghiệm để điều chỉnh phương pháp phù hợp: Học viên mới cần chú trọng truyền đạt nền tảng lý luận, hướng dẫn quy trình, kỹ năng cơ bản; học viên có kinh nghiệm cần tập trung thảo luận tình huống phức tạp, kỹ năng lãnh đạo kiểm tra, tư duy phản biện và phân tích chuyên sâu.

Ứng dụng công nghệ và công cụ hỗ trợ học tập tích cực: Tăng cường sử dụng phần mềm tương tác, hệ thống thi trắc nghiệm trực tuyến, diễn đàn học

tập, đánh giá phản hồi nhanh, học liệu số. Ủy ban Kiểm tra Trung ương cần có hướng dẫn chi tiết, đầu tư hạ tầng kỹ thuật và hỗ trợ đào tạo giảng viên, cán bộ kỹ thuật địa phương.

Bồi dưỡng, chuẩn hóa phương pháp sư phạm cho đội ngũ giảng viên: Mỗi giảng viên cần được tập huấn về phương pháp giảng dạy tích cực, xây dựng nội dung học liệu, điều phối lớp học và tạo động lực cho học viên. Giảng viên có kinh nghiệm thực tiễn nên được mời giảng định kỳ để tăng tính sinh động, thiết thực.

Đổi mới phương thức tổ chức CTBD không chỉ là thay đổi hình thức truyền đạt mà còn là quá trình chuyển đổi từ dạy - học sang học để làm, từ tiếp thu thụ động sang rèn luyện tư duy nghiệp vụ và kỹ năng xử lý thực tiễn, qua đó nâng cao chất lượng toàn diện cho CTBD CBKT của Đảng.

Bốn là, hoàn thiện hệ thống tài liệu, giáo trình và học liệu phục vụ CTBD CBKT của Đảng theo hướng đồng bộ, thực tiễn và hiện đại hóa

Thành lập hội đồng chuyên môn xây dựng hệ thống tài liệu, giáo trình chuẩn quốc gia về CTBD CBKT: Hội đồng gồm đại diện UBKTTW, giảng viên HVCTQG Hồ Chí Minh, CBKT giàu kinh nghiệm, chuyên gia công tác trong ngành giáo dục... có nhiệm vụ xây dựng chương trình khung, bộ tài liệu mẫu, tình huống điển hình và ngân hàng câu hỏi chuẩn hóa.

Định kỳ rà soát, cập nhật nội dung tài liệu phù hợp với yêu cầu thực tiễn và văn bản mới của Đảng: Tài liệu cần được cập nhật theo nhiệm kỳ hoặc theo quy định mới về ĐT, BD, quy trình KT, GS, kỷ luật đảng viên... Các chuyên đề nên bổ sung tình huống mới, dẫn chứng thực tiễn từ các địa phương từ kết quả các đoàn KT, GS.

Phát triển thư viện học liệu số, tài liệu mở, dễ truy cập: Ủy ban Kiểm tra Trung ương cần xây dựng cổng học liệu điện tử ngành kiểm tra với hệ thống tài liệu PDF, video bài giảng, ngân hàng câu hỏi, tình huống nghiệp vụ. Học viên có thể đăng nhập học tập, ôn luyện, thi thử và tải tài liệu theo chuyên đề.

Khuyến khích biên soạn giáo trình mang đặc điểm công tác riêng của địa phương, gắn với đặc thù vùng miền: Các tỉnh, thành nên được giao xây dựng tài liệu chuyên đề riêng về các nội dung từ đó tăng tính ứng dụng và phong phú nội dung học.

Tăng cường kiểm định, phản biện và đánh giá chất lượng tài liệu: Tài liệu trước khi sử dụng cần được đánh giá bởi chuyên gia độc lập, phản biện từ cán bộ cơ sở và học viên. Kết quả phản hồi cần làm căn cứ để điều chỉnh, thay thế, đảm bảo tính khoa học và thực tiễn.

Việc hoàn thiện hệ thống tài liệu, giáo trình, học liệu số và mở là một trong những điều kiện quan trọng giúp nâng cao chất lượng CTBD CBKT, tạo điều kiện cho học viên chủ động học tập, tiếp cận kiến thức đa chiều và thích ứng nhanh với yêu cầu đổi mới.

4.2.3. Tăng cường hệ thống chính sách, điều kiện cơ sở vật chất, kỹ thuật và thúc đẩy chuyển đổi số trong công tác bồi dưỡng

Hoàn thiện hệ thống chính sách, bảo đảm điều kiện vật chất - kỹ thuật và thúc đẩy chuyển đổi số là nền tảng quan trọng nhằm nâng cao chất lượng CTBD cán bộ. Giải pháp này hướng đến việc tạo hành lang pháp lý đồng bộ, môi trường học tập hiện đại và ứng dụng hiệu quả công nghệ số trong thiết kế, tổ chức các lớp bồi dưỡng. Nhờ đó, giúp đáp ứng yêu cầu đổi mới, linh hoạt và cá thể hóa việc học tập suốt đời cho đội ngũ cán bộ trong bối cảnh chuyển đổi số mạnh mẽ hiện nay. Do đó, cần tập trung vào các giải pháp sau:

Một là, hoàn thiện chính sách tạo động lực cho các chủ thể tham gia CTBD CBKT của Đảng.

Ban hành chính sách ưu đãi, hỗ trợ cán bộ tham gia giảng dạy CTBD: Có cơ chế tuyển chọn, bồi dưỡng và trả thù lao xứng đáng cho giảng viên là CBKT có kinh nghiệm, gắn với khuyến khích viết giáo trình, tài liệu giảng dạy. Việc tuyển chọn giảng viên không chỉ dựa trên tiêu chí chuyên môn mà còn cần đánh giá năng lực truyền đạt, kỹ năng sư phạm và khả năng áp dụng

thực tiễn. Chính sách ưu đãi phải bao gồm cả khía cạnh vật chất (như thù lao, hỗ trợ chi phí đi lại, ăn ở) và tinh thần (như cơ hội thăng tiến, công nhận thành tích). Đồng thời, khuyến khích viết tài liệu giảng dạy không chỉ nâng cao chất lượng nội dung mà còn giúp phát triển nguồn học liệu chuẩn hóa, phục vụ dài hạn cho CTBD CBKT của Đảng.

Quy định rõ trách nhiệm bố trí ngân sách bồi dưỡng trong dự toán chi thường xuyên của cơ quan đảng: Bảo đảm đủ kinh phí tổ chức lớp học, tài liệu, phương tiện, hỗ trợ đi lại, ăn ở cho học viên ở xa hoặc học viên thuộc diện khó khăn. Việc bố trí ngân sách rõ ràng và ổn định sẽ giúp các đơn vị tổ chức chủ động trong công tác chuẩn bị, tránh tình trạng phải cắt giảm chi phí dẫn đến giảm chất lượng bồi dưỡng. Đây cũng là cách đảm bảo công bằng cho học viên có hoàn cảnh khó khăn, giúp họ có điều kiện học tập tương đương và không bị bỏ lại phía sau. Đồng thời, việc quy định rõ trách nhiệm ngân sách trong dự toán cũng góp phần nâng cao trách nhiệm giải trình của các cơ quan liên quan.

Có chính sách khen thưởng, biểu dương kịp thời đối với CBKT có thành tích học tập xuất sắc hoặc đổi mới trong tổ chức lớp học: Tạo động lực thi đua học tập, rèn luyện. Khen thưởng không chỉ là sự ghi nhận thành tích mà còn là công cụ kích thích đổi mới sáng tạo, giúp CBKT phát huy năng lực cá nhân, đồng thời thúc đẩy phong trào học tập và nâng cao trình độ chung của toàn ngành. Chính sách khen thưởng cần minh bạch, công khai và đa dạng hình thức để phù hợp với các cấp độ đóng góp khác nhau.

Hai là, nâng cao chất lượng cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ CTBD CBKT của Đảng

Đầu tư cơ sở vật chất đồng bộ, hiện đại, phù hợp với đặc thù từng lớp bồi dưỡng CBKT của Đảng: Bố trí phòng học chuyên đề, hệ thống máy chiếu, bảng tương tác, thư viện nội bộ chuyên ngành... Việc xây dựng phòng học chuyên dụng với trang thiết bị hiện đại giúp tạo môi trường học tập chuyên nghiệp, nâng cao khả năng tương tác giữa giảng viên và học viên. Thư viện

nội bộ chuyên ngành giúp CBKT dễ dàng tiếp cận tài liệu tham khảo, nghiên cứu nâng cao trình độ chuyên môn. Đầu tư đồng bộ cũng đồng nghĩa với việc cập nhật thường xuyên các công nghệ, thiết bị mới nhất phù hợp với từng nội dung giảng dạy.

Chuẩn hóa trang thiết bị phục vụ lớp học và giảng dạy: Xây dựng danh mục thiết bị tối thiểu cần thiết trong các lớp bồi dưỡng để các đơn vị thực hiện đồng đều. Giúp đảm bảo tính công bằng giữa các địa phương, tránh sự chênh lệch quá lớn về điều kiện vật chất. Điều này cũng giúp tiết kiệm ngân sách và tối ưu hóa việc sử dụng thiết bị, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho việc chuyển đổi số và áp dụng công nghệ mới trong hoạt động bồi dưỡng.

Tăng cường công tác xã hội hóa, huy động nguồn lực ngoài ngân sách để nâng cấp cơ sở vật chất: Tận dụng nguồn hỗ trợ từ các tổ chức trong HTCT, doanh nghiệp, quỹ hỗ trợ... Việc huy động nguồn lực xã hội hóa không chỉ giúp giảm áp lực ngân sách nhà nước mà còn tạo ra sự đa dạng trong nguồn lực, từ đó nâng cao chất lượng cơ sở vật chất một cách nhanh chóng và bền vững. Sự tham gia của doanh nghiệp và các tổ chức xã hội còn giúp kết nối thực tiễn với CTBD, đồng thời mở ra cơ hội hợp tác phát triển nguồn nhân lực theo hướng hiện đại và thực tiễn hơn.

Ba là, thúc đẩy chuyển đổi số toàn diện trong CTBD CBKT của Đảng.

Xây dựng nền tảng quản lý học tập điện tử toàn ngành kiểm tra: Cho phép lập kế hoạch, đăng ký học, phân công giảng viên, lưu trữ kết quả, phản hồi chất lượng... theo dõi được toàn bộ quá trình học của từng cán bộ. Số hóa nội dung giảng dạy, tài liệu học tập, bài kiểm tra và ngân hàng câu hỏi trắc nghiệm, đưa lên cổng học liệu, phục vụ học viên học mọi lúc, mọi nơi. Nền tảng quản lý học tập điện tử sẽ là công cụ trọng yếu giúp chuẩn hóa và số hóa toàn bộ quy trình bồi dưỡng. Việc này không chỉ giúp tiết kiệm thời gian, chi phí mà còn tăng cường khả năng đánh giá chính xác năng lực học viên. Ngoài ra, học viên có thể chủ động tiếp cận tài liệu và học tập linh hoạt, phù hợp với lịch trình cá nhân, góp phần nâng cao hiệu quả học tập.

Tổ chức các lớp học trực tuyến đồng bộ, lớp học kết hợp (blended) áp dụng công nghệ tương tác: Giúp tiết kiệm chi phí, tăng hiệu quả tương tác giữa giảng viên - học viên - cơ sở tổ chức lớp học. Lớp học trực tuyến và mô hình học kết hợp giúp mở rộng phạm vi, giảm thiểu chi phí đi lại và tổ chức. Công nghệ tương tác nâng cao khả năng trao đổi, thảo luận, góp phần duy trì sự hứng thú và tập trung của học viên. Đồng thời, mô hình này linh hoạt thích ứng với tình hình dịch bệnh hoặc các điều kiện khách quan khác, đảm bảo hoạt động bồi dưỡng không bị gián đoạn.

Tập huấn chuyển đổi số cho cán bộ phụ trách CTBD CBKT của Đảng: Tăng năng lực tiếp cận công nghệ và triển khai thực tế. Nâng cao nhận thức, kỹ năng số cho CBKT là bước căn bản để đảm bảo việc áp dụng công nghệ được thuận lợi và hiệu quả. Nếu cán bộ phụ trách không đủ năng lực số, việc triển khai các nền tảng quản lý và phương pháp giảng dạy mới sẽ gặp nhiều khó khăn, thậm chí thất bại. Tập huấn cần được tổ chức bài bản, liên tục các kỹ năng cần thiết.

Việc hoàn thiện chính sách, tăng đầu tư vật chất và thúc đẩy chuyển đổi số sẽ tạo nền tảng bền vững cho CTBD CBKT, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành Kiểm tra Đảng trong thời kỳ mới. Sự kết hợp hài hòa giữa chính sách đúng đắn, điều kiện vật chất kỹ thuật đầy đủ và ứng dụng công nghệ số hiện đại sẽ tạo ra một môi trường bồi dưỡng hiệu quả, chuyên nghiệp và tiên tiến. Đây không chỉ là nhiệm vụ cấp thiết mà còn là chiến lược lâu dài, góp phần xây dựng đội ngũ CBKT vững mạnh, đủ năng lực, phẩm chất để đáp ứng yêu cầu công tác trong bối cảnh đổi mới và hội nhập sâu rộng.

4.2.4. Tăng cường sự phối hợp của các tổ chức, lực lượng tham gia tổ chức, hỗ trợ quá trình bồi dưỡng và thúc đẩy cán bộ kiểm tra tự học tập, tự bồi dưỡng

Để nâng cao chất lượng CTBD và tự bồi dưỡng CBKT, cần đẩy mạnh sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị và tổ chức liên quan. Việc phát

huy vai trò, thế mạnh của từng lực lượng tham gia không chỉ giúp tối ưu hóa nguồn lực, mà còn tạo môi trường học tập đa dạng, thiết thực và hiệu quả. Sự gắn kết này là yếu tố then chốt trong việc xây dựng một hệ sinh thái bồi dưỡng toàn diện, phù hợp với yêu cầu phát triển đội ngũ cán bộ trong giai đoạn mới. Do đó, cần tập trung vào các giải pháp sau:

Một là, phát huy hiệu quả sự phối hợp của các cơ quan trong CTBD CBKT của Đảng.

Phối hợp chặt chẽ giữa UBKTTW và HVCTQG Hồ Chí Minh trong việc thiết kế chương trình bồi dưỡng: Xây dựng các chuyên đề chuyên sâu, sát với yêu cầu thực tiễn CTKT, GS và THKL Đảng; đảm bảo tính lý luận và tính thực tiễn gắn kết chặt chẽ. Phát triển đội ngũ giảng viên chuyên ngành kiểm tra đạt chuẩn kép - vừa có trình độ lý luận vững vàng, vừa dày dặn kinh nghiệm thực tế từ cơ sở; đồng thời tổ chức tập huấn thường xuyên để cập nhật kiến thức mới, kỹ năng sư phạm, công nghệ hiện đại.

Triển khai các giải pháp cụ thể để thực hiện hiệu quả định hướng của UBKTTW trong việc phối hợp với HVCTQG Hồ Chí Minh xây dựng Trung tâm bồi dưỡng CBKT của Đảng sớm đi vào hoạt động chuyên sâu, hiện đại, có tính hệ thống và thực tiễn cao.

Xây dựng quy chế phối hợp chính thức giữa các cơ quan tham gia tổ chức lớp học, biên soạn tài liệu, đánh giá học viên; thiết lập cơ chế chia sẻ thông tin, giảng viên, học liệu giữa các cấp.

Xây dựng hệ thống tài liệu, giáo trình chuẩn hóa và liên thông giữa các cơ sở đào tạo: Thống nhất khung chương trình, cập nhật định kỳ nội dung giảng dạy theo từng giai đoạn, bảo đảm tính khoa học, logic và thực tế.

Đầu tư đồng bộ hạ tầng công nghệ và nền tảng số: Thiết lập hệ thống học trực tuyến, thư viện điện tử, ngân hàng tình huống, lớp học mô phỏng; triển khai hệ thống quản lý học viên và kết quả bồi dưỡng trên nền tảng dữ liệu số thống nhất toàn quốc.

Tổ chức thí điểm mô hình lớp bồi dưỡng liên kết với các trường chính trị địa phương theo hướng linh hoạt về hình thức, đa dạng về nội dung, có thể mở rộng quy mô vùng hoặc liên tỉnh nhằm tận dụng nguồn lực chung và lan tỏa hiệu quả. Thiết lập cơ chế phối hợp điều hành trong việc lựa chọn học viên, đánh giá chất lượng đầu ra, tổ chức các hoạt động trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng bồi dưỡng.

Ngay sau khi hoàn thiện ĐT, BD, nhân sự cấp xã, phường thuộc tỉnh, thành phố và các đảng uỷ cơ sở trực thuộc Đảng uỷ các cơ quan Đảng Trung ương, Đảng uỷ Chính phủ, Đảng uỷ Quốc hội và Đảng uỷ Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể Trung ương và ngay sau khi diễn ra Đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội toàn quốc lần thứ XIV của Đảng, UBKTTW cần chủ động phối hợp với HVCTQG Hồ Chí Minh tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ cho CB, CC toàn Ngành, trong đó cần đặc biệt chú trọng đội ngũ CB, CC mới chuyển sang làm CTKT, GS của Đảng, các đồng chí là uỷ viên uỷ ban kiểm tra đảng uỷ các xã, phường thuộc tỉnh, thành phố, đảng uỷ trực thuộc Trung ương chưa được BDNV KT, GS để nhanh chóng nắm bắt, tiếp cận công việc, nội dung tập trung đi sâu bồi dưỡng kỹ năng thẩm tra, xác minh vi phạm thuộc các lĩnh vực nhạy cảm dễ nảy sinh vi phạm như quản lý và sử dụng đất đai, tài chính, sử dụng ngân sách Nhà nước, CTCB, dự án đầu tư...

Ủy ban Kiểm tra Trung ương giao uỷ ban kiểm tra cấp tỉnh làm đầu mối điều phối hoạt động bồi dưỡng. Trực tiếp xây dựng kế hoạch, ký kết thỏa thuận phối hợp với các đơn vị có liên quan. Tăng cường giao ban, sơ kết giữa các đơn vị phối hợp để chia sẻ kinh nghiệm, tháo gỡ khó khăn: Tổ chức hội thảo chuyên đề, diễn đàn CTBD quy mô vùng hoặc toàn quốc. Bên cạnh đó, việc sử dụng công nghệ thông tin để kết nối, điều phối giữa các cơ sở đào tạo và uỷ ban kiểm tra các cấp cũng là một hướng đi cần thiết. Một hệ thống cơ sở dữ liệu chung về giảng viên, học viên, nội dung giảng dạy và kết quả bồi

duỡng sẽ giúp các bên phối hợp hiệu quả hơn, tránh tình trạng dẫm chân, trùng lặp hay thiếu hụt nội dung.

Hai là, phối hợp xây dựng, nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, khả năng truyền đạt cho đội ngũ giảng viên, báo cáo viên

Để nâng cao chất lượng các lớp BDNV cho CBKT của Đảng, một trong những yếu tố then chốt là phải xây dựng được đội ngũ giảng viên có phẩm chất chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn sâu và giàu kinh nghiệm thực tiễn.

Trước hết, cần có cơ chế tuyển chọn, quy hoạch và phát triển đội ngũ giảng viên một cách bài bản, khoa học và phù hợp với yêu cầu đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy. Ưu tiên lựa chọn những cán bộ đã và đang công tác trong ngành kiểm tra Đảng, có kinh nghiệm thực tiễn phong phú, có năng lực truyền đạt và khả năng khái quát, tổng hợp các tình huống thực tế để minh họa sinh động cho nội dung lý thuyết.

Xác lập tiêu chuẩn và cơ chế lựa chọn đội ngũ giảng viên theo hướng thực chất, chất lượng. Đội ngũ giảng viên phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với lý tưởng cách mạng của Đảng, đồng thời có kiến thức lý luận sâu, am hiểu các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và đặc biệt là phải có kinh nghiệm thực tiễn trong CTKT, GS và THKL Đảng. Đội ngũ này cần bao gồm: (1) cán bộ lãnh đạo, chuyên viên cao cấp của ủy ban kiểm tra các cấp, nhất là Trung ương; (2) giảng viên các cơ sở đào tạo chính trị có chuyên môn sâu về công tác xây dựng Đảng; (3) chuyên gia, nhà khoa học nghiên cứu về KT, GS và pháp luật. Việc tuyển chọn phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa UBKTTW, Ban Tổ chức Trung ương và HVCTQG Hồ Chí Minh, bảo đảm sự đồng bộ giữa thực tiễn và lý luận.

Chú trọng CTBD, tập huấn định kỳ cho đội ngũ giảng viên để nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm. Các giảng viên cần được cập nhật thường xuyên những điểm mới trong quy định của Đảng, pháp luật Nhà

nước, đặc biệt là các văn bản liên quan đến CTKT, GS, kỷ luật đảng viên. Hàng năm, nên tổ chức các lớp tập huấn do UBKTTW chủ trì hoặc phối hợp tổ chức, nhằm chia sẻ kinh nghiệm, thống nhất phương pháp giảng dạy và cập nhật các tình huống thực tế. Ngoài ra, cần hỗ trợ giảng viên tiếp cận và áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực như mô phỏng tình huống, nghiên cứu tình huống điển hình, thảo luận nhóm, sử dụng công nghệ thông tin, giúp học viên vừa tiếp cận lý luận, vừa xử lý được tình huống thực tiễn. Song song với đó, cần tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn chuyên sâu nhằm nâng cao kỹ năng sư phạm, năng lực nghiên cứu và cập nhật kiến thức mới cho đội ngũ giảng viên. Giảng viên không chỉ cần am hiểu các quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước mà còn phải có khả năng phân tích, đánh giá các tình huống kiểm tra phức tạp, hướng dẫn học viên xử lý đúng nguyên tắc, quy trình. Đặc biệt, cần tăng cường bồi dưỡng phương pháp giảng dạy hiện đại, kết hợp giữa lý thuyết và tình huống thực tiễn, khuyến khích áp dụng công nghệ thông tin, sử dụng tình huống mô phỏng, thảo luận nhóm để nâng cao hiệu quả tiếp thu cho học viên.

Ủy ban Kiểm tra Trung ương cần chủ động ký kết các chương trình phối hợp với HVCTQG Hồ Chí Minh và các trường học, cơ sở đào tạo, trung tâm có chức năng nghiên cứu, bồi dưỡng để xây dựng đội ngũ giảng viên chuyên trách, giảng viên thỉnh giảng và cộng tác viên giảng dạy có uy tín. Trong khuôn khổ hợp tác, các cơ quan kiểm tra cần cung cấp dữ liệu thực tiễn, các vụ việc điển hình (đã được xử lý và có thể sử dụng phục vụ đưa vào nội dung bồi dưỡng) để phục vụ nghiên cứu, biên soạn tài liệu giảng dạy, đồng thời cử cán bộ có trình độ, kinh nghiệm tham gia giảng dạy, tọa đàm chuyên đề trong các khóa học. Các cơ sở đào tạo, ngược lại, cần đảm bảo chất lượng chương trình, phương pháp giảng dạy hiện đại, cập nhật, có khả năng hệ thống hóa kiến thức và kỹ năng một cách logic, khoa học, phù hợp đối tượng học viên.

Đội ngũ giảng viên cần được tham gia vào quá trình xây dựng, biên soạn tài liệu học tập, giáo trình, tài liệu tham khảo theo định hướng thống nhất của UBKTTW. Việc phối hợp giữa các giảng viên là cán bộ giàu kinh nghiệm thực tiễn (cán bộ kiểm tra) và nhà lý luận (giảng viên chuyên ngành) sẽ giúp nội dung chương trình bồi dưỡng vừa bám sát quy định của Đảng, vừa gắn với những yêu cầu, tình huống nảy sinh trong thực tiễn công tác.

Đội ngũ giảng viên phải được ghi nhận đúng mức về vai trò và đóng góp trong CTBD cán bộ - một nhiệm vụ có ý nghĩa chiến lược trong xây dựng Đảng. Cần có chính sách hỗ trợ về kinh phí giảng dạy, nghiên cứu, biên soạn tài liệu; chính sách tôn vinh, khen thưởng kịp thời những giảng viên có thành tích xuất sắc. Bên cạnh đó, cần tạo điều kiện cho giảng viên tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học về CTKT, GS của Đảng, góp phần xây dựng kho tư liệu phục vụ giảng dạy ngày càng phong phú, cập nhật và sát thực tiễn. Việc xây dựng một đội ngũ giảng viên vững về chính trị, giỏi về chuyên môn, linh hoạt trong phương pháp giảng dạy chính là giải pháp căn cơ, lâu dài nhằm nâng cao chất lượng CTBD CBKT, đáp ứng yêu cầu xây dựng, chỉnh đốn Đảng trong tình hình mới.

Ba là, phát huy vai trò hỗ trợ của các tổ chức đoàn thể, tổ chức chính trị - xã hội trong tuyên truyền, vận động cán bộ tham gia bồi dưỡng và phát huy tinh thần tự học tập, bồi dưỡng.

Công tác tuyên truyền, vận động, xây dựng nhận thức tích cực về CTBD CBKT là yếu tố then chốt để tạo chuyển biến bền vững. Hiện nay, một bộ phận CBKT còn tâm lý học đôi phó, học để đủ chỉ tiêu chứ chưa xuất phát từ nhu cầu nâng cao năng lực thực sự. Thực trạng này phản ánh rõ ràng sự thiếu hụt trong việc hình thành động lực nội tại đối với việc học tập. Nếu không có sự thay đổi về mặt nhận thức, cán bộ sẽ không chủ động tìm tòi, cập nhật kiến thức, từ đó làm giảm hiệu quả đầu tư cho CTBD. Để khắc phục điều đó, cần sự tham gia tích cực của các TCD, công đoàn, đoàn thanh niên, hội phụ nữ... nhằm thúc đẩy văn hóa học tập trong từng cơ quan, đơn vị. Sự tham

gia tích cực của các TCD, công đoàn, đoàn thanh niên, hội phụ nữ... trong cơ quan, đơn vị đóng vai trò quan trọng trong việc khích lệ, hỗ trợ và đồng hành cùng CBKT trong quá trình học tập, bồi dưỡng và rèn luyện phẩm chất, năng lực công tác.

Một số biện pháp cụ thể: Phát động các phong trào thi đua học tập, tìm hiểu nghiệp vụ kiểm tra tại đơn vị: Gắn việc học tập với xét thi đua, khen thưởng năm; Đưa tiêu chí tham gia học tập, tự bồi dưỡng vào nội dung đánh giá đảng viên cuối năm, qua đó tạo động lực tự học và học tập nghiêm túc; tổ chức diễn đàn chia sẻ kinh nghiệm, câu lạc bộ chuyên môn trong ngành kiểm tra, tạo môi trường học tập liên tục, không chính thức nhưng có chiều sâu. Để nâng cao hiệu quả, cần phát động phong trào thi đua học tập gắn với công tác chuyên môn; tổ chức các diễn đàn chia sẻ kinh nghiệm, lồng ghép nội dung tự học vào sinh hoạt chi bộ, sinh hoạt chuyên môn. Cần đưa tiêu chí tự học - tự bồi dưỡng vào tiêu chí đánh giá đảng viên và cán bộ hằng năm, coi đó là một phần nội dung của năng lực tự học và tự đổi mới. Cần có các hình thức tuyên truyền sinh động, dễ tiếp cận, như video minh họa tình huống kiểm tra, bản tin nội bộ chia sẻ kinh nghiệm điển hình, các buổi tọa đàm, giao lưu với các chuyên gia, CBKT lâu năm. Điều này không chỉ góp phần nâng cao nhận thức mà còn giúp lan tỏa tinh thần học tập và cảm hứng nghề nghiệp trong đội ngũ.

Bốn là, xây dựng một hệ sinh thái học tập hiện đại và khuyến khích CBKT của Đảng thực hiện tự học tập, bồi dưỡng thường xuyên để hình thành văn hóa học tập.

Công tác bồi dưỡng CBKT của Đảng không thể đạt hiệu quả cao nếu CBKT của Đảng - những người trực tiếp tham mưu, thực hiện nhiệm vụ không thực sự chủ động, tự giác và có động lực học tập mạnh mẽ. Trong điều kiện Đảng đẩy mạnh xây dựng, chinh đồn trong tình hình mới; hệ thống tổ chức được sắp xếp tinh gọn; khối lượng và tính chất công việc KT, GS ngày càng phức tạp, thì chính năng lực tự học, tự bồi dưỡng của mỗi CBKT sẽ là nền tảng quan trọng quyết định chất lượng và hiệu quả thực tiễn của CTKT Đảng.

Trước hết, cần nhận thức rằng: CBKT của Đảng không chỉ là người thực thi công vụ, mà còn là người gìn giữ chuẩn mực chính trị, kỷ luật tổ chức và đạo đức công vụ của toàn HTCT. Do vậy, họ phải là những người đi đầu trong học tập, tự rèn luyện và phát triển bản thân. Việc học của CBKT không đơn thuần là để “nâng cao trình độ” mà là một phần trong trách nhiệm chính trị, là yêu cầu nội tại gắn với vai trò đặc thù của người làm công tác giữ gìn sự trong sạch của Đảng. Học để đủ bản lĩnh kiểm tra, tham mưu xử lý - đó là lý do sâu xa và bản chất của việc bồi dưỡng trong toàn Ngành Kiểm tra.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, xu thế học tập cá nhân hóa, năng lực tự học, tự bồi dưỡng cần được xác lập là một năng lực cốt lõi, một tiêu chí bắt buộc trong đánh giá, phân loại CBKT. Năng lực này không chỉ bao gồm khả năng tự đọc tài liệu, hoàn thành khóa học, mà còn là khả năng xác định mục tiêu học tập, tìm kiếm tri thức phù hợp, phản biện chính mình và ứng dụng kiến thức vào thực tiễn công tác. Việc đưa năng lực tự học vào khung chuẩn năng lực CBKT sẽ tạo cơ sở để xây dựng lộ trình phát triển kỹ năng nghề nghiệp, tổ chức bồi dưỡng theo nhu cầu vị trí việc làm, và quan trọng nhất tạo động lực học tập bền vững từ chính bên trong mỗi người.

Cần thiết lập các hình thức tổ chức học tập giúp CBKT phát huy vai trò “người học chủ động” và “người học chuyên hóa”. Mỗi buổi sinh hoạt chuyên đề, mỗi cuộc rút kinh nghiệm sau đoàn kiểm tra, mỗi trường hợp xử lý vi phạm đều có thể trở thành bài học thực tiễn, cơ hội học tập tại chỗ. Các mô hình “học tập từ thực tiễn”, “diễn đàn kiểm tra chuyên sâu”, “thư viện tình huống vi phạm điển hình” nên được thiết kế theo hướng mở, có tương tác, có thảo luận, có đánh giá phản hồi. Điều quan trọng là tạo được môi trường nơi người học không chỉ tiếp nhận mà còn được nói, được phản biện, được chia sẻ và khẳng định tri thức cá nhân.

Trong nội bộ ngành kiểm tra cần hình thành các “cộng đồng học tập kiểm tra” theo chuyên đề, lĩnh vực hoặc kinh nghiệm công tác. Đây là nơi cán bộ cùng nhau chia sẻ tri thức, kinh nghiệm, cảnh báo vi phạm, thảo luận tình

huống và góp phần làm phong phú tài liệu bồi dưỡng. Những cộng đồng này vừa là nơi bồi dưỡng, vừa là hệ thống hỗ trợ để cán bộ cùng nhau học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm, cảnh báo rủi ro, hướng dẫn xử lý tình huống. Mỗi cộng đồng cần có người điều phối chuyên môn, có diễn đàn chuyên biệt và có cơ chế ghi nhận đóng góp tri thức cá nhân. Qua đó, kiến thức chuyên môn sẽ không bị đóng khung trong giáo trình mà được làm mới liên tục từ chính thực tiễn ngành. Đây sẽ là nền tảng quan trọng giúp kiến thức luôn được cập nhật, phân biệt và làm mới từ thực tiễn.

Để thúc đẩy văn hóa tự bồi dưỡng, cần quy định khung về “kỷ luật học tập” của CBKT Đảng. Đây không phải là biện pháp hành chính hóa học tập, mà là công cụ định hướng hành vi tích cực. Quy định có thể yêu cầu CBKT hoàn thành một số lượng giờ học tối thiểu trong năm, phải xây dựng kế hoạch học tập cá nhân được phê duyệt, gắn với đánh giá hằng quý. Những kết quả tự học như: bài thu hoạch, sáng kiến, chia sẻ thực tiễn, hoàn thành bài kiểm tra trực tuyến... cần được số hóa, lưu trữ và sử dụng làm căn cứ trong xét quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng và luân chuyển cán bộ.

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo ngành kiểm tra từ Trung ương đến địa phương cần gương mẫu đi đầu trong việc học và xây dựng văn hóa học tập. Đây là yêu cầu quan trọng để xóa bỏ tâm lý “chờ được cử đi học”, “học cho có” trong một bộ phận cán bộ. Các đồng chí lãnh đạo nên trực tiếp tham gia các lớp bồi dưỡng cập nhật, chia sẻ chuyên đề tại đơn vị, tham gia cộng đồng học tập và có kế hoạch học tập cá nhân rõ ràng. Vai trò nêu gương không chỉ tạo áp lực tích cực cho cấp dưới, mà còn góp phần củng cố văn hóa học tập nội bộ - một đặc trưng tổ chức bền vững trong xây dựng Đảng hiện đại.

Hệ thống học liệu ngành kiểm tra cần được đầu tư đồng bộ, hiện đại, dễ tiếp cận và cập nhật thường xuyên. cần thiết kế và triển khai hệ sinh thái học tập hiện đại trong toàn ngành kiểm tra, trong đó mỗi cán bộ vừa được hỗ trợ nền tảng, công cụ, nội dung học tập chất lượng cao; vừa được trao quyền tự

chủ trong lựa chọn và điều chỉnh kế hoạch học tập cá nhân. Hệ sinh thái này bao gồm:

Thư viện học liệu mở và kho học liệu số chuyên ngành kiểm tra: Tài liệu được phân loại theo chức danh, theo năng lực cần đạt, theo lĩnh vực (tài chính, TCD, đạo đức, xử lý đơn thư...), bao gồm tài liệu số hóa, video bài giảng, bài tập tình huống, tình huống mô phỏng thực tiễn có phân tích. Các học liệu này cần được cập nhật định kỳ và tích hợp vào hệ thống học tập chung của ngành.

Cổng học tập điện tử dùng chung toàn ngành: Đây là nền tảng số quản lý lộ trình học tập, hồ sơ học tập cá nhân, đánh giá tiến độ và đưa ra gợi ý khóa học phù hợp. Việc học cần chuyển từ mô hình “truyền đạt - tiếp nhận” sang “tự học có định hướng - tương tác đa chiều - ứng dụng thực tiễn”.

Thiết kế lộ trình học tập cá nhân: Mỗi CBKT cần xây dựng kế hoạch học tập định kỳ (theo quý, năm), gắn với vị trí công tác, nhiệm vụ được giao và định hướng phát triển dài hạn. Kế hoạch này cần được phê duyệt bởi đơn vị quản lý trực tiếp, giám sát thực hiện, và đánh giá kết quả định kỳ.

Cơ chế đánh giá và ghi nhận kết quả tự học: Cần xây dựng khung tiêu chí rõ ràng về đánh giá kết quả học tập (hoàn thành khóa học, kiểm tra trực tuyến, bài thu hoạch, sáng kiến chuyên môn...), tích hợp vào quy trình đánh giá cán bộ, xét thi đua, bổ nhiệm, quy hoạch và luân chuyển.

Đa dạng hóa hình thức học tập gắn với công việc thực tiễn: Bao gồm: sinh hoạt chuyên đề chuyên sâu theo chủ đề; hội thảo trao đổi kinh nghiệm giữa các đơn vị; rút kinh nghiệm sau kiểm tra; học tập từ phân tích các vụ việc điển hình... giúp tăng tính thực tế và khả năng chuyển hóa kiến thức thành kỹ năng hành nghề.

Song song với hệ thống hỗ trợ từ tổ chức, vai trò chủ động của CBKT là yếu tố quyết định. Mỗi cán bộ cần nhận thức rõ việc học là quyền và nghĩa vụ chính trị của chính mình, thể hiện bản lĩnh, đạo đức và tinh thần trách

nhiệm với tổ chức. Trong đó, đội ngũ cán bộ lãnh đạo ngành kiểm tra càng cần tiên phong gương mẫu: có kế hoạch học tập cá nhân cụ thể, trực tiếp tham gia giảng dạy, chủ trì sinh hoạt chuyên môn, tham gia diễn đàn chia sẻ thực tiễn, từ đó lan tỏa văn hóa học tập thực chất trong đơn vị, địa phương và toàn ngành. Cần xác lập rõ rằng: việc học tập, tự bồi dưỡng của CBKT là biểu hiện trực tiếp của đạo đức công vụ, là yếu tố cốt lõi bảo đảm phẩm chất chính trị, bản lĩnh tổ chức và sự trong sạch của người CBKT. Một đội ngũ kiểm tra yếu kém về tư duy, lạc hậu về nghiệp vụ, trì trệ trong học tập không chỉ làm giảm uy tín ngành mà còn đe dọa trực tiếp đến kỷ cương của Đảng. Ngược lại, nếu CBKT biết học tập liên tục, tinh thông chuyên môn, chính trực trong thực hành thì đó chính là thành trì vững chắc bảo vệ Đảng từ bên trong.

Công tác bồi dưỡng CBKT chỉ thật sự bền vững khi biến quá trình học tập trở thành một phần của đạo đức nghề nghiệp, là “thói quen chính trị” hằng ngày của người làm công tác xây dựng Đảng. Việc học không chỉ nhằm bổ sung kiến thức, mà chính là cách để CBKT tự bảo vệ mình trước cám dỗ quyền lực, tự nâng cao khả năng phân tích, xử lý tình huống chính trị - tổ chức nhạy cảm và phức tạp. Một đội ngũ kiểm tra có năng lực tự học mạnh mẽ sẽ là lực lượng tiên phong trong giữ gìn kỷ luật Đảng, góp phần trực tiếp vào sự trong sạch, vững mạnh của HTCT.

4.2.5. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Đổi mới, tăng cường CTKT, GS, sơ kết, tổng kết là yêu cầu cấp thiết nhằm bảo đảm chất lượng và hiệu quả thực chất của CTBD CBKT của Đảng. Thông qua việc thiết lập cơ chế theo dõi chặt chẽ, đánh giá kịp thời và tổng hợp bài học kinh nghiệm, công tác này sẽ góp phần điều chỉnh nội dung, cách thức tổ chức phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Qua đó, nâng cao tính kỷ luật, hiệu lực và tính định hướng trong xây dựng đội ngũ CBKT đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Do đó, cần tập trung thực hiện các giải pháp:

Một là, thiết lập quy trình KT, GS toàn diện các lớp bồi dưỡng. Quy trình này cần bao gồm kiểm tra trước - trong - sau lớp học; từ khâu xây dựng kế hoạch, lựa chọn học viên, chuẩn bị tài liệu, tổ chức giảng dạy, đánh giá học viên đến hoạt động tổng kết, nghiệm thu. Mỗi bước đều cần có tiêu chí và mẫu báo cáo chuẩn để bảo đảm thống nhất. Việc chuẩn hóa quy trình không chỉ giúp nâng cao chất lượng tổ chức mà còn tạo điều kiện cho việc so sánh, đối chiếu và cải tiến liên tục giữa các địa phương, đơn vị. Công tác thiết lập quy trình phải bảo đảm yếu tố linh hoạt nhưng không lỏng lẻo, nghiêm ngặt nhưng không máy móc. Trong đó, cần xác định rõ các chỉ số đánh giá đối với từng bước trong quy trình, đồng thời thiết lập các công cụ thu thập dữ liệu khoa học, đều đặn, đảm bảo minh bạch trong đánh giá.

Hai là, phân định rõ trách nhiệm giữa các đơn vị trong giám sát và đánh giá. Ủy ban Kiểm tra Trung ương cần ban hành hướng dẫn phân công nhiệm vụ giữa cơ quan tổ chức lớp học, cơ quan chuyên môn giảng dạy và cơ quan có chức năng giám sát độc lập (có thể là Vụ Tổng hợp, các vụ địa bàn...) để bảo đảm khách quan. Việc đánh giá cần thực hiện theo nguyên tắc chéo, công khai, minh bạch. Việc phân định rạch ròi chức năng sẽ tránh được tình trạng “vừa đá bóng vừa thổi còi”, đồng thời tạo ra áp lực tích cực buộc mỗi bên phải nâng cao chất lượng công việc của mình. Một hệ thống giám sát tốt không chỉ phụ thuộc vào nỗ lực của cá nhân mà phải dựa trên sự ràng buộc về trách nhiệm và cơ chế kiểm tra chéo. Khi trách nhiệm được quy định rõ ràng, mỗi bên sẽ có ý thức trong việc đảm bảo chất lượng công việc của mình.

Ba là, tăng cường ứng dụng công nghệ trong kiểm tra và phản hồi. Phát triển hệ thống đánh giá trực tuyến với bảng hỏi phản hồi sau mỗi chuyên đề; có thể tích hợp các chỉ số định lượng như: mức độ tiếp thu, tính ứng dụng, mức độ hài lòng với giảng viên, tài liệu... Những kết quả này được tổng hợp vào cơ sở dữ liệu chung để phục vụ xây dựng báo cáo đánh giá theo quý, năm, tổng kết, rút kinh nghiệm. Sự hỗ trợ của công nghệ sẽ giúp CTKT không còn bị giới hạn bởi không gian, thời gian; đồng thời tạo điều kiện cho việc

phân tích dữ liệu lớn để đưa ra các xu hướng và cảnh báo sớm những bất cập. Việc sử dụng công nghệ không chỉ giới hạn trong việc tiết kiệm thời gian, nhân lực mà quan trọng hơn là tăng độ chính xác, khách quan và khả năng dự báo. Các dữ liệu thu thập từ đánh giá trực tuyến có thể được xử lý qua các công cụ trí tuệ nhân tạo để xác định xu hướng, đề xuất nguy cơ hoặc đề nghị điều chỉnh những điểm nghẽn trong quá trình tổ chức bồi dưỡng.

Bốn là, thực hiện sơ kết, tổng kết chuyên đề hằng năm. Thay vì chỉ tổng kết theo từng lớp học, cần tổ chức hội nghị sơ kết, tổng kết CTBD CBKT định kỳ (6 tháng, hằng năm) theo chuyên đề (về chương trình, giảng viên, địa bàn vùng sâu xa, hiệu quả mô hình kết hợp...). Qua đó tạo điều kiện trao đổi kinh nghiệm, phát hiện cách làm hay, góp ý điều chỉnh chính sách phù hợp. Các hội nghị này cần có sự tham gia của cả ba nhóm chủ thể: người tổ chức, người giảng dạy và người học để bảo đảm tiếng nói đa chiều và khách quan trong việc nhìn nhận hiệu quả. Việc cùng góp ý kiến sẽ giúp các kết luận được xây dựng dựa trên nhiều chiều nhìn, tăng tính khách quan và tính thuyết phục cho các đề xuất cải tiến.

Năm là, gắn kết kết quả giám sát, tổng kết với cải tiến chính sách và CTCB. Các báo cáo kiểm tra, tổng kết không chỉ là văn bản hành chính mà phải được sử dụng như căn cứ đề xuất điều chỉnh nội dung chương trình, bố trí giảng viên, thay đổi cách thức tổ chức lớp học... Đồng thời, kết quả tham gia, tiếp thu và phản hồi của cán bộ học viên cần được đưa vào hồ sơ cán bộ làm cơ sở đánh giá, đề bạt, sử dụng lâu dài. Việc này sẽ tạo ra mối liên hệ trực tiếp giữa chất lượng học tập và triển vọng nghề nghiệp, từ đó hình thành động lực nội tại cho cán bộ trong việc học thật, thi thật và vận dụng thật. Việc đổi mới toàn diện CTKT, GS và tổng kết trong hoạt động bồi dưỡng sẽ giúp hình thành cơ chế phản hồi liên tục, từ đó không ngừng nâng cao hiệu lực, hiệu quả và tính thực chất của CTBD CBKT của Đảng. Đây chính là tiền đề để xây dựng một hệ thống bồi dưỡng có khả năng tự hiệu chỉnh, thích ứng nhanh với các yêu cầu mới của thực tiễn và bảo đảm chuẩn đầu ra ngày càng cao cho đội ngũ CBKT.

Tiểu kết chương 4

Trong bối cảnh thuận lợi từ hội nhập quốc tế, chuyển đổi số, cải cách hành chính và chỉ đạo quyết liệt từ Trung ương, CTBD đã và đang được đặt vào vị trí chiến lược trong xây dựng Đảng. Tuy nhiên, những khó khăn đến từ mặt trái của hội nhập, yêu cầu cao của thực tiễn CTKT, GS, thách thức công nghệ và sự chống phá của các thế lực thù địch cũng đặt ra những yêu cầu cấp bách đối với việc đổi mới, nâng cao chất lượng bồi dưỡng CBKT. Việc nâng cao nhận thức chính trị và củng cố trách nhiệm của các chủ thể không chỉ tạo nền móng tư tưởng, mà còn quyết định trực tiếp tới mức độ đầu tư và hiệu quả tổ chức thực hiện. Việc xây dựng chương trình, nội dung, phương pháp phải bảo đảm khoa học, phân hóa, gắn với yêu cầu phát triển đội ngũ và chức năng, nhiệm vụ mới của ĐT, BD kiểm tra các cấp. Đặc biệt, hệ thống chính sách, điều kiện cơ sở vật chất và chuyển đổi số cần được hoàn thiện để tạo nền tảng hạ tầng ổn định và thúc đẩy sáng tạo trong tổ chức lớp học. Song hành với đó là việc phát huy hiệu quả vai trò của các tổ chức, lực lượng liên quan nhằm tăng cường, nâng cao chất lượng và tạo ra văn hóa tự học, tự rèn trong toàn ngành. Cuối cùng, CTKT, GS, sơ kết, tổng kết cần được tổ chức bài bản, có chiều sâu và phát huy vai trò phản hồi chính sách, góp phần định hình chiến lược phát triển nguồn nhân lực kiểm tra của Đảng trong dài hạn.

Công tác bồi dưỡng CBKT không chỉ là nhiệm vụ chuyên môn đơn lẻ, mà là một cấu phần hữu cơ của công tác xây dựng Đảng. Đó là quá trình không ngừng đổi mới, thích ứng và nâng cao để hình thành đội ngũ “vừa hồng, vừa chuyên” - đủ phẩm chất, năng lực và bản lĩnh để bảo vệ nguyên tắc tổ chức của Đảng, giữ vững kỷ cương, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của toàn HTCT. Đây không chỉ là yêu cầu mang tính thời sự, mà còn là trách nhiệm chính trị - tư tưởng, thể hiện tầm nhìn dài hạn của Đảng trong công cuộc xây dựng, chỉnh đốn Đảng trong thời kỳ mới.

KẾT LUẬN

Công tác bồi dưỡng CBKT của Đảng đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả CTKT, GS, THKL Đảng và củng cố năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của TCD. Trong bối cảnh toàn Đảng đẩy mạnh công cuộc xây dựng, chỉnh đốn Đảng, yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ CBKT của Đảng ngày càng cao, cả về phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn và năng lực thực tiễn. Chính vì vậy, tăng cường CTBD CBKT của Đảng không chỉ là nhiệm vụ cấp thiết mà còn là vấn đề chiến lược, lâu dài.

Các công trình nghiên cứu của các tác giả trong nước và các tác giả người nước ngoài đã tổng quan trong luận án khẳng định CTBD CBKT là một bộ phận hữu cơ trong chiến lược xây dựng, chỉnh đốn Đảng, nhất là trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng và sự phát triển nhanh chóng của khoa học - công nghệ. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu mới tiếp cận ở phạm vi chung, phân tán, chưa chuyên sâu vào CTBD CBKT của Đảng trong bối cảnh hiện nay.

Luận án đã tiếp cận vấn đề một cách hệ thống, toàn diện và chuyên sâu. Trên cơ sở tổng quan lý luận và thực tiễn, luận án xác định rõ đặc điểm, vai trò, yêu cầu, nguyên tắc của CTBD CBKT của Đảng, đồng thời làm rõ mối liên hệ hữu cơ giữa công tác này với đặc điểm CBKT và ngành Kiểm tra của Đảng. Việc nhận diện chính xác những đặc thù của đội ngũ CBKT hiện nay - bao gồm sự đa dạng về nguồn hình thành, không đồng đều về trình độ và sự phức tạp trong yêu cầu nhiệm vụ đã khẳng định tính cấp thiết của việc tổ chức các lớp bồi dưỡng theo hướng chuyên nghiệp hóa, gắn với yêu cầu thực tiễn và có định hướng chiến lược.

Thông qua khảo sát, phân tích thực trạng CTBD CBKT của Đảng từ năm 2016 đến nay, luận án đã làm rõ những kết quả đạt được trong tổ chức CTBD CBKT của Đảng, đồng thời chỉ ra một cách khách quan những tồn tại, hạn chế cả về nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức, cơ chế phối hợp và

hệ thống đánh giá sau bồi dưỡng. Những vấn đề này xuất phát từ cả nguyên nhân khách quan lẫn chủ quan, cho thấy cần có cách tiếp cận mới, tổng thể và phù hợp với thực tiễn phát triển hiện nay.

Trên cơ sở đó, luận án đã đề xuất hệ thống giải pháp toàn diện nhằm đổi mới và nâng cao hiệu quả CTBD CBKT của Đảng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2035. Các giải pháp tập trung vào 5 nhóm chính: Nâng cao nhận thức chính trị và trách nhiệm của các chủ thể CTBD CBKT của Đảng; Xây dựng và điều chỉnh chương trình, nội dung bồi dưỡng theo đặc thù từng nhóm cán bộ và giai đoạn thực hiện; Hoàn thiện hệ thống chính sách, bảo đảm điều kiện vật chất - kỹ thuật và thúc đẩy chuyển đổi số trong CTBD; Tăng cường sự phối hợp và phát huy hiệu quả các tổ chức, lực lượng tham gia tổ chức và hỗ trợ quá trình bồi dưỡng, tự bồi dưỡng CBKT; Đổi mới, tăng cường CTKT, GS, sơ kết, tổng kết nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả CTBD CBKT của Đảng. Bên cạnh đó, luận án cũng nhấn mạnh việc xây dựng đội ngũ giảng viên và phát triển văn hóa tự học, tự rèn luyện trong đội ngũ CBKT như một nền tảng lâu dài cho quá trình học tập suốt đời và tự nâng cao trình độ.

Từ kết quả nghiên cứu, luận án khẳng định CTBD CBKT không chỉ là một hoạt động chuyên môn đơn lẻ mà là một cấu phần quan trọng trong tổng thể công tác xây dựng Đảng. Đó là quá trình không ngừng đổi mới, thích ứng với yêu cầu thực tiễn và mang tính hoạch định cao, nhằm góp phần xây dựng đội ngũ CBKT “vừa hồng, vừa chuyên” - có phẩm chất, năng lực, bản lĩnh, đủ sức đáp ứng nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Đây là yêu cầu cấp bách, đồng thời là tầm nhìn chiến lược, thể hiện rõ trách nhiệm chính trị và tư tưởng của Đảng trong việc nâng cao chất lượng CBKT đáp ứng yêu cầu phát triển và bảo vệ Đảng trong tình hình mới.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN TỚI ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Nguyễn Thị Hồng Nhung (2023), “Bồi dưỡng nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng cho đội ngũ cán bộ kiểm tra đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ đổi mới”, tr.39-41.
2. Nguyễn Thị Hồng Nhung (2023), “Bồi dưỡng nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật đảng cho cán bộ Ngành kiểm tra Đảng”, tr.112-115.
3. Nguyễn Thị Hồng Nhung (2025), “Công tác bồi dưỡng cán bộ ngành Kiểm tra của Đảng những năm qua và định hướng trong thời gian tới”.
4. Nguyễn Thị Hồng Nhung (2025), “Giải pháp tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thích ứng với việc sắp xếp, tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị”.
5. Nguyễn Thị Hồng Nhung (2025), “Kết quả công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng trong nhiệm kỳ Đại hội XIII và giải pháp đổi mới, nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ thời kỳ mới”.
6. Nguyễn Thị Hồng Nhung, Đề án “Đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ Ngành Kiểm tra Đảng trong bối cảnh mới” (Trách nhiệm tham gia trong đề tài: Thành viên).
7. Nguyễn Thị Hồng Nhung, Đề tài “Công tác tham mưu của các cơ quan đảng Trung ương trên lĩnh vực kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng qua 40 năm thực hiện công cuộc đổi mới đất nước - Thực trạng, vấn đề đặt ra và giải pháp (Trách nhiệm tham gia trong đề tài: Thư ký hành chính - Thành viên).

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

* Tài liệu tiếng Việt

1. Đoàn Duy Anh (2017), “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo vị trí việc làm”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (Số tháng 6).
2. Hoàng Thị Lan Anh (2024), “Xây dựng cán bộ kiểm tra có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ năng lực thực hiện tốt nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Quản lý nhà nước online*, ngày 19/12/2024.
3. Ban Bí thư (2023), *Quy định số 137-QĐ/TW ngày 01/12/2023 của Ban Bí thư về cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
4. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (1997), *Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 tại Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Hà Nội.
5. Ban Chấp hành Trung ương Đảng, *Quy chế làm việc của Ủy ban Kiểm tra Trung ương Khóa XI, XII, XIII*, Hà Nội.
6. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2014), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2014 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, Hà Nội.
7. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2016), *Quy chế làm việc của Ủy ban Kiểm tra Trung ương khóa XII số 26-QĐ/TW, ngày 19/7/2016 do Ban Chấp hành Trung ương khóa XII thông qua*, Hà Nội.
8. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2017), *Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017, Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*, Hà Nội.
9. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2018), *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Hà Nội.

10. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2021), *Quy định số 22-QĐ/TW ngày 28/7/2021 của Ban Chấp hành Trung ương về công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng*, Hà Nội.
11. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2025), *Quy định số 296-QĐ/TW ngày 30/5/2025 của Ban Chấp hành Trung ương về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng*, Hà Nội.
12. Ban Thường vụ Trung ương Đảng (1948), *Quyết nghị số 29/QN/TW ngày 16/10/1948 của Ban Thường vụ Trung ương Đảng*, Hà Nội.
13. Ban Tổ chức Trung ương (2015), *Cơ sở lý luận và thực tiễn của chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị*, Đề tài khoa học độc lập cấp nhà nước, Hà Nội.
14. Ban Tuyên giáo Trung ương (2018), *Tài liệu nghiên cứu các Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
15. Hoàng Chí Bảo (2014), “Đào tạo, bồi dưỡng công chức trong thời kỳ đẩy mạnh hội nhập quốc tế”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (219).
16. Befour Nanthavong (2021), *Chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức tại Văn phòng Phủ Thủ tướng nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào*, Luận án tiến sĩ, chuyên ngành Quản lý công, Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội.
17. Bành Lập Bình (2013), “Tăng cường xây dựng tác phong cán bộ thiết thực thực hiện vì dân, thực tế, thanh liêm”, *Xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh trong tình hình mới - Kinh nghiệm Việt Nam, kinh nghiệm Trung Quốc*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
18. Bộ Chính trị (2010), *Kết luận 72-KL/TW ngày 17/5/2010 về Chiến lược công tác kiểm tra, giám sát của Đảng đến năm 2020*, Hà Nội.
19. Bộ Chính trị (2012), *Chỉ thị số 15-CT/TW ngày 24/02/2012 về việc thực hiện nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI “Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay”*, Hà Nội.

20. Bộ Chính trị (2016), *Quyết định số 60-QĐ/TW ngày 26/12/2016 của Bộ Chính trị quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương*, Hà Nội.
21. Bộ Chính trị (2022), *Kết luận 34-KL/TW ngày 18/4/2022 về Chiến lược công tác kiểm tra, giám sát của Đảng đến năm 2030*, Hà Nội.
22. Bộ Chính trị (2024), *Quyết định số 219-QĐ/TW ngày 28/12/2024 của Bộ Chính trị quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương*, Hà Nội.
23. Bộ Nội vụ (2008), *Xây dựng đội ngũ cán bộ công chức đáp ứng đòi hỏi của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân*, Đề tài khoa học cấp nhà nước, Hà Nội.
24. Bộ Nội vụ (2014), *Bộ chỉ số đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức* (theo Công văn số 5424/BNV-ĐT, ngày 27/10/2014), Hà Nội.
25. Bộ Nội vụ (2016), *Sổ tay hướng dẫn nghiệp vụ quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức*, Nxb Thông tin và Truyền thông, Hà Nội.
26. Bộ Nội vụ (2017), *Thông tư số 10/2017/TT-BNV ngày 29/12/2017 quy định về đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
27. Bộ Nội vụ (2018), *Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08/01/2018 hướng dẫn một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
28. Bộ Nội vụ (2023), *Thông tư số 03/2023/TT-BNV ngày 30/4/2023 hướng dẫn một số quy định của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP, ngày 101/2017/NĐ-CP, ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định số 89/2021/NĐ-CP, ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.

29. Chansy Sengsomphou (2011), *Chất lượng công tác kiểm tra của ủy ban kiểm tra đảng và nhà nước cấp tỉnh ở các tỉnh phía Bắc nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ khoa học chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
30. Nguyễn Danh Châu (2009), *Đào tạo và sử dụng công chức ở một số nước trên thế giới*, Tổng hợp báo cáo của một số đoàn nghiên cứu nước ngoài, Ban Tổ chức Trung ương, Hà Nội.
31. Chính phủ (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của Chính phủ quy định về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức*, Hà Nội.
32. Chính phủ (2017), *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
33. Chính phủ (2021), *Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
34. Công Chức (2020), “Đảng bộ Quân khu 3 nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát”, *Tạp chí quốc phòng toàn dân*, 01/11/2023.
35. Trịnh Cư, Nguyễn Duy Hùng, Lê Văn Yên (2009), *Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
36. Lê Văn Cường (2020), “Quan điểm của V.I.Lênin về xây dựng tổ chức bộ máy và cán bộ kiểm tra của Đảng”, tại trang <https://www.quangngai.dcs.vn>.
37. Lê Văn Cường (2020), “Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác kiểm tra, kỷ luật Đảng và một số biện pháp rèn luyện cán bộ kiểm tra”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (5).
38. Lê Văn Cường (2024), “Tư tưởng của V.I.Lênin về kiểm tra, kỷ luật đảng và xây dựng cán bộ kiểm tra”, *Tạp chí Quản lý nhà nước online*, ngày 07/11/2024.

39. Nguyễn Thị Doan (2009), *Đổi mới công tác kiểm tra, kỷ luật trong Đảng nhằm nâng cao sức chiến đấu của Đảng trong giai đoạn cách mạng mới*, Đề tài khoa học KX03.07, Hà Nội.
40. Bùi Xuân Dũng (2022), “Nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật của Đảng trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí cộng sản online*, ngày 25/07/2022.
41. Đào-Bua-La-Pha-Ba-Vông-Phết (2017), *Chất lượng công tác kiểm tra của Đảng Nhân dân cách mạng Lào trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
42. Đảng Cộng sản Việt Nam, (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ ba Ban chấp hành Trung ương khóa VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
43. Đảng Cộng sản Việt Nam, (1998), *Văn kiện Đảng toàn tập*, tập 1, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, Hà Nội.
44. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
45. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2015), *Báo cáo tổng kết một số vấn đề lý luận và thực tiễn qua 30 năm đổi mới (1986 - 2016)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
46. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
47. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Báo cáo chính trị tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
48. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), *Điều lệ của Đảng Cộng sản Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
49. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2018), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 7, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.

50. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
51. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
52. Đinh Ngọc Giang, Vũ Khánh Hoàn (2016), “Công tác tuyển dụng, đào tạo cán bộ, công chức, viên chức hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (8).
53. Đinh Ngọc Giang, Lê Thị Minh Hà (2017), “Đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ở Pháp và những giá trị tham khảo đối với Việt Nam” *Tạp chí Xây dựng đảng điện tử*, đăng ngày 20/12/2017.
54. Nguyễn Văn Giang (2015), *Một số ý kiến về đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện nay*, Kỷ yếu hội thảo khoa học, Hà Nội.
55. Nguyễn Văn Giang (2021), *Hội thảo khoa học 100 năm phát triển Đảng Cộng sản Trung Quốc - trao đổi kinh nghiệm về xây dựng Đảng và lãnh đạo phát triển đất nước giữa Đảng Cộng sản Việt Nam và Đảng Cộng sản Trung Quốc*, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
56. *Giáo trình Lý luận và phương pháp giáo dục*, Nxb Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
57. Nguyễn Thị Hồng Hải (2019), “Một số giải pháp nhằm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo năng lực”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước điện tử*, đăng ngày 31/12/2019.
58. Dương Văn Hải (2010), *Chất lượng đội ngũ công chức ngành kiểm tra tỉnh Bắc Giang hiện nay*, Luận văn Thạc sĩ, chuyên ngành Lý luận nhà nước và pháp luật, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
59. Nguyễn Quốc Hiệp (2024), *Công tác tham mưu của các cơ quan đảng Trung ương trên lĩnh vực kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng qua 40 năm thực hiện công cuộc đổi mới đất nước - Thực trạng, vấn đề đặt ra và giải pháp*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Hà Nội.

60. Đào Thị Hoa (2024), “Nâng cao hiệu quả hoạt động của các Ủy ban kiểm tra tỉnh ủy vùng đồng bằng sông Hồng”, *Tạp chí Quản lý nhà nước online*, ngày 24/10/2024.
61. Nguyễn Văn Hòa (2019), *Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Tư tưởng Hồ Chí Minh, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
62. Bùi Thị Minh Hoài (2015), *Nghiên cứu kiện toàn tổ chức bộ máy và nâng cao chất lượng cán bộ Ngành Kiểm tra Đảng trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng ở Việt Nam hiện nay*, đề tài khoa học cấp Bộ - Ủy ban Kiểm tra Trung ương, Hà Nội.
63. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2015), *Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng đào tạo Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (ban hành kèm theo Quyết định số 565/QĐ-HVCTQG ngày 30/01/2015)*, Hà Nội.
64. Đặng Xuân Hoan (2019), “Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, ngày 11/01/2019.
65. Hội đồng Lý luận Trung ương (2021), *Những điểm mới trong các văn kiện Đại hội XIII của Đảng*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
66. Bùi Kim Hồng (2009), *Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác tổ chức, cán bộ*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
67. Trần Quốc Hùng (2022), “Công tác đào tạo, bồi dưỡng góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ Ngành Kiểm tra Đảng”, *Tạp chí Kiểm tra*, (1).
68. Trần Quốc Hùng (2024), *Đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ Ngành Kiểm tra Đảng trong bối cảnh mới*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Hà Nội.
69. Trần Duy Hưng (2024), “Đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ Ngành Kiểm tra Đảng trong kỷ nguyên mới”, *Tạp chí Xây dựng Đảng online*, ngày 12/12/2024.

70. Khăm Phăn Vông Pha Chăn (2011), *Đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo của hệ thống chính trị ở Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào hiện nay*, Luận án tiến sĩ khoa học chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
71. Kouyang Sisomblong (2016), *Chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy ở các trường chính trị - hành chính tỉnh Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
72. Kỷ yếu Hội thảo lý luận giữa Đảng Cộng sản Việt Nam và Đảng Cộng sản Trung Quốc về “Xây dựng đảng cầm quyền - Kinh nghiệm của Việt Nam, kinh nghiệm của Trung Quốc”, 2004.
73. Trường Đảng Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2024), *Một số vấn đề cơ bản của tư tưởng Tập Cận Bình về chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc trong thời đại*, dịch bởi Thuý Lan, Thanh Huyền, Vũ Thị Thìn, Phương Như, xuất bản bởi Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
74. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
75. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 6, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
76. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 41, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
77. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 36, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
78. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 41, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
79. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 45, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
80. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 8, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
81. Vương Lệ Lệ (2015), “Dùng kỷ luật sắt để xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra, giám sát, kỷ luật”, đăng trên <https://www.spp.gov.cn/>, ngày 13/10/2015.
(Link https://www.spp.gov.cn/zdgz/201510/t20151013_105735.shtml)
82. Lê Văn Lợi (2020), “Đổi mới, nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học, đề nghiên cứu khoa học thật sự là nền tảng, nhân tố quyết định việc nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông*, (9), tr.18-24.

83. Nguyễn Văn Lương (2021), “Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức từ một số quốc gia”, *Tạp chí Xây dựng Đảng điện tử*, ngày 21/7/2021.
84. Nguyễn Thị Ngọc Mai (2018), “Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Trung Quốc”, sách *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở nước ta - lý luận và thực tiễn*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
85. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
86. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
87. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 6, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
88. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 7, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
89. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 8, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
90. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 6, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
91. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 14, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
92. Hồ Chí Minh (2021), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
93. Lương Huệ Minh (2022), *Nâng cao chất lượng bồi dưỡng kiến thức pháp luật cho đội ngũ cán bộ chủ chốt ở các phường trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay*, Luận án tiến sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng, Hà Nội.
94. Hà Quang Ngọc, Nguyễn Minh Phương (2013), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về tổ chức nhà nước và cán bộ, công chức*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
95. Hoàng Phê (2003), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng.
96. Hoàng Phê (2011), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng.
97. Nguyễn Hồng Phương (2021), “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng - Ý nghĩa đối với xây dựng đội ngũ cán bộ quân đội hiện nay”, Kỷ yếu hội thảo *Quán triệt, vận dụng quan điểm Đại hội XIII của Đảng vào nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học ở nhà trường Quân đội*, Học viện Chính trị, Hà Nội.

98. Nguyễn Minh Phương (2018), "Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và một số vấn đề đặt ra trong hội nhập quốc tế", *Tạp chí lý luận chính trị điện tử*, đăng ngày 27/3/2018.
99. Hoàng Đăng Quang (2020), "Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ", *Tạp chí xây dựng Đảng*, (10), tr.25-27, 31.
100. Tưởng Truyền Quang (2024), *Những phát triển về lý luận pháp luật của chủ nghĩa Mác tại Trung Quốc hiện nay*, dịch bởi Cù Thị Thuý Lan, Lê Văn Tân, Phan Thị Thuỳ Dương, hiệu đính bởi TS Lưu Văn Quyết, xuất bản bởi Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
101. Trương Thụ Quân (2013), *Không ngừng nâng cao trình độ quản lý đảng, xây dựng Đảng theo yêu cầu khoa học hóa công tác xây dựng đảng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
102. Quốc hội (2025), *Luật số 80/2025/QH15, ngày 24/6/2025 về Luật cán bộ, công chức*, Hà Nội.
103. Quốc hội (2013), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
104. Quốc hội (2019), *Luật số 52/2019/QH14, ngày 25/11/2019 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức*, Hà Nội.
105. Lê Công Quyền (2009), "Nên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo nhu cầu công tác", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (9).
106. Nguyễn Văn Quỳnh (2014), *Đổi mới công tác xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu của các cơ quan đảng ở Trung ương*, Đề tài khoa học cấp bộ, Ban Tổ chức Trung ương, Hà Nội.
107. Trần Văn Rạng (2022), "Sự phát triển tư duy lý luận của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đổi mới", *Tạp chí Cộng sản*, (1001).
108. Phan Huy Sang (2011), *Đổi mới tổ chức bộ máy và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của Ủy ban Kiểm tra các cấp - Thực trạng và giải pháp*
109. Trần Thanh Sang (2018), *Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp xã ở đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

110. Nguyễn Văn Sáu (2001), “Đào tạo công chức nhà nước - kinh nghiệm Cộng hòa Pháp”, *Kỷ yếu kết quả nghiên cứu các đoàn ra*, Viện thông tin Khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
111. Sengkham Dungphommaphanya (2010), *Chất lượng công tác kiểm tra của Đảng bộ Bộ Quốc phòng tại nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ khoa học chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
112. Nguyễn Văn Sơn (2023), *Bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính*, Luận án tiến sĩ, chuyên ngành Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.
113. Somvay Sengpasert (2011), *Đổi mới công tác kiểm tra ở tổ chức cơ sở đảng trong Quân đội nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ.
114. Nguyễn Quốc Sửu (2010), “Tư tưởng Hồ Chí Minh về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và việc vận dụng của Đảng ta trong thời kỳ mới”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp điện tử*, đăng ngày 01/7/2010.
115. Trần Văn Tá (2002), *Hướng dẫn nghiệp vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành tài chính*, Nxb Tài chính, Hà Nội.
116. Trịnh Thanh Tâm (2012), *Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức là nữ của hệ thống chính trị các xã ở Đồng bằng sông Hồng giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
117. Tạ Ngọc Tân, Lê Văn Lợi (Đồng chủ biên, 2017), *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế ở Việt Nam và Lào*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
118. Nguyễn Trọng Thành (2021), “Đảng bộ Quân đội tăng cường kiểm tra, giám sát cấp ủy viên và người đứng đầu cấp ủy”, *Tạp chí Kiểm tra*, số tháng 2/2021, tr.39-41.
119. Nguyễn Văn Thắng (2021), “Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông*, (Chuyên đề số 3), tr.9-12.

120. Nguyễn Vĩnh Thắng (2016), *Kết hợp giáo dục, rèn luyện đạo đức và kỷ luật trong Quân đội nhân dân Việt Nam*, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội.
121. Trần Đình Thắng (2020), *Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
122. Bùi Đức Thịnh (2019), *Đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội*, Luận án tiến sĩ, chuyên ngành Quản trị nhân lực, Học viện Nông nghiệp Việt Nam, Hà Nội.
123. Cao Văn Thống (2011), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về kiểm tra, giám sát kỷ luật của Đảng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
124. Huỳnh Văn Thới (2018), “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức từ khái niệm đến nhận thức và hành động”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (5).
125. Tô Quang Thu (2008), *Thực trạng và giải pháp nâng cao kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ kiểm tra trong giai đoạn mới*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Ủy ban Kiểm tra Trung ương, Hà Nội.
126. Văn Tất Thu (2014), “Những yêu cầu trong đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (222).
127. Lê Hoàng Trang (2025), “Phát huy mục đích, ý nghĩa của công tác luân chuyển cán bộ kiểm tra đảng các cấp”, *Tạp chí lý luận chính trị và truyền thông online*, ngày 19/3/2025.
128. Nguyễn Thị Quỳnh Trang (2021), “Bài học kinh nghiệm trong công tác kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm”, *Trang thông tin điện tử Ủy ban Kiểm tra Trung ương*, ngày 05/8/2021.
129. Trung tâm Từ điển học (2009), *Từ điển bách khoa tiếng Việt*, Hà Nội.
130. Mai Trục (2019), *Kiểm soát quyền lực ở nước ta qua công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
131. Nguyễn Văn Tuấn, Dương Quang Điện (2018), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

132. Nguyễn Minh Tuấn (2012), *Tiếp tục đổi mới đồng bộ công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
133. Nguyễn Minh Tuấn, Trần Khắc Việt (Chủ biên, 2018), *350 thuật ngữ xây dựng Đảng*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
134. Nguyễn Minh Tuấn (2018), “*Tư tưởng của V.I.Lênin về cán bộ và công tác cán bộ*”, *Tạp chí xây dựng Đảng*, (04).
135. Phạm Hồng Tung (2008), *Lược khảo kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
136. Trần Cẩm Tú (2020), *Đổi mới nội dung và phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác kiểm tra, giám sát trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng*, ĐTDLXH 09/18-2020, Hà Nội.
137. Trần Ánh Tuyết (2023), “*Công tác xây dựng Đảng của Đảng Cộng sản Trung Quốc và một số gợi mở đối với Việt Nam*”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, ngày 12/09/2023.
138. Trần Thị Minh Tuyết (2022), “*Công tác kiểm tra, giám sát của Đảng - Từ tư tưởng Hồ Chí Minh đến thực trạng và giải pháp hiện nay*”, *Tạp chí Khoa học chính trị*, (7).
139. *Từ điển Tiếng Việt* (2005), Trung tâm Khoa học xã hội và nhân văn quốc gia, Hà Nội.
140. Trần Xuân Trường (2008), *Đức và tài cán bộ trong giai đoạn mới*, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội.
141. Ủy ban Kiểm tra Trung ương (2016), *Đề án thành lập Vụ Đào tạo - Bồi dưỡng cán bộ kiểm tra Đảng*, Hà Nội.
142. Ủy ban Kiểm tra Trung ương (2018), *70 năm truyền thống ngành kiểm tra Đảng 1948 - 2018*, Nxb thông tin và truyền thông, Hà Nội.
143. Ủy ban Kiểm tra Trung ương, *Quy chế làm việc của Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương Trung ương khóa XI, XII, XIII*, Hà Nội.

144. Ủy ban Kiểm tra Trung ương (2022), *Kế hoạch số 52-KH/UBKTTW ngày 30/6/2022 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương thực hiện Kết luận số 34-KL/TW, ngày 18/4/2022 của Bộ Chính trị về Chiến lược công tác kiểm tra, giám sát của Đảng đến năm 2030*, Hà Nội.
145. Ủy ban Kiểm tra Trung ương (2022), *Quyết định số 719-QĐ/UBKTTW ngày 30/9/2022 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương*, Hà Nội.
146. Ủy ban Kiểm tra Trung ương (2023), *Báo cáo 161-BC/UBKTTW ngày 27/11/2023 về kết quả công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng qua 40 năm thực hiện công cuộc đổi mới (từ năm 1986 đến nay)*, Hà Nội.
147. Ủy ban Kiểm tra Trung ương (2025), *Đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng trong bối cảnh mới*, Đề án KHBĐ (2022)-24, Hà Nội.
148. Ủy ban Kiểm tra Trung ương (2025), *Quy chế làm việc của Ủy ban Kiểm tra Trung ương số 06-QC/TW ngày 03/2/2025 của Ban Chấp hành Trung ương*, Hà Nội.
149. Viện Nghiên cứu Xây dựng Đảng, Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2022), *Quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện - Thành tựu và kinh nghiệm trong công tác tổ chức và xây dựng Đảng Cộng sản Trung Quốc từ sau Đại hội XVIII*, dịch bởi Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
150. Viện Ngôn ngữ học (2010), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
151. Trần Khắc Việt, Nguyễn Văn Giang và Phạm Tất Thắng (2015), *Tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong điều kiện mới*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
152. Trần Quốc Vinh (2016), “Đổi mới đào tạo bồi dưỡng công chức, viên chức Kho bạc Nhà nước giai đoạn 2016 - 2020”, *Tạp chí Quản lý Ngân quỹ Quốc gia*.

153. Nguyễn Thế Vĩnh, Đinh Ngọc Giang (2009), *Tiếp tục hoàn thiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cơ sở*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
154. Vụ quản lý đào tạo, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2011), *Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý theo chức danh tại Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh*, Đề tài cấp Bộ, Hà Nội.
155. Trần Quốc Vượng (2016), “Công tác kiểm tra, giám sát góp phần thực hiện thành công Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng”, *Báo nhân dân online*, ngày 07/12/2016.
156. Dương Trung Ý (2018), “Công tác giáo dục, rèn luyện cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”, *Tạp chí Giáo dục lý luận*, (6), tr.80-82.

*** Tài liệu tiếng nước ngoài**

157. Afshan Sultana, Sobia Irum, Kamran Ahmed and Nasir Mehmood (2012), “Impact of training on employee performance: A study of Telecommunication sector in Pakistan, *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*”, vol 4, no 6, October 2012.
158. European Commission. *Key Competencies for Lifelong Learning, European Reference Framework*. Education and Culture DG, 2007.
159. Goran Vukovic, B. Zavrsnik, B. Rodic, and G. Miglic (2008), “The training of civil servants in the Slovene state administration: Issues in introducing training evaluation, *International Review of Administrative Sciences*”, vol. 74, no. 4, pp. 653-676.
160. Kaushiki Tripathi, Manisha Agrawal. *Competency Based Management In Organizational Context: A Literature Review, Global Journal of Finance and Management*, ISSN 0975-6477 Volume 6, Number 4, 2014.
161. K. Yang, F. Wu, X. Xu, and T. Chen (2012), “The Challenge of Civil Servant Training in China: A Case Study of Nanning City, *Review of Public Personnel Administration*”, vol. 32, no. 2, pp.169-191.

162. Kirkpatrick (2006), “Kirkpatrick’s Four Levels of Training Evaluation in Detail”, Berret -Koehler Publication, pp. 399.
163. President Nursultan Nazarbaye (2015), “100 concrete steps on implementation of five institutional reforms proposed by President of Kazakhstan Nursultan Nazarbayev”, the President of Kazakhstan.
164. Pavlina Fragkou (2013), “Training Civil Servants to ERMIS IT system for the purposes of Directive 2006/T23/EC”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Volume 73, 27 February 2013, Pages 430-437.
165. R. Ren, Y. Lin, and G. Xing (2011), “Civil Servant Competency Research with Improved Grey Relational Model, Pacific - Asia Conference on Circuits, Communications and System”.
166. Steven Hodge (2011), “Learning to Manage: Transformative Outcomes of Competency - Based Training, *Australian Journal of Adult Learning*”, vol. 51, no.3, pp.498-517.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

Tổng hợp số liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm tra từ năm 2004- 2024

Số TT	Từ 2004 đến nay	Đại học chuyên ngành				Bồi dưỡng chức danh, chuyên môn, nghiệp vụ							
		Tổ chức	Kiểm tra	Tôn giáo	Dân vận	Tổ chức	Kiểm tra	Tôn giáo	Dân vận	Cấp ủy	Bí thư, Phó BT huyện	Dự nguồn	Đối tượng 1
		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	((15))
1.	Năm 2004	1	0	1	0	4	0	0	0	0	0	0	1
2.	Năm 2005	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	2
3.	Năm 2006	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	1
4.	Năm 2007	1	1	3	1	5	5	0	0	0	0	0	2
5.	Năm 2008	1	1	2	0	12	5	0	0	0	5	0	2
6.	Năm 2009	2	1	1	1	5	5	0	3	2	0	0	0
7.	Năm 2010	2	2	2	0	10	10	9	8	8	0	0	0
8.	Năm 2011	0	0	0	0	10	10	9	8	8	0	0	0
9.	Năm 2012	2	1	1	0	11	10	8	8	8	2	0	0
10.	Năm 2013	2	1	1	0	9	9	0	9	9	0	0	0
11.	Năm 2014	1	1	1	0	6	6	0	6	5	3	0	0
12.	Năm 2015	1	1	1	1	4	4	4	4	3	0	3	0
13.	Năm 2016	3	3	3	3	10	10	8	8	10	4	3	0
14.	Năm 2017	10	3	3	3	9	9	8	8	0	4	0	2
15.	Năm 2018	0	0	0	0	10	9	9	8	1	2-2	0	4
16.	Năm 2019	0	0	0	0	10	9	8	9	0	1-2	5	0
17.	Năm 2020	0	0	0	0	9	7	5	5	0	2-4	0	0
18.	Năm 2021	0	0	0	0	5	5	5	5	0	1-1	0	0
19.	Năm 2022	0	0	0	0	5	5	5	5	0	2-4	0	0
20.	Năm 2023	0	0	0	0	9	7	5	5	0	2-4	0	7
21.	Năm 2024	0	0	0	0	7	9	8	9	0	0	0	0
21 năm			15	21							45		

Nguồn: Cục Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Ban Tổ chức Trung ương.

TÌNH HÌNH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC LÀM CÔNG TÁC KIỂM TRA

Biểu 26
(DVT: Người)

TT	UBKT các cấp	Tổng số cán bộ, công chức được cử đi đào tạo	Giới tính		Chức danh						Chuyên môn				Lý luận chính trị			Quản lý nhà nước			Lãnh đạo quản lý các cấp				Quốc phòng và an ninh				Nghề nghiệp kiểm tra						Bồi dưỡng khác							
					Chủ nhiệm	Phó Chủ nhiệm	Ủy viên chuyên trách	Ủy viên kiểm chức	Công chức kiểm tra	Khác	Tiến sỹ	Thạc sỹ	Đại học	Cao đẳng	Cử nhân chính trị trở lên, cao cấp			Trung cấp	Sơ cấp	Ngạch CVCC	Ngạch CVC	Ngạch CV	Cấp vụ và tương đương	Cấp sở và tương đương	Cấp huyện và tương đương	Cấp phòng và tương đương	Đổi tương 1	Đổi tương 2	Đổi tương 3	Đổi tương 4	Đại học (chuyên ngành công tác kiểm tra)	Bồi dưỡng ngành						Bồi dưỡng chức danh CN, PCN	Bồi dưỡng NV công tác KT, GS	Khác		
															Nam	Nữ																										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	Khác			
	Trung ương	42	40	19	1	1	5	0	35	0	0	0	1	0	11	1	0	3	4	9	0	0	0	0	0	4	1	1	0	0	0	15	8	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	Cấp tỉnh	285	168	100	8	24	40	11	185	17	2	23	48	1	47	25	2	7	52	13	6	14	8	13	4	15	6	0	0	0	2	82	37	1	39	2	0	0	0	19		
	Cấp huyện	6.739	5.547	1.189	348	562	481	552	2.801	1.995	18	434	376	49	570	133	11	14	168	201	27	20	196	148	7	115	128	99	5	5	23	3.095	421	129	2.507	513	244	415	62			
	Cấp cơ sở	14.855	10.778	3.569	1.949	1.667	877	3.321	1.787	5.254	59	1.127	2.474	412	1.140	2.385	529	91	195	1.152	1	219	272	600	10	103	793	876	71	287	1.924	176	153	10.384	449	951	1.124	290				
I	Cộng	21.921	16.533	4.877	2.306	2.254	1.403	3.884	4.808	7.266	79	1.584	2.899	462	1.768	2.544	542	115	419	1.375	34	253	476	761	25	234	928	975	77	312	5.116	642	283	12.931	964	1.195	1.539	371				

PHỤC LỤC 3
Nội dung chương trình bồi dưỡng cán bộ kiểm tra
theo Quyết định số 385-QĐ/UBKTTW, ngày ngày 05/01/2022
của Ủy ban Kiểm tra Trung ương

A. CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG NGẠCH KIỂM TRA VIÊN

Gồm 08 chuyên đề, mỗi chuyên đề 5 tiết (4 tiết lý thuyết và 01 tiết thảo luận) bao gồm:

- (1) Những vấn đề cơ bản về công tác kiểm tra, giám sát của Đảng;
- (2) Kỹ năng thẩm tra, xác minh trong công tác kiểm tra, giám sát của Đảng;
- (3) Kiểm tra tổ chức đảng cấp dưới, đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm;
- (4) Kỷ luật của Đảng và thi hành kỷ luật trong Đảng;
- (5) Kiểm tra tổ chức đảng cấp dưới thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng
- (6) Công tác giám sát trong Đảng;
- (7) Giải quyết tố cáo, khiếu nại đối với tổ chức đảng và đảng viên;
- (8) Kiểm tra tài chính Đảng.

B. CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG NGẠCH KIỂM TRA VIÊN CHÍNH

Gồm 09 chuyên đề chuyên sâu về kỹ năng nghiệp vụ, mỗi chuyên đề 5 tiết (4 tiết lý thuyết và 01 tiết thảo luận):

- (1) Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng ta về kiểm tra, giám sát; kỷ luật trong đảng; phòng chống tham nhũng, lãng phí;
- (2) Những vi phạm thường gặp trong việc quản lý, sử dụng đất đai, tài nguyên và môi trường; kinh nghiệm xử lý một số khó khăn, vướng mắc trong việc phát hiện vi phạm;
- (3) Kỹ năng xây dựng kế hoạch và thực hiện thẩm tra xác minh trong lĩnh vực đất đai, tài nguyên và môi trường;
- (4). Những vi phạm thường gặp trong việc quản lý, sử dụng tài chính,

tài sản công tại cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp và kinh nghiệm xử lý một số khó khăn, vướng mắc trong việc phát hiện vi phạm;

(5) Kỹ năng xây dựng kế hoạch và thực hiện thẩm tra xác minh trong lĩnh vực quản lý sử dụng tài chính, tài sản công tại cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp;

(6) Kỹ năng xây dựng kế hoạch và thực hiện thẩm tra xác minh trong lĩnh vực tư tưởng, văn hóa; đạo đức, lối sống và những vi phạm thường gặp;

(7) Kỹ năng xây dựng kế hoạch và thực hiện thẩm tra xác minh trong việc ban hành tổ chức thực hiện quy chế làm việc và công tác tổ chức cán bộ; những vi phạm thường gặp;

(8) Kỹ năng xây dựng kế hoạch và thực hiện thẩm tra xác minh trong hoạt động tư pháp; những vi phạm thường gặp;

(9) Kỹ năng xây dựng kế hoạch và thực hiện thẩm tra xác minh trong lĩnh vực đầu tư xây dựng; những vi phạm thường gặp.

C. CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ NGẠCH KIỂM TRA VIÊN CAO CẤP

Gồm 09 chuyên đề, mỗi chuyên đề 5 tiết (4 tiết lý thuyết và 01 tiết thảo luận):

(1) Những nguyên lý triết học Mác - Lênin với công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật của Đảng;

(2) Tâm lý trong công tác kiểm tra, giám sát của Đảng; phương pháp, kỹ năng tiếp đảng viên và công dân trong công tác kiểm tra của Đảng;

(3) Xử lý kỷ luật tổ chức đảng và đảng viên vi phạm;

(4) Cuộc cách mạng công nghệ hiện nay; (5) Vấn đề an ninh mạng và tội phạm công nghệ hiện nay;

(6) Cuộc đấu tranh phòng chống tham nhũng của Đảng Cộng sản Trung Quốc những năm gần đây;

(7) Phương pháp, trình tự xây dựng quyết định, kế hoạch, đề cương gợi ý và tổ chức thực hiện một cuộc kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng;

(8) Thẩm tra xác minh trong công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng; công tác lãnh đạo, chỉ đạo của ủy ban kiểm tra đối với việc tổ chức và hoạt động của đoàn kiểm tra, giám sát;

(9) Công tác tham mưu giúp cấp ủy về công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng; công tác lãnh đạo, chỉ đạo đoàn kiểm tra, giám sát; xây dựng chương trình kiểm tra, giám sát.

PHỤC LỤC 4

Nội dung chương trình bồi dưỡng cán bộ kiểm tra theo Kế hoạch số 228-KH/UBKTTW, ngày 12 tháng 5 năm 2025 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương

A. CHUYÊN ĐỀ KIẾN THỨC VỀ CÔNG TÁC KIỂM TRA, GIÁM SÁT, THI HÀNH KỶ LUẬT

(1) Chuyên đề 1: Những vấn đề chung về công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật của Đảng.

(2) Chuyên đề 2: Hệ thống tổ chức, bộ máy, chức năng, nhiệm vụ của cấp ủy và ủy ban kiểm tra thực hiện nhiệm vụ công tác kiểm tra, giám sát của Đảng.

(3) Chuyên đề 3: Quy tắc ứng xử, văn hóa cán bộ kiểm tra trong công tác kiểm tra, giám sát thi hành kỷ luật của Đảng.

(4) Chuyên đề 4: Kiểm tra tổ chức đảng cấp dưới thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật của Đảng; kiểm tra tài chính Đảng.

(5) Chuyên đề 5: Giám sát chuyên đề đối với tổ chức đảng và đảng viên.

(6) Chuyên đề 6: Kiểm tra tổ chức đảng cấp dưới và đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm.

(7) Chuyên đề 7: Giải quyết tố cáo và giải quyết khiếu nại kỷ luật Đảng.

(8) Chuyên đề 8: Kỷ luật của Đảng và thi hành kỷ luật trong Đảng.

(9) Chuyên đề 9: Kiểm soát tài sản thu nhập của cán bộ đảng viên.

B. CHUYÊN ĐỀ KỸ NĂNG

(1) Chuyên đề 1: Kinh nghiệm nắm tình hình, giám sát thường xuyên đối với tổ chức đảng, đảng viên.

(2) Chuyên đề 2: Kỹ thuật soạn thảo quyết định, kế hoạch, đề cương đề tổ chức thực hiện một cuộc kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng.

(3) Chuyên đề 3: Phương pháp, cách thức thẩm tra, xác minh của một cuộc kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng.

(4) Chuyên đề 4: Trình tự, thủ tục thẩm tra, xác minh đối với việc kê khai, công khai tài sản, thu nhập của đảng viên.

(5) Chuyên đề 5: Phương pháp, cách thức triển khai quy trình kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm, giải quyết tố cáo kết hợp với đề nghị thi hành kỷ luật tổ chức đảng, đảng viên (Quy trình kép).

(6) Chuyên đề 6: Kỹ thuật xây dựng báo cáo kết quả kiểm tra, giám sát; báo cáo đề nghị thi hành kỷ luật tổ chức đảng, đảng viên.

(7) Chuyên đề 7: Trình tự, thủ tục xây dựng và triển khai kế hoạch kiểm điểm, đề nghị thi hành kỷ luật đối với tổ chức đảng, đảng viên.

C. CHUYÊN ĐỀ BỔ TRỢ

(1) Chuyên đề 1: Chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật của Đảng.

(2) Chuyên đề 2: Những vi phạm, khuyết điểm thường gặp trong các lĩnh vực cụ thể cần tập trung, lưu ý khi Kiểm tra dấu hiệu vi phạm tổ chức đảng, đảng viên (tùy đối tượng để lựa chọn chủ đề như: Việc ban hành, tổ chức thực hiện quy chế làm việc và công tác tổ chức, cán bộ; trong lĩnh vực tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa; trong lĩnh vực quản lý, sử dụng tài chính, tài sản công; trong lĩnh vực đầu tư xây dựng; trong lĩnh vực đất đai, tài nguyên và môi trường; trong hoạt động tư pháp).

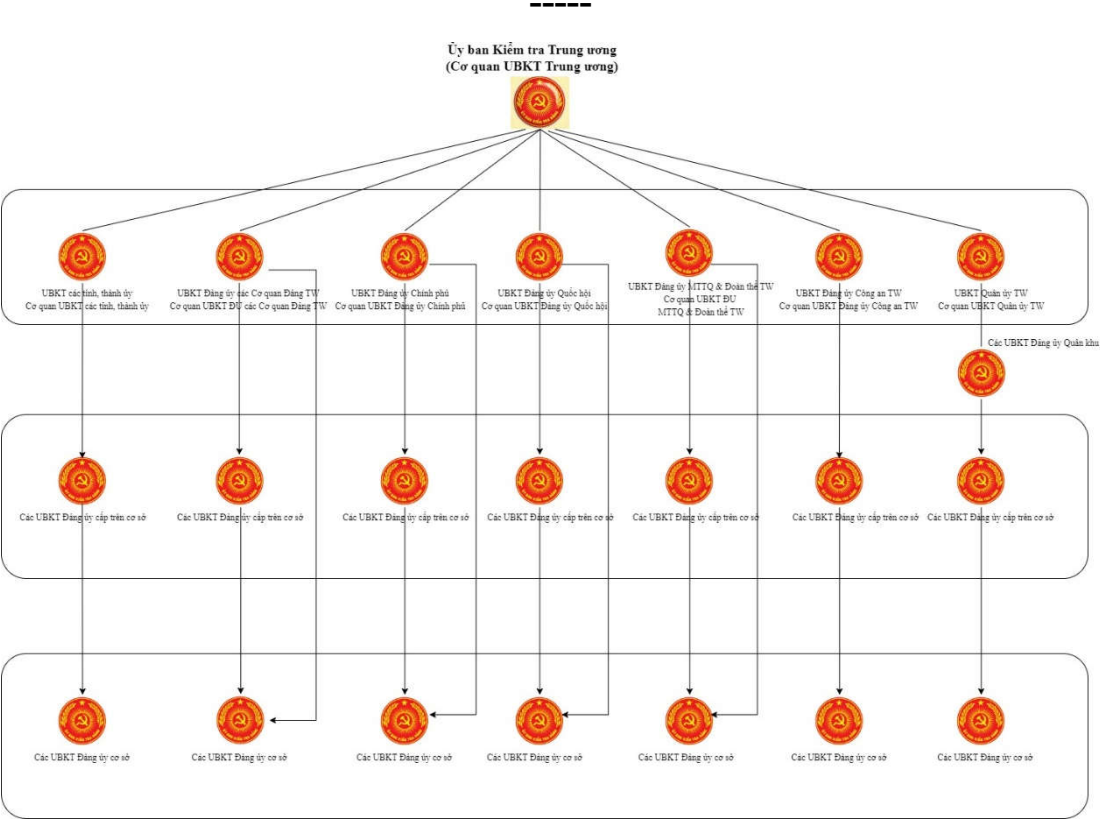
(3) Chuyên đề 3: Những nội dung cần tập trung kiểm tra, giám sát trong một số chủ đề cụ thể về khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số như Nghị quyết số 57-NQ/TW; Nghị quyết 68-KL/TW...

(4) Chuyên đề 4: Quản lý thời gian và tổ chức công việc hiệu quả trong công tác kiểm tra, giám sát của Đảng.

(5) Chuyên đề 5: Những vụ việc vi phạm điển hình qua công tác kiểm tra, giám sát (loại vi phạm, nguyên nhân, kết quả xử lý...), các bài học kinh nghiệm.

PHỤ LỤC 5

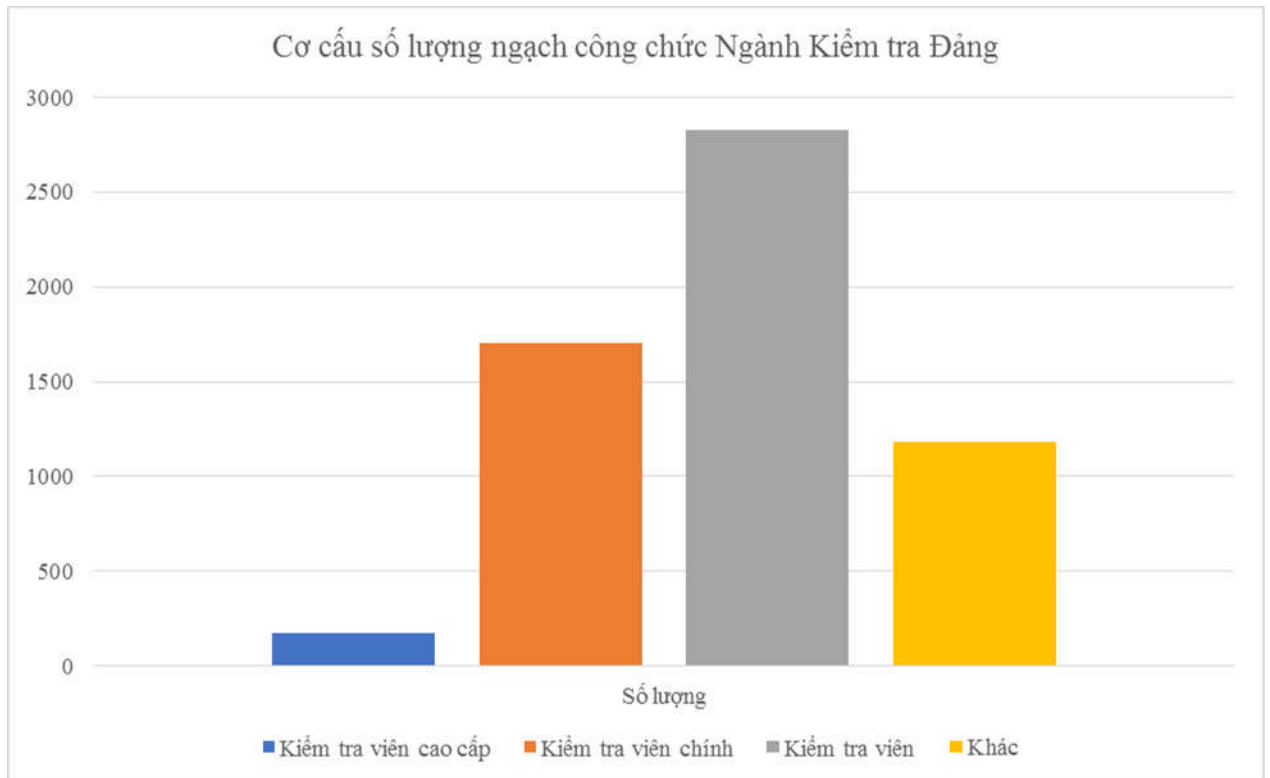
Ngành Kiểm tra của Đảng; cơ cấu số lượng và ngạch công chức
Ngành Kiểm tra Đảng



*** Sơ đồ tổ chức Ngành Kiểm tra của Đảng (dự kiến từ 01/7/2025)**

TT	Ngạch	Cán bộ, công chức Ngành Kiểm tra Đảng	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ/toàn ngành (%)
1	Kiểm tra viên cao cấp	173	2,94%
2	Kiểm tra viên chính	1703	28,93%
3	Kiểm tra viên	2827	48,03%
4	Khác	1183	20,1%
Tổng số		5673	100%

** Nguồn: Đề án thi nâng ngạch công chức ngành kiểm tra của Đảng năm 2024 do Ủy ban Kiểm tra Trung ương ban hành*



Biểu 25

(ĐVT: người)

TÌNH HÌNH ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGÀNH KIỂM TRA CÁC CẤP

TT	UBKT các cấp	Giới tính		Độ tuổi								Cơ cấu ngành				Trình độ						Luận chuyển trong kỳ ¹																	
		Nam	Nữ	Đang viên				Trên 60 tuổi				KTV/C và tương đương	KTV/C hoặc tương đương	KTV và tương đương	Cán sự và tương đương	Nhân viên	Chuyên môn						Lĩnh vực ²				Lý luận chính trị		Trong ngành				Ngoài ngành		Chức vụ				
				Từ 30 tuổi trở xuống	từ 31 đến 40	từ 41 đến 50	từ 51 đến 60	Từ 61 đến 65	Từ 66 đến 70	Từ 71 đến 75	Từ 76 đến 80						Chính trị - Hành chính	Kinh tế	Pháp luật	Quốc phòng - An ninh	Khoa học kỹ thuật	Khoa học công nghệ	Khác	Cử nhân, Cao cấp	Trung cấp	Chuyên đi	Chuyên đến	Chuyên đi cấp trên	Chuyên đi cấp dưới	Cấp trên chuyên xuống	Đi ngoài ngành	Ngoài ngành đến	Ngang chức tương đương	Lên chức					
																																			Học vị	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Cử nhân, kỹ sư, bác sĩ	
I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
I	Trung ương	308	235	73	257	30	27	125	35	48	2	125	88	54	0	41	103	138	26	56	114	24	5	20	8	40	205	35	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
	Chức nhiệm	2	2	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Phó Chủ nhiệm	9	7	2	8	0	2	2	4	1	8	0	1	0	0	3	4	2	1	4	2	0	0	0	2	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ủy viên chuyên trách	12	12	0	12	0	4	2	6	0	12	0	0	0	0	0	3	7	2	4	4	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Công chức kiêm tra	244	178	66	236	30	27	119	30	38	0	104	87	53	0	97	126	21	51	104	18	5	20	8	38	182	35	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
	Khác	0	36	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	41	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
II	Cấp tỉnh	1.779	1.155	614	1.369	24	380	828	344	215	17	168	995	509	19	88	954	728	12	277	636	366	35	61	50	372	1.126	374	5	10	2	1	2	15	21	20	26	26	
	Chức nhiệm	67	55	12	54	0	0	16	20	29	2	46	18	1	0	0	24	39	5	13	23	15	2	3	2	9	61	1	0	2	0	0	1	1	3	1	1	1	
	Phó Chủ nhiệm	179	151	29	147	0	2	73	48	51	5	53	120	3	2	1	83	93	2	41	56	50	6	6	5	18	164	4	1	3	0	0	0	4	5	7	6	6	
	Ủy viên chuyên trách	319	237	81	262	0	14	187	73	40	5	13	289	15	2	2	162	149	2	66	111	68	10	12	8	47	289	7	1	2	2	0	0	3	4	4	5	4	
	Ủy viên kiêm chức	121	105	16	97	0	0	28	36	55	0	43	71	6	1	0	46	68	1	23	30	34	8	0	2	24	100	5	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	
	Công chức kiêm tra	595	551	445	765	21	340	491	169	30	4	13	497	475	10	11	601	377	2	128	403	188	9	39	33	219	511	344	3	2	0	1	1	6	9	6	12	12	
	Khác	87	56	31	44	3	24	33	16	10	1	0	0	9	4	74	38	2	0	6	13	11	0	1	0	55	1	13	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	
III	Cấp huyện	9.001	6.929	2.023	7.933	111	1.513	4.338	2.171	785	33	728	2.407	3.516	1.990	160	5.553	2.371	162	1.192	1.790	1.227	2.752	253	783	1.610	5.672	2.384	96	144	29	21	13	104	189	256	105	105	
	Chức nhiệm	1.263	1.124	141	1.132	0	48	468	477	269	11	164	617	197	262	13	733	429	48	218	231	174	408	26	629	162	1.107	53	14	23	5	2	5	10	18	24	21	21	
	Phó Chủ nhiệm	1.887	1.447	442	1.661	4	246	946	563	178	10	184	667	763	269	21	1.223	521	22	276	431	295	453	43	36	363	1.474	243	28	44	9	5	37	61	94	25	25		
	Ủy viên chuyên trách	1.618	965	850	1.404	25	557	753	222	59	2	51	245	1.206	112	21	1.126	348	12	259	421	259	261	44	33	356	675	763	17	28	3	4	0	19	34	37	27		
	Ủy viên kiêm chức	3.344	2.880	463	3.038	15	289	1.861	903	267	9	321	807	854	1.215	44	1.883	926	76	381	543	368	1.359	119	80	509	2.264	777	27	28	11	5	2	27	32	47	31		
	Công chức kiêm tra	644	388	256	544	47	307	220	46	21	1	2	99	438	93	14	460	128	2	53	139	118	152	13	4	165	98	428	3	20	1	1	1	9	41	52	1	0	
	Khác	195	124	71	154	20	66	90	16	1	0	6	72	58	19	47	128	19	2	3	25	13	119	5	1	35	34	120	7	1	0	0	0	2	3	2	0	0	
IV	Cấp cơ sở	64.899	50.428	16.294	54.716	1.189	17.540	30.935	11.955	3.957	900	900	4.909	27.523	21.076	10.491	45.082	6.934	822	6.619	11.767	10.369	10.575	2.332	1.092	22.976	12.527	41.004	735	323	62	109	31	162	297	517	214	214	
	Chức nhiệm	16.977	14.302	2.725	14.014	66	2.302	8.674	4.255	1.586	94	526	1.926	8.200	4.886	1.146	11.708	2.611	358	2.144	3.293	2.566	3.063	595	341	4.875	6.633	8.686	167	107	31	17	9	49	83	153	70		
	Phó Chủ nhiệm	13.539	10.075	3.501	11.060	182	3.903	6.300	2.325	683	146	193	1.053	5.871	3.923	2.129	9.181	1.422	152	1.415	2.583	2.382	1.437	460	208	4.884	2.124	9.405	150	51	8	35	3	49	89	117	43		
	Ủy viên chuyên trách	3.495	2.475	1.020	2.730	123	1.134	1.436	476	274	52	92	135	1.393	1.176	838	2.173	200	10	346	996	696	225	43	59	1.460	194	1.976	78	16	9	0	7	8	33	31	11		
	Ủy viên kiêm chức	27.915	20.327	7.737	23.045	710	8.971	12.650	4.000	1.155	429	72	1.521	10.823	9.823	4.825	19.538	2.293	231	2.310	4.373	4.058	5.557	1.094	424	9.711	3.057	18.544	316	128	14	56	12	55	92	192	68		
	Công chức kiêm tra	199	130	69	198	6	70	85	37	1	0	12	33	111	40	3	164	23	0	13	42	60	3	10	7	64	29	130	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Khác	4.361	3.119	1.242	3.639	102	1.160	1.790	872	258	179	5	201	1.225	1.226	1.550	2.318	385	71	391	780	617	270	121	53	1.972	490	2.263	24	21	0	1	0	1	0	24	22	0	
V	Cộng (I + II + III + IV)	75.987	58.747	19.004	64.275	1.354	19.460	36.226	14.175	5.005	952	1.921	8.599	31.602	23.085	10.760	51.692	10.171	1.022	8.144	14.307	11.966	13.567	2.666	1.933	24.988	16.530	43.797	836	477	93	132	46	281	507	794	345	345	

¹ Theo Quy định số 65-QĐ/TW, ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị.

² Lĩnh vực cơ học vì cao nhất, nếu có nhiều học vị tương đương, thống kê học vị được cấp đầu tiên.

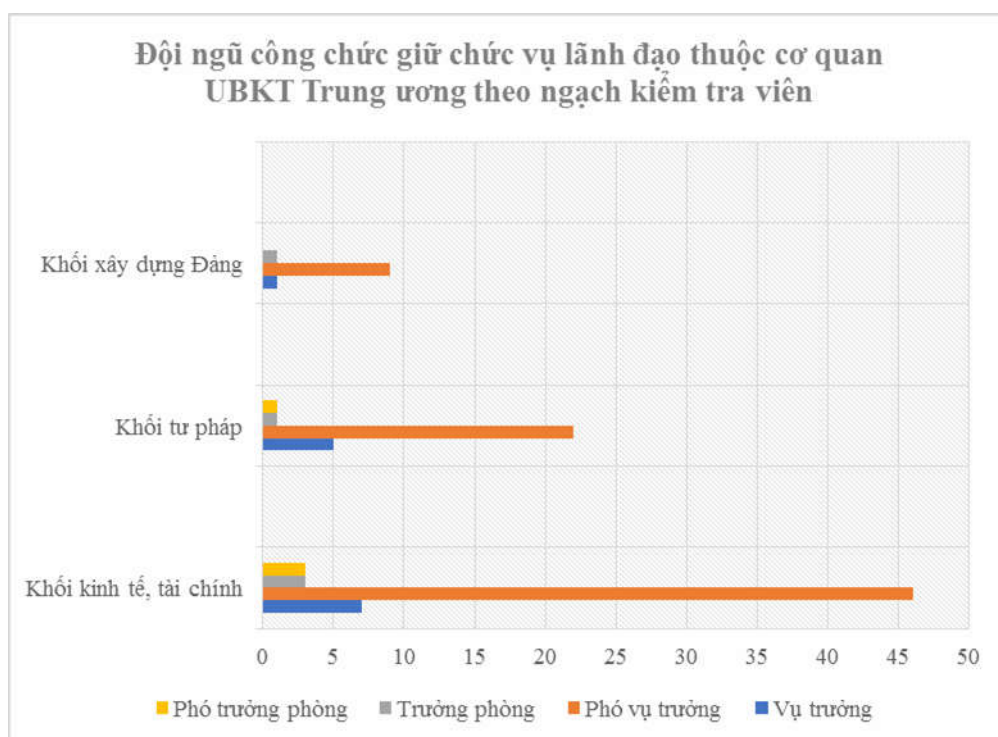
PHỤ LỤC 7

Đội ngũ công chức lãnh đạo cấp vụ, cấp phòng thuộc Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương

1. Cơ cấu ngạch công chức giữ chức vụ lãnh đạo thuộc Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương

TT	Tiêu chí		Vụ trưởng	Phó vụ trưởng	Trưởng phòng	Phó phòng
1	Ngạch	Kiểm tra viên cao cấp	12 (70.59%)	56 (50.91%)	1 (11.11%)	0
		Kiểm tra viên chính	5 (29.41%)	44 (40%)	5 (55.56%)	4 (20%)
		Kiểm tra viên	0	5 (4.55%)	3 (33.33%)	2 (40%)
Tổng số:			17	110	09	06

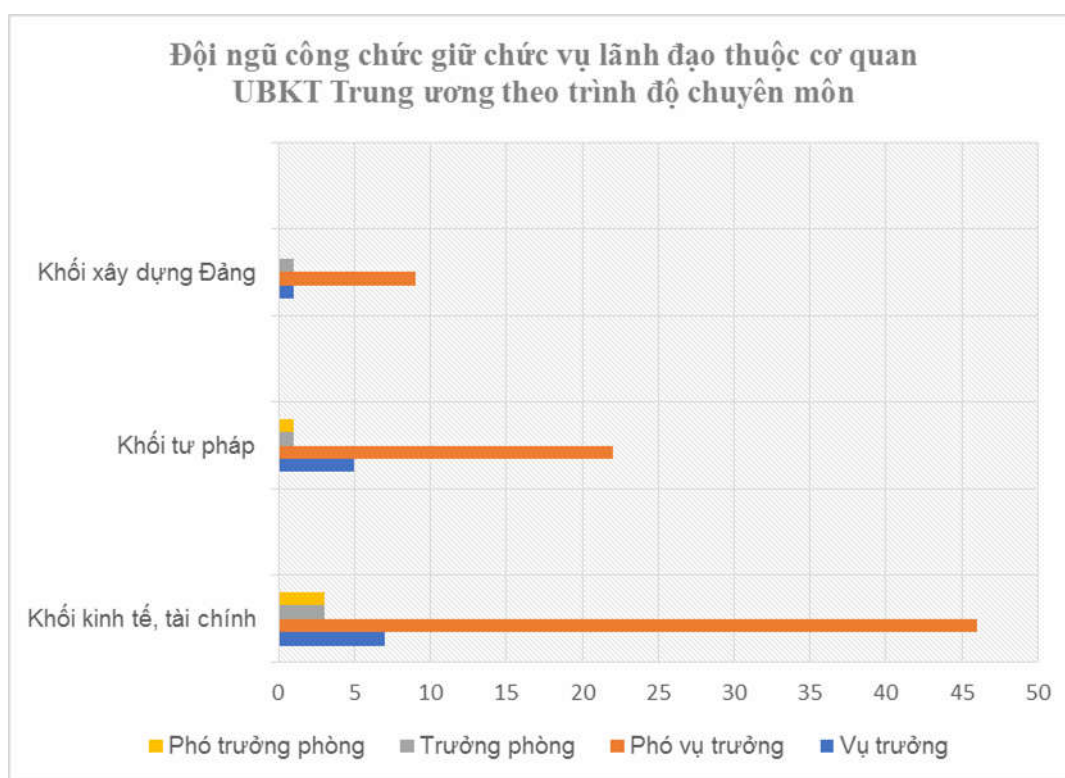
* Nguồn: Báo cáo số 30-BC/UBKTTW, ngày 30/8/2021
của Ủy ban Kiểm tra Trung ương



2. Trình độ chuyên môn của công chức giữ chức vụ lãnh đạo thuộc Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương

TT	Tiêu chí		Vụ trưởng	Phó vụ trưởng	Trưởng phòng	Phó phòng
1	Trình độ chuyên môn	Tiến sĩ	2 (14.28%)	12 (10.91%)	0	0
		Thạc sĩ	10 (71.43%)	48 (43.64%)	4 (44.44%)	3 (60%)
		Đại học	5 (35.71%)	50 (45.45%)	5 (55.56%)	2 (40%)
Tổng số:			17	110	09	06

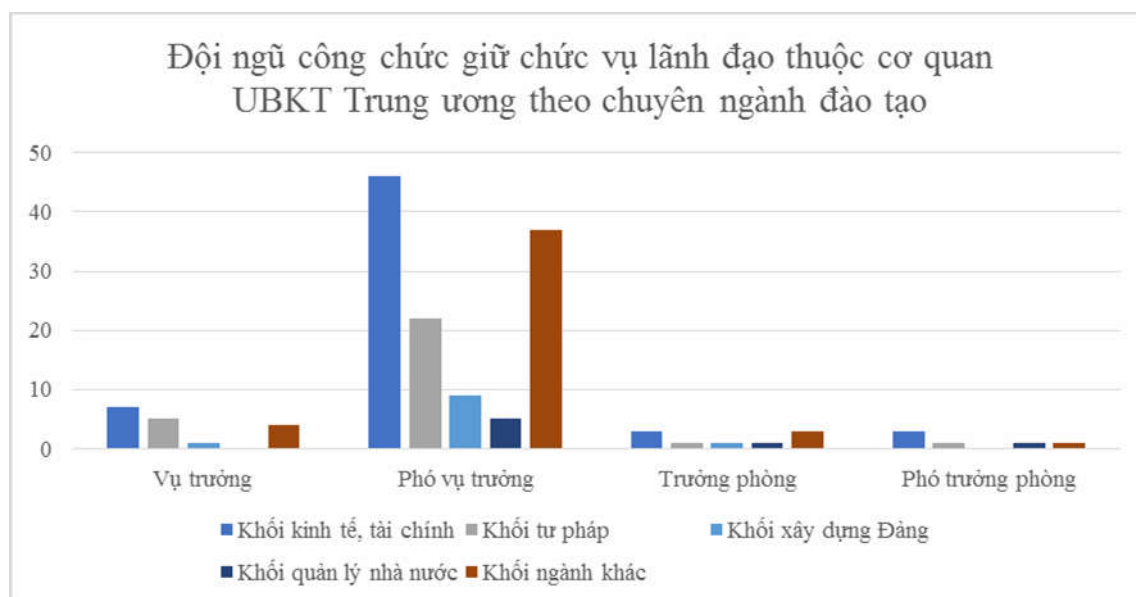
** Nguồn: Báo cáo số 30-BC/UBKTTW ngày 30/8/2021
của Ủy ban Kiểm tra Trung ương*



3. Chuyên ngành đào tạo đội ngũ công chức giữ chức vụ lãnh đạo thuộc Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương

TT	Tiêu chí		Vụ trưởng	Phó vụ trưởng	Trưởng phòng	Phó phòng
1	Chuyên ngành đào tạo	Khối kinh tế, tài chính	7 (41.17%)	46 (41.82%)	3 (33.33%)	3 (60%)
		Khối tư pháp	5 (29.41%)	22 (20.00%)	1 (11.11%)	1 (20%)
		Khối xây dựng Đảng	1 (5.88%)	9 (8.18%)	1 (11.11%)	0
		Khối quản lý nhà nước	0	5 (4.55%)	1 (11.11%)	1 (20%)
		Khối ngành khác	4 (23.52%)	37 (33.64%)	3 (33.33%)	1 (20%)
Tổng số:			17	110	09	06

** Nguồn: Báo cáo số 30-BC/UBKTTW ngày 30/8/2021 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương*

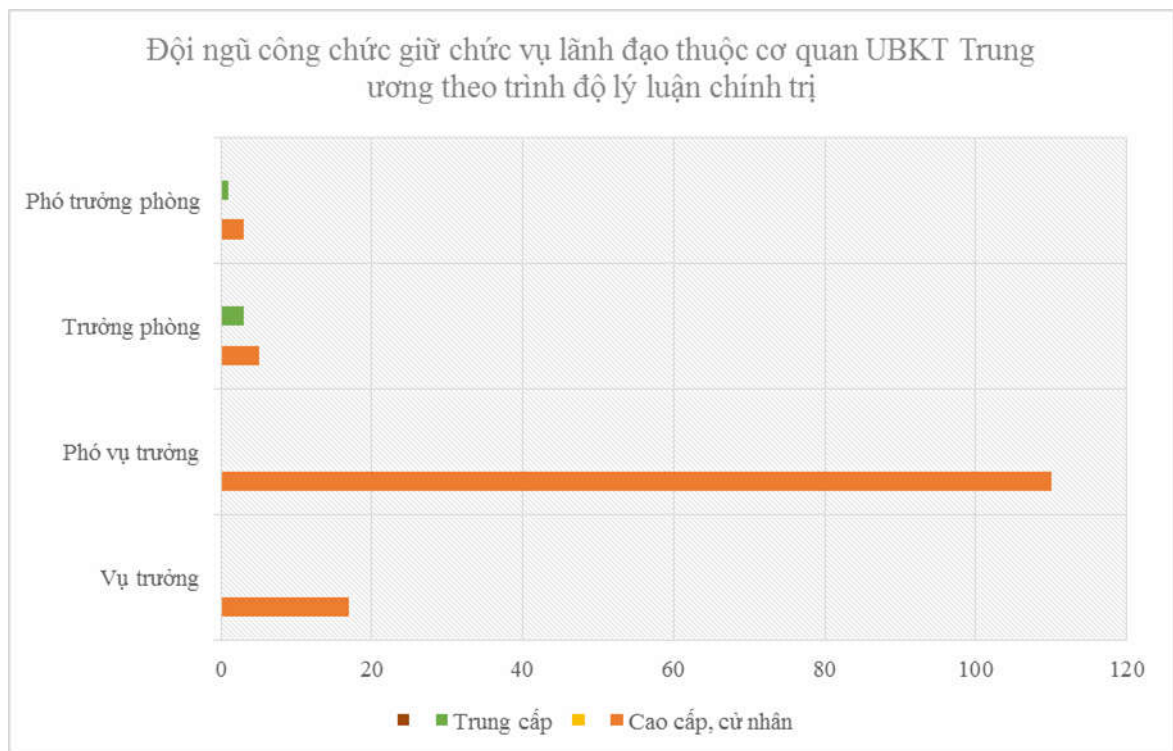


4. Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ công chức giữ chức vụ lãnh đạo thuộc Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương theo

T	Tiêu chí		Vụ trưởng	Phó vụ trưởng	Trưởng phòng	Phó trưởng phòng
1	Trình độ lý luận chính trị	Cao cấp, cử nhân	17 (100%)	110 (100%)	5 (55.56%)	3 (33.33%)
		Trung cấp	0	0	3 (33.33%)	1 (11.11%)
Tổng số:			17	110	09	06

** Nguồn: Báo cáo số 30-BC/UBKTTW ngày 30/8/2021*

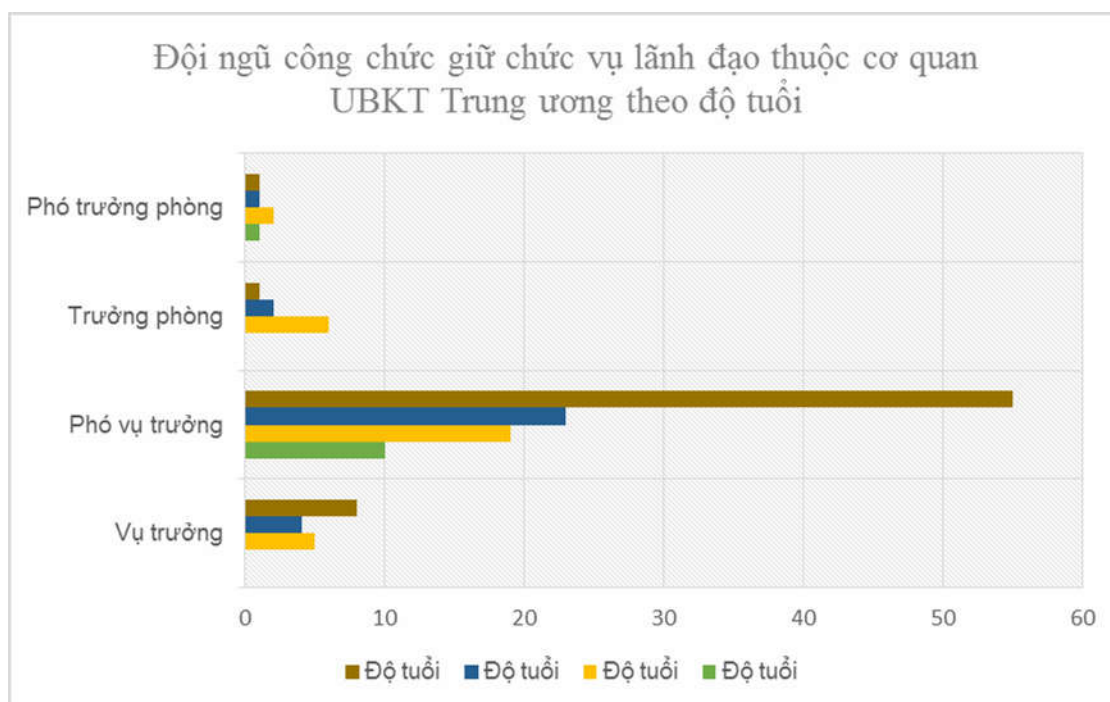
của Ủy ban Kiểm tra Trung ương



5. Đội ngũ công chức giữ chức vụ lãnh đạo thuộc Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương theo độ tuổi

TT	Tiêu chí		Vụ trưởng	Phó vụ trưởng	Trưởng phòng	Phó trưởng phòng
5	Độ tuổi	35-40	0	10 (9.09%)	0	1 (20%)
		40-45	5 (35.71%)	19 (17.27%)	6 (66.67%)	2 (40%)
		45-50	4 (28.57%)	23 (20.91%)	2 (22.22%)	1 (20%)
		Trên 50	8 (57.14%)	55 (50%)	1 (11.11%)	1 (20%)
Tổng số:			17	110	09	06

** Nguồn: Báo cáo số 30-BC/UBKTTW ngày 30/8/2021
của Ủy ban Kiểm tra Trung ương*



PHỤ LỤC 8

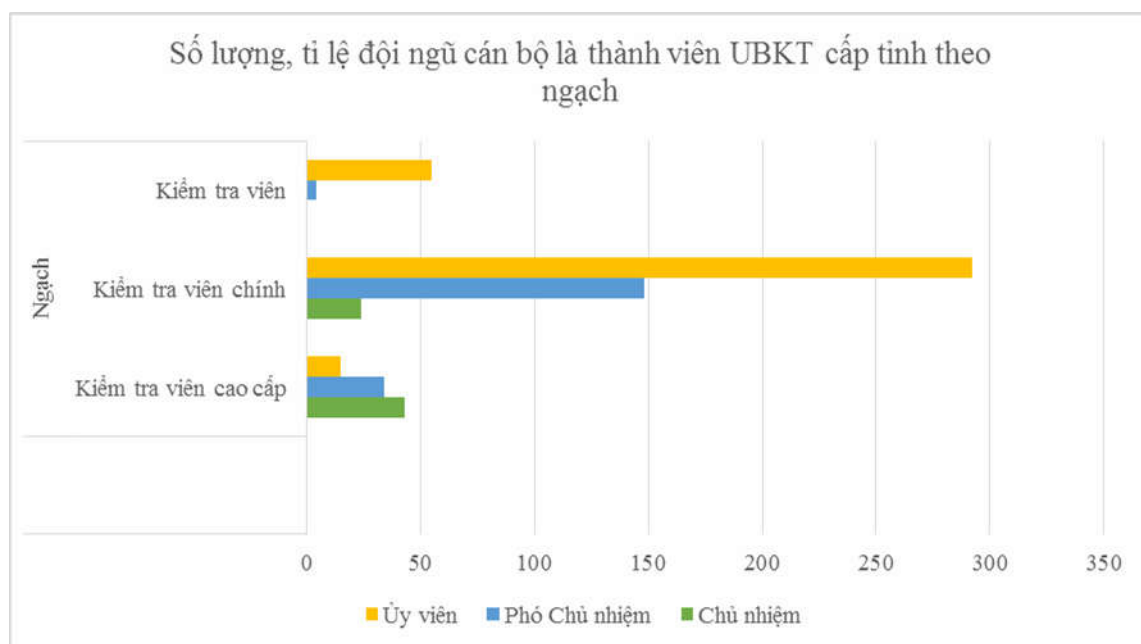
**Cơ cấu đội ngũ cán bộ là uỷ viên uỷ ban kiểm tra
các tỉnh uỷ, thành uỷ, đảng uỷ trực thuộc Trung ương**

1. Số lượng, tỉ lệ theo ngạch công chức

TT	Tiêu chí		CN		PCN		Ủy viên (chuyên trách)	
	Tổng số		67	%	186	%	362	%
1	Ngạch	Kiểm tra viên cao cấp	43	64.2	34	18.3	15	4.1
		Kiểm tra viên chính	24	35.8	148	79	292	80.7
		Kiểm tra viên			4	2.2	55	15.2

** Nguồn: Báo cáo số 30-BC/UBKTTW ngày 30/8/2021*

của Uỷ ban Kiểm tra Trung ương

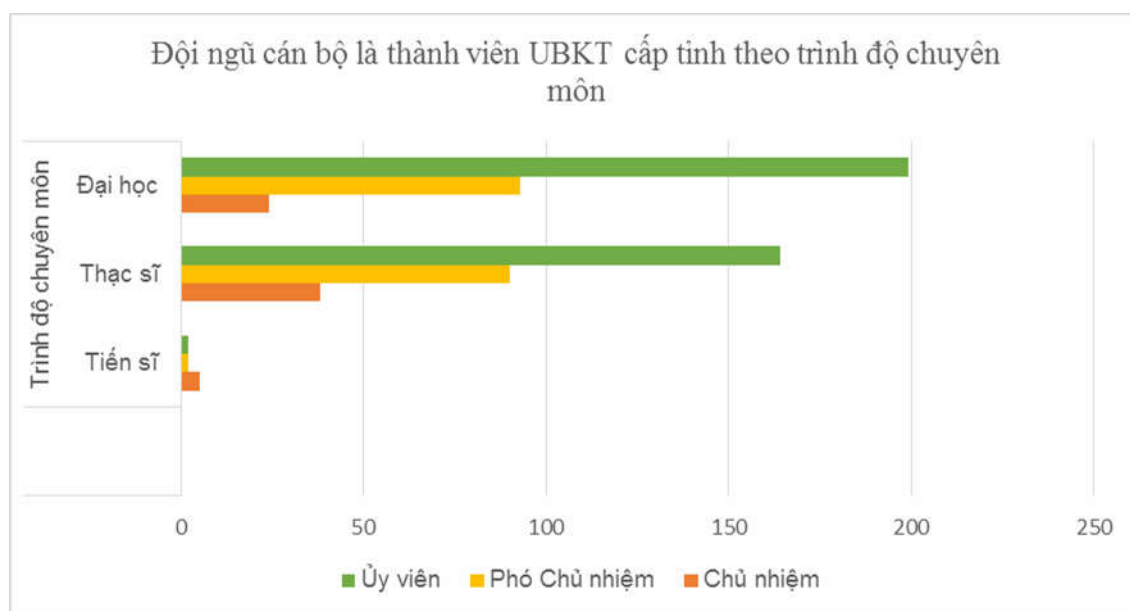


2. Đội ngũ cán bộ là uỷ viên uỷ ban kiểm tra cấp tỉnh theo trình độ chuyên môn

TT	Tiêu chí		CN		PCN		Ủy viên (chuyên trách)	
	Tổng số		67	%	186	%	362	%
1	Trình độ chuyên môn	Tiến sĩ	5	7.5	2	1.1	2	0.6
		Thạc sĩ	38	56.7	90	48.4	164	45.3
		Đại học	24	35.8	93	50	199	55

** Nguồn: Báo cáo số 30-BC/UBKTTW ngày 30/8/2021*

của Uỷ ban Kiểm tra Trung ương

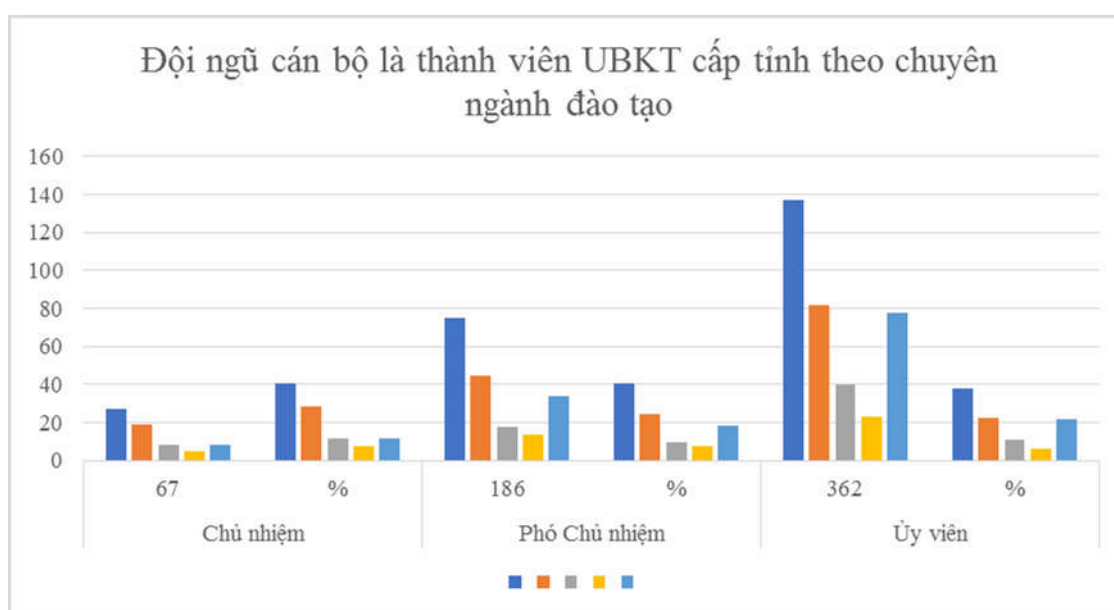


3. Đội ngũ cán bộ là uỷ viên uỷ ban kiểm tra cấp tỉnh theo chuyên ngành đào tạo

TT	Tiêu chí		CN		PCN		Ủy viên (chuyên trách)	
	Tổng số		67	%	186	%	362	%
1	Chuyên ngành đào tạo	Khối kinh tế, tài chính	27	40.3	75	40.3	137	37.8
		Khối tư pháp	19	28.4	45	24.2	82	22.7
		Khối xây dựng Đảng	8	11.9	18	9.7	40	11
		Khối quản lý nhà nước	5	7.5	14	7.5	23	6.4
		Khối ngành khác	8	11.9	34	18.3	78	21.5

* Nguồn: Báo cáo số 30-BC/UBKTTW ngày 30/8/2021

của Uỷ ban Kiểm tra Trung ương

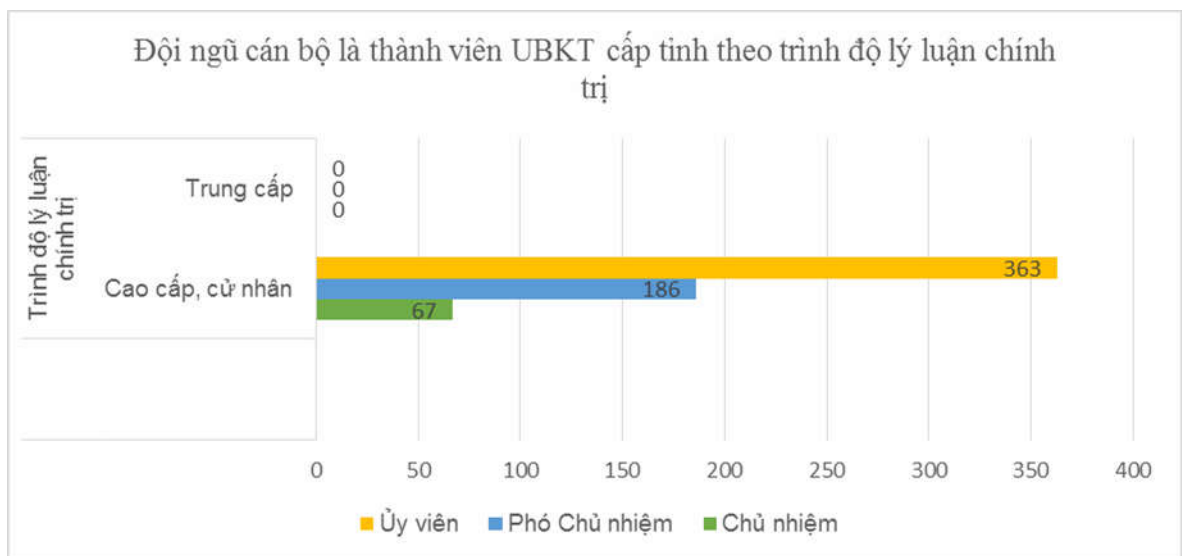


4. Đội ngũ cán bộ là ủy viên ủy ban kiểm tra cấp tỉnh theo trình độ lý luận chính trị

TT	Tiêu chí		CN		PCN		Ủy viên	
	Tổng số		67	%	186	%	362	%
1	Trình độ lý luận chính trị	Cao cấp, cử nhân	67	100	186	100	363	100
		Trung cấp						

** Nguồn: Báo cáo số 30-BC/UBKTTW ngày 30/8/2021*

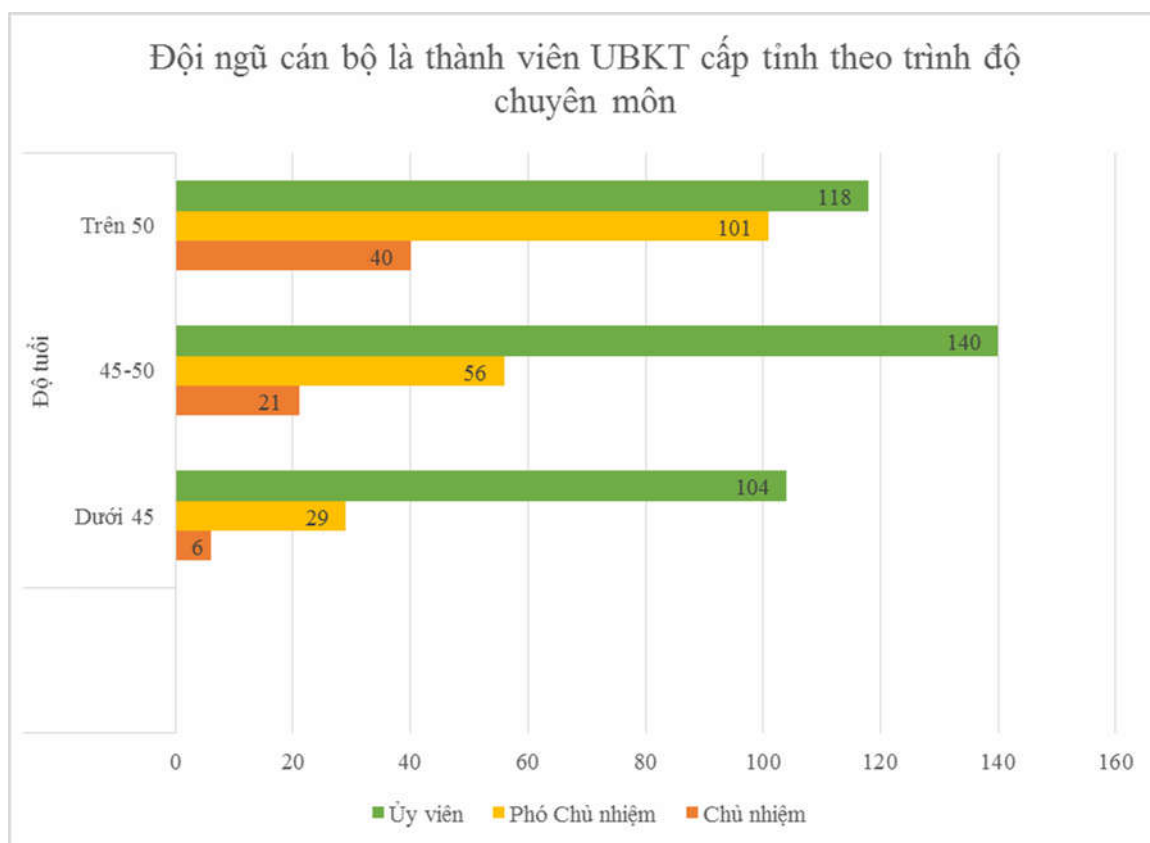
của Ủy ban Kiểm tra Trung ương



5. Đội ngũ cán bộ là uỷ viên uỷ ban kiểm tra cấp tỉnh theo độ tuổi

TT	Tiêu chí		CN		PCN		Ủy viên (chuyên trách)	
1	Tổng số		67	%	186	%	362	%
	Độ tuổi	Dưới 45	6	9.0	29	15.6	104	28.7
		45-50	21	31.3	56	30.1	140	38.7
		Trên 50	40	59.7	101	54.3	118	32.6

** Nguồn: Báo cáo số 30-BC/UBKTTW ngày 30/8/2021
của Uỷ ban Kiểm tra Trung ương*



PHỤ LỤC 9

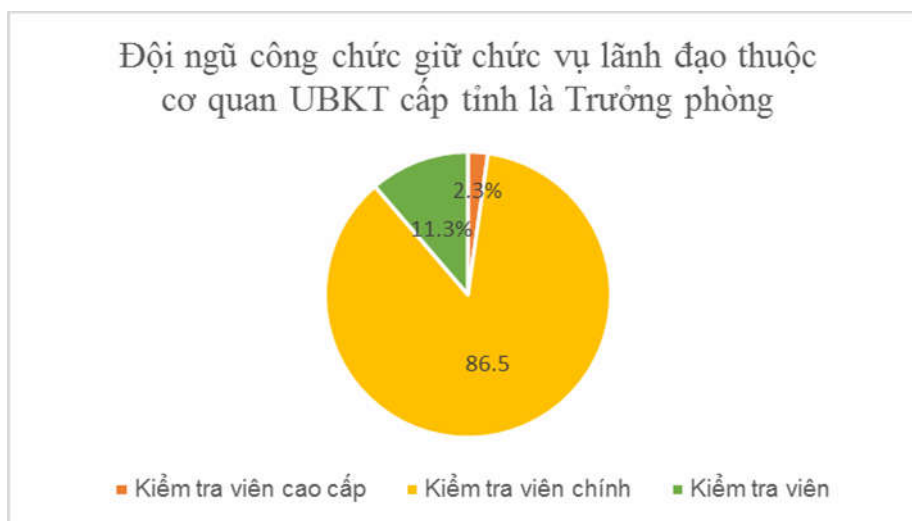
Cơ cấu đội ngũ công chức giữ chức vụ lãnh đạo thuộc cơ quan uỷ ban kiểm tra cấp tỉnh

1. Đội ngũ công chức giữ chức vụ lãnh đạo thuộc cơ quan uỷ ban kiểm tra cấp tỉnh theo ngạch của Kiểm tra viên

TT	Tiêu chí		Trưởng phòng		Phó phòng		Ghi chú
	Tổng số		133	%	256	%	
1	Ngạch	Kiểm tra viên cao cấp	3	2.3	1	0.4	
		Kiểm tra viên chính	115	86.5	171	66.8	
		Kiểm tra viên	15	11.3	84	32.8	

** Nguồn: Báo cáo số 30-BC/UBKTTW ngày 30/8/2021*

của Uỷ ban Kiểm tra Trung ương

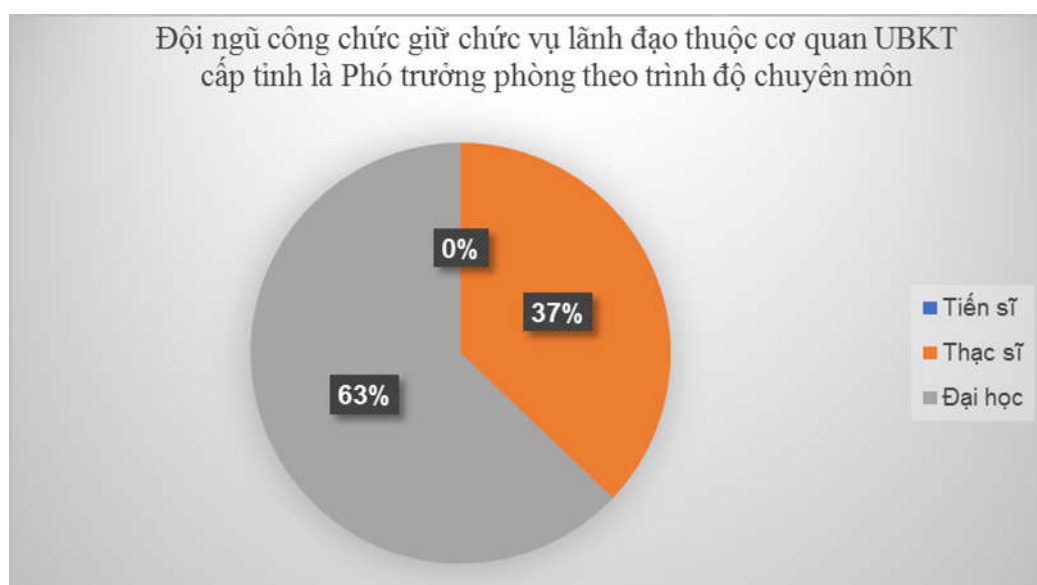


2. Đội ngũ công chức giữ chức vụ lãnh đạo thuộc cơ quan uỷ ban kiểm tra cấp tỉnh theo trình độ chuyên môn

TT	Tiêu chí		Trưởng phòng		Phó phòng		Ghi chú
	Tổng số		133	%	256	%	
2	Trình độ chuyên môn	Tiến sĩ	2	1.5			
		Thạc sĩ	55	41.4	95	37.1	
		Đại học	76	57.1	161	62.9	

** Nguồn: Báo cáo số 30-BC/UBKTTW ngày 30/8/2021*

của Uỷ ban Kiểm tra Trung ương



3. Đội ngũ công chức giữ chức vụ lãnh đạo thuộc cơ quan uỷ ban kiểm tra cấp tỉnh theo chuyên ngành đào tạo

TT	Tiêu chí		Trưởng phòng		Phó Trưởng phòng		Ghi chú
	Tổng số		133	%	256	%	
3	Chuyên ngành đào tạo	Khối kinh tế, tài chính	57	42.9	103	40.2	
		Khối tư pháp	27	20.3	54	21.1	
		Khối xây dựng Đảng	14	10.5	20	7.8	
		Khối quản lý nhà nước	4	3.0	13	5.1	
		Khối ngành khác	31	23.3	66	25.8	

** Nguồn: Báo cáo số 30-BC/UBKTTW ngày 30/8/2021*

của Uỷ ban Kiểm tra Trung ương



4. Đội ngũ công chức giữ chức vụ lãnh đạo thuộc cơ quan uỷ ban kiểm tra cấp tỉnh theo trình độ lý luận chính trị

TT	Tiêu chí		Trưởng phòng		Phó Trưởng phòng		Ghi chú
	Tổng số		133	%	256	%	
4	Trình độ lý luận chính trị	Cao cấp, cử nhân	131	98.5	329	93.4	
		Trung cấp	2	1.5	17	6.6	

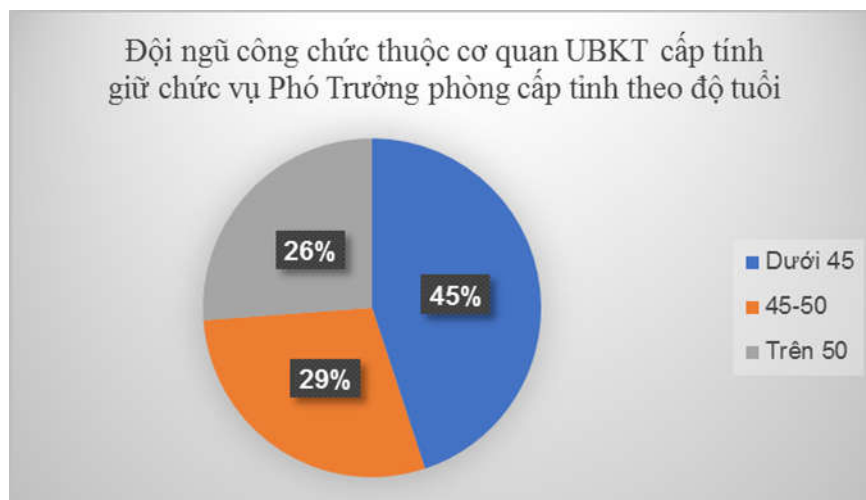
** Nguồn: Báo cáo số 30-BC/UBKTTW ngày 30/8/2021
của Uỷ ban Kiểm tra Trung ương*



5. Đội ngũ công chức giữ chức vụ lãnh đạo thuộc cơ quan uỷ ban kiểm tra cấp tỉnh theo độ tuổi

TT	Tiêu chí		Trưởng phòng		Phó Trưởng phòng		Ghi chú
	Tổng số		133	%	256	%	
5	Độ tuổi	Dưới 45	41	30.8	115	44.9	
		45-50	54	40.6	74	28.9	
		Trên 50	38	28.6	67	26.2	

** Nguồn: Báo cáo số 30-BC/UBKTTW ngày 30/8/2021
của Uỷ ban Kiểm tra Trung ương*



PHỤ LỤC 10
PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN
Về công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Để có cơ sở đánh giá thực trạng công tác bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ kiểm tra của Đảng trong thời gian qua và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả, tăng cường công tác này trong bối cảnh mới, kính mong các đồng chí cho ý kiến về những vấn đề nêu trong phiếu khảo sát dưới đây.

Đồng chí đánh dấu (X) vào ô (□) về các nội dung phù hợp với quan điểm, nhận định của mình; nếu chọn nhiều nội dung hãy xếp thứ tự các vấn đề theo mức độ quan trọng (nếu có yêu cầu); hoặc ghi thêm ý kiến khác vào chỗ trống (.....) trong mục ý kiến khác của từng câu hỏi.

Chúng tôi cam kết rằng toàn bộ thông tin trong phiếu khảo sát này chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu khoa học.

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của đồng chí!

PHẦN I - THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Giới tính:

- ☐ Nam
- ☐ Nữ

2. Độ tuổi:

- ☐ Dưới 30
- ☐ 31-40
- ☐ 41-50
- ☐ Trên 50

3. Đơn vị công tác:

- ☐ UBKTTW
- ☐ Cơ quan UBKTTW
- ☐ Ủy ban kiểm tra cấp tỉnh
- ☐ Cơ quan Ủy ban kiểm tra cấp tỉnh

4. Vị trí công tác:

- ☐ Ủy viên UBKT
- ☐ Cán bộ chuyên trách công tác kiểm tra của Cơ quan UBKT

- ☐ Cán bộ văn phòng, tổng hợp của Cơ quan UBKT

5. Trình độ học vấn:

- ☐ Tại chức
☐ Đại học văn bằng 2
☐ Đại học chính quy
☐ Sau đại học

6. Số năm công tác kiểm tra:

- ☐ Dưới 2 năm
☐ 3-5 năm
☐ 6-10 năm
☐ Trên 10 năm

7. Số lần tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ trong 5 năm gần nhất:

- ☐ 0
☐ 1-2
☐ 3-5
☐ Trên 5

PHẦN II - CÂU HỎI KHẢO SÁT

1. Theo đồng chí, công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng hiện nay giữ vai trò như thế nào trong nâng cao năng lực cán bộ và chất lượng công tác kiểm tra, giám sát của Đảng?

- ☐ Là yếu tố then chốt, quyết định chất lượng công tác kiểm tra
☐ Là một trong những yếu tố quan trọng nhưng chưa được quan tâm đúng mức
☐ Vai trò còn mờ nhạt, triển khai mang tính hình thức
☐ Hầu như chưa có ảnh hưởng rõ rệt
☐ Ý kiến khác:

2. Đồng chí đánh giá mức độ quan tâm của cấp ủy các cấp đối với công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra hiện nay như thế nào?

- ☐ Quan tâm đầy đủ, cụ thể hóa bằng kế hoạch và chỉ đạo rõ ràng
☐ Có quan tâm nhưng chưa đồng bộ, còn giao khoán cho UBKT
☐ Thiếu sự chỉ đạo nhất quán giữa các cấp, chưa đồng đều giữa các cấp ủy
☐ Chưa quan tâm đúng mức
☐ Ý kiến khác:

3. Đồng chí nhận thức thế nào về mục tiêu của công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra hiện nay?

- ☐ Nhằm chuẩn hóa, nâng cao chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ kiểm tra
- ☐ Đáp ứng yêu cầu đổi mới tổ chức bộ máy, sắp xếp hệ thống chính trị
- ☐ Chủ yếu để hoàn thành chỉ tiêu số lượng, bổ nhiệm, hoàn thiện ngạch công chức, còn thiếu thực chất

☐ Chưa được phổ biến rõ ràng, nhận thức còn lệch lạc

☐ Ý kiến khác:

4. Theo đồng chí, cán bộ kiểm tra cấp tỉnh và cấp Trung ương có cần có chương trình bồi dưỡng chuyên biệt không?

- ☐ Cần thiết, vì chức năng - nhiệm vụ - quy mô khác nhau rõ rệt
- ☐ Có thể áp dụng chung nhưng cần điều chỉnh nội dung theo cấp
- ☐ Không cần thiết phân biệt chương trình
- ☐ Hiện nay vẫn đang áp dụng chung và phù hợp
- ☐ Ý kiến khác:

5. Theo đồng chí, nhu cầu bồi dưỡng cán bộ kiểm tra trong thời gian tới sẽ như thế nào?

- ☐ Tăng cao do yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo, kiểm tra, giám sát
- ☐ Ổn định, duy trì như hiện nay
- ☐ Có thể giảm do chuyển hướng sang tự học, tự nghiên cứu
- ☐ Tôi nghĩ có nhiều biến động do yêu cầu công tác và những thay đổi trong tổ chức, sắp xếp bộ máy hành chính

☐ Khác (ghi rõ):

6. Nội dung bồi dưỡng về nghiệp vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng hiện nay như thế nào?

- ☐ Được tổ chức đầy đủ, sát với tình huống thực tiễn
- ☐ Có nội dung nhưng thiếu minh họa tình huống cụ thể
- ☐ Thiếu sự phân biệt giữa kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật
- ☐ Nội dung vẫn còn lý thuyết, chưa gắn với thực hành
- ☐ Khác (ghi rõ):

7. Việc lồng ghép nội dung bồi dưỡng kiến thức về ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác kiểm tra hiện được triển khai thế nào?

- ☐ Được cập nhật thường xuyên, phù hợp yêu cầu chuyển đổi số
- ☐ Có đề cập nhưng còn chung chung, thiếu phần mềm thực tiễn
- ☐ Chưa được quan tâm đúng mức
- ☐ Hầu như không có trong chương trình
- ☐ Khác (ghi rõ):

8. Việc bồi dưỡng về kỹ năng hỗ trợ cho nghiệp vụ kiểm tra (phân tích, xử lý thông tin, số liệu phục vụ công tác kiểm tra, giám sát...) có phù hợp không?

- ☐ Nội dung phù hợp và dễ áp dụng vào thực tế
- ☐ Có nội dung nhưng chưa chú trọng đến phân tích chuyên sâu
- ☐ Nội dung nặng về lý thuyết, thiếu thực hành tình huống
- ☐ Chưa được đưa vào chương trình bồi dưỡng
- ☐ Khác (ghi rõ):

9. Theo đồng chí, chương trình bồi dưỡng đã được chú trọng đến nội dung đạo đức công vụ của cán bộ kiểm tra khi thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng chưa?

- ☐ Được lồng ghép thường xuyên, rõ ràng
- ☐ Có đề cập nhưng còn mờ nhạt, chưa chuyên sâu
- ☐ Chủ yếu đề cập trong phần mở đầu, chưa thành nội dung độc lập
- ☐ Không thấy đề cập trong các lớp bồi dưỡng tôi đã học
- ☐ Khác (ghi rõ):

10. Nội dung chương trình bồi dưỡng có phân hóa rõ cho từng đối tượng (cán bộ mới, cán bộ lãnh đạo, trình độ, thâm niên công tác, phân cấp ngành...) không?

- ☐ Phân biệt rất rõ, chương trình thiết kế theo từng cấp độ
- ☐ Có phân biệt nhưng chưa rõ nét, còn chồng chéo
- ☐ Chưa có sự phân hóa, vẫn áp dụng chung cho mọi đối tượng có đặc điểm chung

về ngạch bậc

- ☐ Tôi chưa thấy có lớp nào phân loại đối tượng học cụ thể
- ☐ Khác (ghi rõ):

11. Nội dung nào trong bồi dưỡng cần ưu tiên để đảm bảo vai trò công tác bồi dưỡng nghiệp vụ? (Có thể chọn nhiều)

- ☐ Kỹ năng phát hiện vi phạm trong các lĩnh vực
- ☐ Quy trình thực hiện công tác kiểm tra, giám sát

- ☐ Soạn thảo và ban hành kết luận kiểm tra, giám sát
- ☐ Nguyên tắc Đảng trong công tác kiểm tra, giám sát
- ☐ Kỹ năng thẩm tra, xác minh trong công tác kiểm tra, giám sát
- ☐ Ý kiến khác:

12. Đồng chí đánh giá thế nào về khả năng vận dụng kiến thức của bản thân sau bồi dưỡng vào thực tế?

- ☐ Dễ dàng áp dụng ngay trong công việc
- ☐ Cần thời gian và hỗ trợ thêm mới vận dụng được
- ☐ Khó áp dụng do lý thuyết chưa gần thực tế
- ☐ Không có điều kiện vận dụng sau bồi dưỡng
- ☐ Khác (ghi rõ):

13. Tài liệu sử dụng trong các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ có được chuẩn hóa và cập nhật không?

- ☐ Có, tài liệu đầy đủ, cập nhật theo tình hình mới
- ☐ Có nhưng tài liệu chưa thống nhất giữa các lớp, các cấp
- ☐ Tài liệu còn sơ sài, thiếu chuyên sâu, chưa phải giáo trình chuẩn
- ☐ Chủ yếu sử dụng tài liệu nội bộ, chưa công khai rộng rãi
- ☐ Khác (ghi rõ):

14. Theo đồng chí, ai là người nên giữ vai trò chủ trì trong công tác xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng?

- ☐ Ủy ban kiểm tra Trung ương
- ☐ Ban Tổ chức Trung ương
- ☐ Học viện Chính trị quốc gia/Học viện khu vực/Trường Đào tạo cán bộ
- ☐ Các địa phương nên chủ động xây dựng chương trình riêng
- ☐ Khác (ghi rõ):

15. Đồng chí đánh giá thế nào về phương pháp truyền đạt trong các lớp bồi dưỡng cán bộ kiểm tra hiện nay?

- ☐ Sử dụng linh hoạt, kết hợp thuyết trình - thảo luận - tình huống
- ☐ Chủ yếu giảng lý thuyết một chiều, ít tương tác
- ☐ Thường thiên về báo cáo chính sách, chưa đi vào chiều sâu nghiệp vụ
- ☐ Có đổi mới nhưng chưa đồng đều giữa các lớp, các giảng viên
- ☐ Khác (ghi rõ):

16. Việc sử dụng phương pháp thảo luận nhóm trong các lớp bồi dưỡng cán bộ kiểm tra hiện được thực hiện ra sao?

- ☐ Được sử dụng thường xuyên, giúp học viên tương tác hiệu quả
- ☐ Có tổ chức nhưng thiếu định hướng, không sâu
- ☐ Thường chỉ mang tính hình thức, không được tổng hợp kết quả
- ☐ Ít được sử dụng, vẫn nặng về nghe giảng
- ☐ Khác (ghi rõ):

17. Việc vận dụng phương pháp tình huống nghiệp vụ trong các lớp bồi dưỡng như thế nào?

- ☐ Có hiệu quả, sát thực tế, giúp học viên rèn luyện kỹ năng xử lý
- ☐ Có sử dụng nhưng tình huống đơn giản, ít thực tiễn
- ☐ Chưa được khai thác hiệu quả trong chương trình bồi dưỡng
- ☐ Hầu như không sử dụng phương pháp này
- ☐ Khác (ghi rõ):

18. Theo đồng chí, phương pháp giảng dạy hiện nay có ứng dụng công nghệ thông tin, khoa học công nghệ hiện đại không?

- ☐ Có ứng dụng đa dạng: trình chiếu, phần mềm mô phỏng, học liệu số
- ☐ Ứng dụng công nghệ thông tin còn hạn chế, chủ yếu trình chiếu PowerPoint
- ☐ Một số lớp triển khai học trực tuyến nhưng chất lượng chưa cao
- ☐ Chưa thấy có sự khác biệt giữa lớp có công nghệ thông tin và lớp giảng dạy theo cách truyền thống
- ☐ Khác (ghi rõ):

19. Việc mời báo cáo viên, giảng viên trong các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ có phù hợp không?

- ☐ Đội ngũ giảng viên có kinh nghiệm thực tiễn, truyền đạt sinh động
- ☐ Có sự pha trộn, nhưng một số giảng viên thiếu kiến thức thực tiễn
- ☐ Chủ yếu là cán bộ quản lý, ít giảng viên chuyên sâu về nghiệp vụ kiểm tra, nghiệp vụ sư phạm chưa đồng đều
- ☐ Chưa có sự đổi mới đáng kể về đội ngũ giảng viên
- ☐ Khác (ghi rõ):

20. Việc phối hợp giữa Ủy ban kiểm tra và các cơ quan liên quan trong tổ chức bồi dưỡng có hiệu quả không?

- ☐ Có sự phối hợp tốt, nội dung phong phú, sát thực tiễn
- ☐ Có phối hợp nhưng còn mang tính hình thức
- ☐ Chưa rõ vai trò của các cơ quan liên quan trong chương trình
- ☐ Chủ yếu do Ủy ban kiểm tra tổ chức, ít sự tham gia của các bên khác
- ☐ Khác (ghi rõ):

21. Đồng chí đánh giá thế nào về việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo nhu cầu thực tiễn, đặc thù từng địa phương, đơn vị?

- ☐ Được xây dựng sát với nhu cầu vị trí công tác
- ☐ Kế hoạch có nhưng còn theo lối mòn, ít đổi mới
- ☐ Thường lập kế hoạch theo chỉ tiêu, chưa sát với người học
- ☐ Tôi chưa từng thấy được khảo sát nhu cầu trước khi học
- ☐ Khác (ghi rõ):

22. Việc kiểm tra, đánh giá chất lượng học viên sau mỗi khóa bồi dưỡng được tiến hành thế nào?

- ☐ Có kiểm tra nghiêm túc, đánh giá đa chiều
- ☐ Có nhưng còn hình thức, chủ yếu là bài thu hoạch, không chấm điểm
- ☐ Ít tổ chức đánh giá kết quả học tập
- ☐ Không có đánh giá chính thức nào
- ☐ Khác (ghi rõ):

23. Theo đồng chí, công tác đánh giá sau quá trình bồi dưỡng nên cải tiến theo hướng nào?

- ☐ Tổ chức thi/kiểm tra đánh giá cuối khóa có chấm điểm
- ☐ Kết hợp đánh giá của giảng viên, học viên và lãnh đạo quản lý
- ☐ Chỉ cần đánh giá bằng nhận xét định tính
- ☐ Không cần đánh giá sau lớp học
- ☐ Khác (ghi rõ):

24. Đồng chí đánh giá thế nào về mức độ thường xuyên của công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra tại đơn vị mình?

- ☐ Được tổ chức định kỳ, đúng kế hoạch hằng năm
- ☐ Có tổ chức nhưng không đều, phụ thuộc vào điều kiện từng năm

- ☐ Rất ít khi tổ chức, mang tính hình thức
- ☐ Tôi không rõ hoặc chưa từng tham gia
- ☐ Khác (ghi rõ):

25. Việc lựa chọn cán bộ tham gia bồi dưỡng ở đơn vị đồng chí được thực hiện như thế nào?

- ☐ Dựa vào nhu cầu thực tế và vị trí công tác
- ☐ Do lãnh đạo phân công, ít theo nguyện vọng cá nhân
- ☐ Theo chỉ tiêu cứng, không linh hoạt
- ☐ Chưa có tiêu chí rõ ràng trong lựa chọn học viên
- ☐ Khác (ghi rõ):

26. Đây là giải pháp quan trọng nhất để nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra trong giai đoạn mới?

- ☐ Đổi mới nội dung theo hướng thiết thực, chuyên sâu
- ☐ Tăng cường ứng dụng công nghệ và phương pháp hiện đại
- ☐ Chú trọng phân loại đối tượng, cá thể hóa chương trình học
- ☐ Củng cố đội ngũ giảng viên và báo cáo viên
- ☐ Khác (ghi rõ):

27. Đồng chí đánh giá thế nào về việc cần thiết xây dựng chương trình bồi dưỡng riêng cho từng cấp cán bộ kiểm tra?

- ☐ Rất cần thiết, bảo đảm đúng trình độ và vị trí công tác
- ☐ Cần thiết nhưng nên lồng ghép các cấp vào một số nội dung chung
- ☐ Không cần thiết vì mục tiêu bồi dưỡng cơ bản là giống nhau
- ☐ Tôi không có ý kiến hoặc chưa từng suy nghĩ về điều này
- ☐ Khác (ghi rõ):

28. Mức độ hài lòng của đồng chí về hoạt động bồi dưỡng, công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra trong 5 năm qua là gì?

- ☐ Rất hài lòng, hoạt động hiệu quả và thiết thực
- ☐ Hài lòng ở mức trung bình, còn nhiều mặt hạn chế
- ☐ Chưa hài lòng do nội dung và phương pháp chưa phù hợp
- ☐ Không quan tâm hoặc chưa từng tham gia
- ☐ Khác (ghi rõ):

29. Đồng chí đánh giá thế nào về cơ chế kiểm tra, giám sát quá trình tổ chức lớp bồi dưỡng?

- ☐ Có kiểm tra định kỳ và giám sát chặt chẽ
- ☐ Có nhưng chủ yếu dựa vào báo cáo nội bộ
- ☐ Ít khi kiểm tra thực tế, thiếu cơ chế phản hồi độc lập
- ☐ Không có kiểm tra, giám sát rõ ràng
- ☐ Khác (ghi rõ):

30. Việc chỉ đạo công tác bồi dưỡng trong hệ thống ủy ban kiểm tra hiện nay được thực hiện như thế nào?

- ☐ Rõ ràng, có hướng dẫn thống nhất từ Ủy ban kiểm tra Trung ương xuống các cấp
- ☐ Có chỉ đạo nhưng còn chung chung, thiếu cụ thể hóa cho từng cấp
- ☐ Chủ yếu do cấp dưới tự chủ động, thiếu phối hợp cấp trên cấp dưới
- ☐ Tôi không nắm rõ chỉ đạo theo phân cấp quản lý
- ☐ Khác (ghi rõ):

31. Giải pháp nào sau đây sẽ góp phần tăng hiệu quả phối hợp giữa các cơ quan trong tổ chức bồi dưỡng?

- ☐ Ban hành quy chế phối hợp rõ ràng giữa Ủy ban kiểm tra và hệ thống Học viện
- ☐ Giao nhiệm vụ cụ thể cho từng cơ quan theo chương trình chung
- ☐ Xây dựng hệ thống liên thông về tài liệu, giảng viên, đánh giá
- ☐ Tổ chức các cuộc họp định kỳ để trao đổi, tháo gỡ vướng mắc
- ☐ Khác (ghi rõ):

32. Kết quả tổng kết công tác bồi dưỡng có được sử dụng để cải tiến nội dung, phương pháp tổ chức lớp không?

- ☐ Có, giúp cải thiện đáng kể các khóa sau
- ☐ Có tổng kết nhưng chưa thấy thay đổi rõ rệt
- ☐ Không có liên hệ giữa tổng kết và cải tiến chương trình
- ☐ Tôi không rõ hoặc không tiếp cận được thông tin này
- ☐ Khác (ghi rõ):

33. Việc điều chỉnh chương trình bồi dưỡng theo kết quả khảo sát thực tế nhu cầu học viên được thực hiện ra sao?

- ☐ Có điều chỉnh thường xuyên, sát nhu cầu người học
- ☐ Có khảo sát nhưng ít điều chỉnh nội dung chương trình

- ☐ Không có khảo sát hoặc không điều chỉnh gì
- ☐ Tôi chưa từng thấy khảo sát hay điều chỉnh nào
- ☐ Khác (ghi rõ):

34. Đồng chí có đồng tình với việc mở rộng hình thức học trực tuyến kết hợp trực tiếp trong bồi dưỡng không?

- ☐ Đồng tình hoàn toàn, linh hoạt và tiết kiệm chi phí
- ☐ Đồng tình nhưng cần đảm bảo chất lượng và hạ tầng kỹ thuật
- ☐ Không đồng tình vì thiếu tương tác, khó đánh giá chất lượng
- ☐ Tôi chưa từng tham gia hình thức này nên không rõ
- ☐ Khác (ghi rõ):

35. Đồng chí đề xuất mô hình tổ chức công tác bồi dưỡng nào phù hợp trong giai đoạn tới?

- ☐ Trung ương ban hành khung, địa phương chủ động tổ chức
- ☐ Tổ chức tập trung tại trung ương để đảm bảo thống nhất
- ☐ Phân cấp mạnh hơn cho Ủy ban kiểm tra cấp tỉnh chủ động xây dựng kế hoạch
- ☐ Kết hợp giữa trung ương - tỉnh theo hướng liên thông
- ☐ Khác (ghi rõ):

36. Việc áp dụng công nghệ thông tin trong xây dựng hệ thống dữ liệu cán bộ và theo dõi bồi dưỡng nên được triển khai ra sao?

- ☐ Xây dựng cơ sở dữ liệu thống nhất toàn quốc
- ☐ Mỗi cấp quản lý riêng dữ liệu của mình
- ☐ Chỉ cần báo cáo bằng văn bản, không cần hệ thống số
- ☐ Tôi không quan tâm hoặc chưa hiểu rõ vấn đề này
- ☐ Khác (ghi rõ):

37. Để nâng cao động lực học tập, theo đồng chí cần có cơ chế gì?

- ☐ Gắn kết quả bồi dưỡng với quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ
- ☐ Có chế độ đãi ngộ hoặc hỗ trợ tài chính khi học
- ☐ Cấp giấy chứng nhận có giá trị trong bổ nhiệm
- ☐ Khen thưởng cá nhân có thành tích tốt trong học tập
- ☐ Khác (ghi rõ):

38. Công tác sơ kết, tổng kết sau từng đợt hoặc năm bồi dưỡng có được thực hiện đúng quy định không?

- ☐ Có, được tổ chức nghiêm túc và có báo cáo đánh giá cụ thể
- ☐ Có tổ chức nhưng chủ yếu là hình thức
- ☐ Không tổ chức sơ kết, tổng kết định kỳ
- ☐ Tôi không tham gia hoặc không rõ

39. Đồng chí có đề xuất gì về việc cải tiến tài liệu bồi dưỡng hiện nay?

- ☐ Tài liệu cần cập nhật thường xuyên, có tính chuyên sâu và thực tiễn
- ☐ Nên xây dựng tài liệu mở, tích hợp đa phương tiện
- ☐ Cần biên soạn tài liệu riêng cho từng chức danh, từng vùng miền
- ☐ Tài liệu nên có bản in và bản điện tử để dễ tiếp cận
- ☐ Khác (ghi rõ):

40. Theo đồng chí, giải pháp nào là phù hợp nhất để cải tiến toàn diện công tác bồi dưỡng trong thời gian tới?

- ☐ Tổ chức đánh giá độc lập hàng năm để điều chỉnh chương trình
- ☐ Tăng cường đối thoại giữa cán bộ học viên và ban tổ chức
- ☐ Lấy ý kiến chuyên gia, giảng viên và học viên đồng thời
- ☐ Thử nghiệm mô hình mới rồi nhân rộng trên cơ sở hiệu quả
- ☐ Khác (ghi rõ):

PHỤ LỤC 11
TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHIẾU KHẢO SÁT
Về công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Qua tổng hợp kết quả khảo sát số lượng 1000 phiếu cho đối tượng là cán bộ ngành kiểm tra của Đảng tại các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ do Ủy ban Kiểm tra Trung ương chủ trì và cán bộ công chức thuộc Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương, kết quả thu về như sau:

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Giới tính:

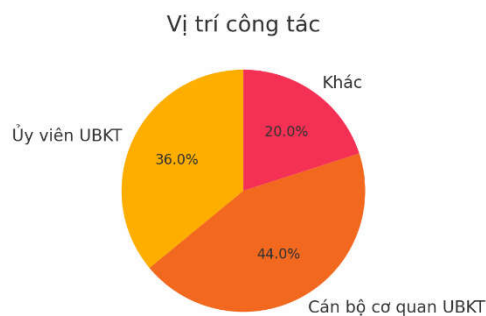
STT	Nội dung	Số người (%)
1	Nam	672 (67.2%)
2	Nữ	328 (32.8 %)

2. Đơn vị công tác

STT	Nội dung	Số người (%)
1	Trung ương	200 (20.0%)
2	Địa phương	800 (80.0%)

3. Vị trí công tác:

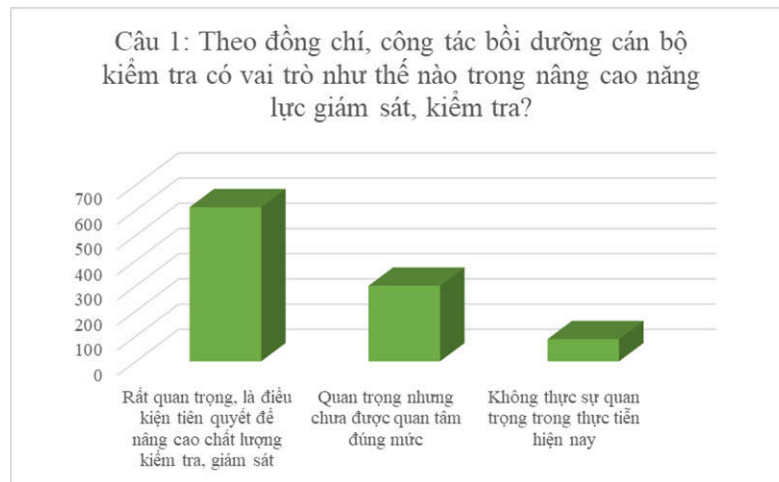
STT	Nội dung	Số người (%)
1	Ủy viên UBKT	360 (36.0%)
2	Cán bộ chuyên trách công tác kiểm tra của Cơ quan UBKT	440 (44.0%)
3	Cán bộ văn phòng, tổng hợp của Cơ quan UBKT	200 (20.0%)



II. NỘI DUNG KHẢO SÁT

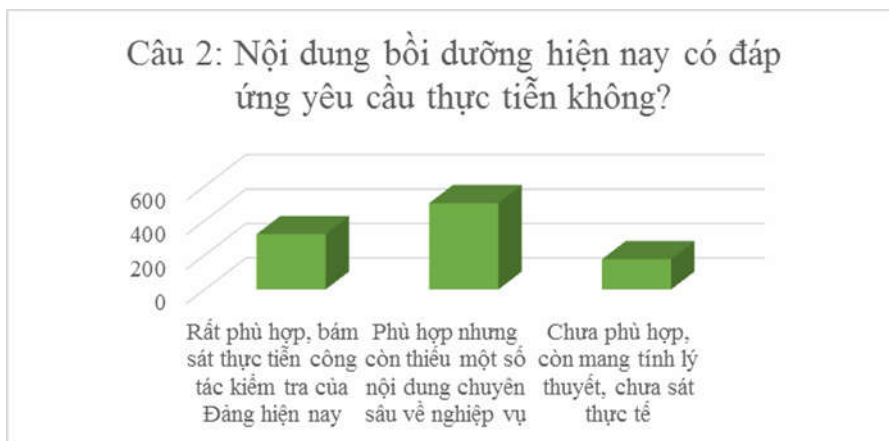
Câu 1: Theo đồng chí, công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra có vai trò như thế nào trong nâng cao năng lực giám sát, kiểm tra?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Rất quan trọng, là điều kiện tiên quyết để nâng cao chất lượng kiểm tra, giám sát	612	61.2
2	Quan trọng nhưng chưa được quan tâm đúng mức	300	30.0
3	Không thực sự quan trọng trong thực tiễn hiện nay	88	8.8



Câu 2: Nội dung bồi dưỡng hiện nay có đáp ứng yêu cầu thực tiễn không?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Rất phù hợp, bám sát thực tiễn công tác kiểm tra của Đảng hiện nay	322	32.2
2	Phù hợp nhưng còn thiếu một số nội dung chuyên sâu về nghiệp vụ	502	50.2
3	Chưa phù hợp, còn mang tính lý thuyết, chưa sát thực tế	176	17.6

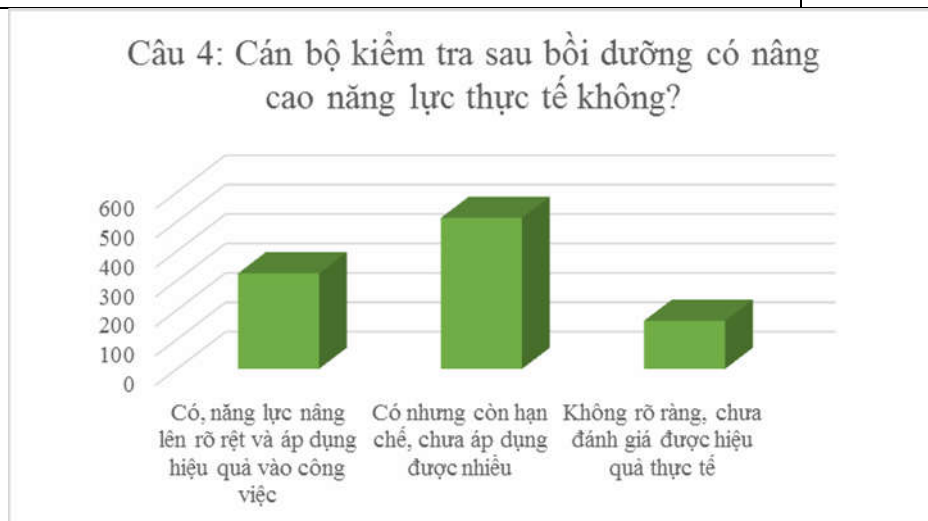


Câu 3: Cách thức tổ chức bồi dưỡng có đổi mới hiệu quả không?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Đã có đổi mới rõ rệt và mang lại hiệu quả thiết thực	360	36.0
2	Có đổi mới nhưng chưa đồng đều, hiệu quả chưa cao	436	43.6
3	Chưa có đổi mới đáng kể, còn hình thức	204	20.4

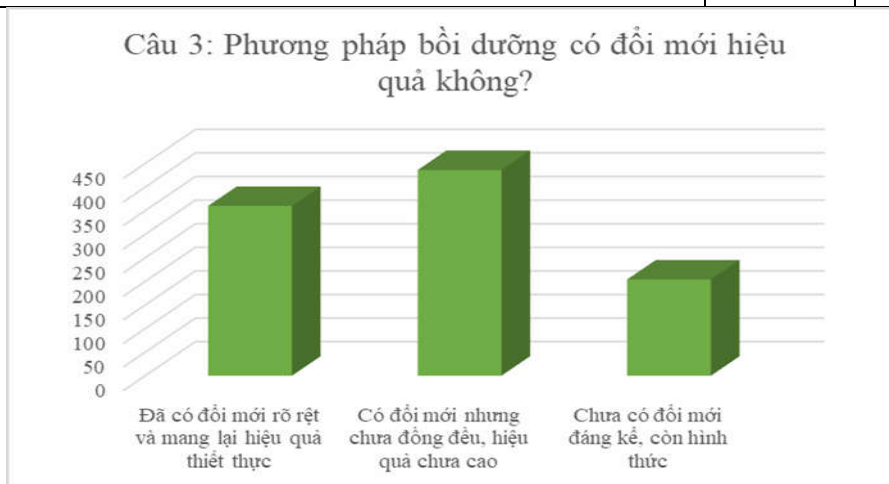
**Câu 4: Cán bộ kiểm tra sau bồi dưỡng có nâng cao năng lực thực tế không?**

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Có, năng lực nâng lên rõ rệt và áp dụng hiệu quả vào công việc	324	32.4
2	Có nhưng còn hạn chế, chưa áp dụng được nhiều	513	51.3
3	Không rõ ràng, chưa đánh giá được hiệu quả thực tế	163	16.3



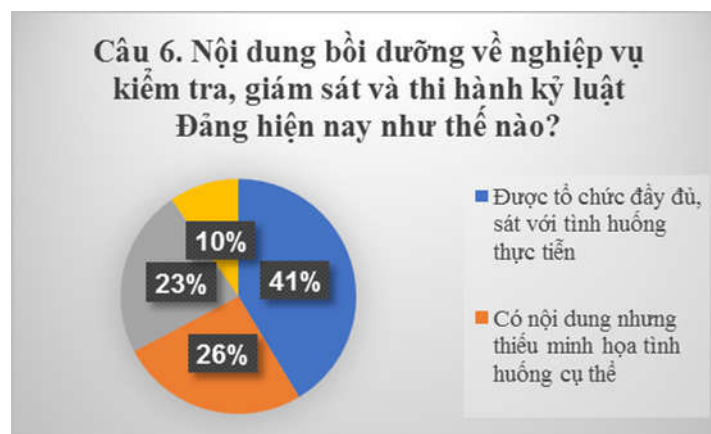
Câu 5: Theo đồng chí, cần ưu tiên giải pháp nào trong thời gian tới để nâng cao chất lượng bồi dưỡng?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Đổi mới nội dung theo hướng chuyên sâu, sát thực tế	303	30.3
2	Tăng cường thực hành, xử lý tình huống thực tiễn	354	35.4
3	Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên	241	24.1
4	Ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin trong bồi dưỡng	102	10.2



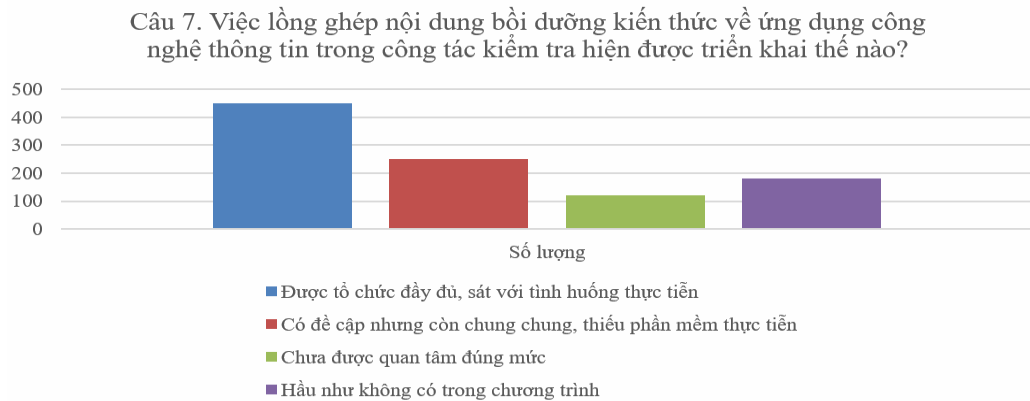
Câu 6. Nội dung bồi dưỡng về nghiệp vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng hiện nay như thế nào?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Được tổ chức đầy đủ, sát với tình huống thực tiễn	430	43.0
2	Có nội dung nhưng thiếu minh họa tình huống cụ thể	270	27.0
3	Thiếu sự phân biệt giữa kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật	240	24.0
4	Nội dung vẫn còn lý thuyết, chưa gắn với thực hành	100	10.0



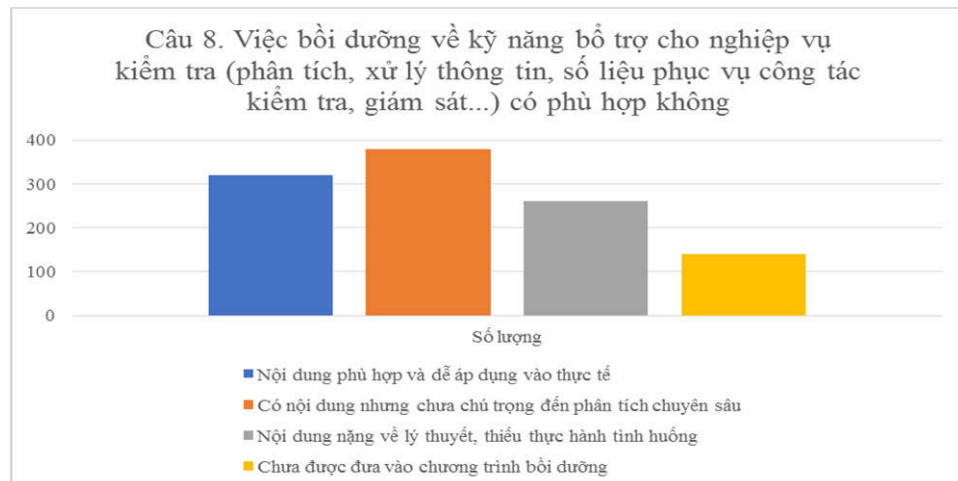
Câu 7. Việc lồng ghép nội dung bồi dưỡng kiến thức về ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác kiểm tra hiện được triển khai thể nào?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Được tổ chức đầy đủ, sát với tình huống thực tiễn	450	45.0
2	Có đề cập nhưng còn chung chung, thiếu phần mềm thực tiễn	250	25.0
3	Chưa được quan tâm đúng mức	120	12.0
4	Hầu như không có trong chương trình	180	18.0



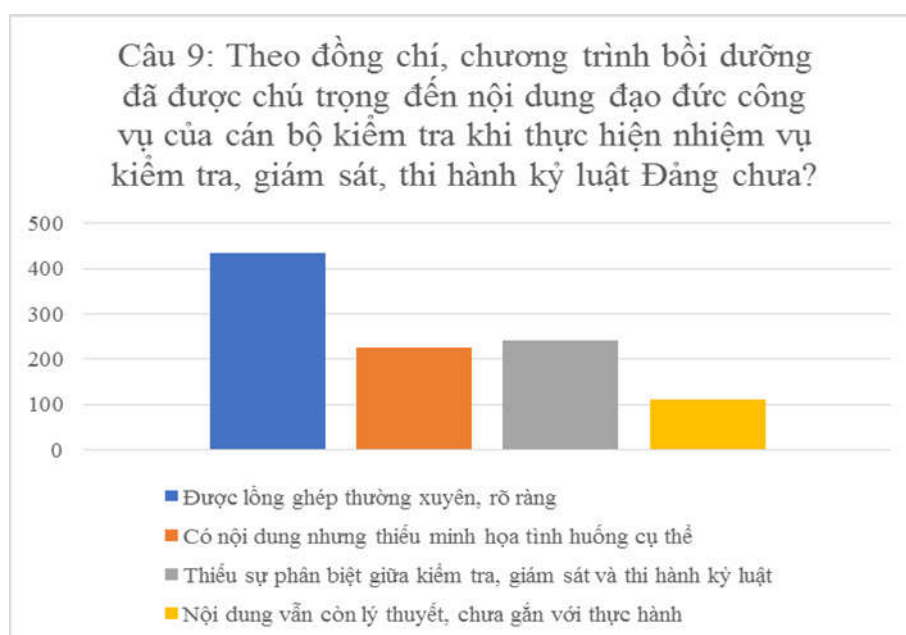
Câu 8. Việc bồi dưỡng về kỹ năng hỗ trợ cho nghiệp vụ kiểm tra (phân tích, xử lý thông tin, số liệu phục vụ công tác kiểm tra, giám sát...) có phù hợp không?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Nội dung phù hợp và dễ áp dụng vào thực tế	320	32.0
2	Có đề cập nhưng còn mờ nhạt, chưa chuyên sâu	380	38.0
3	Chủ yếu đề cập trong phần mở đầu, chưa thành nội dung độc lập	260	26.0
4	Không thấy đề cập trong các lớp bồi dưỡng tôi đã học	140	14.0



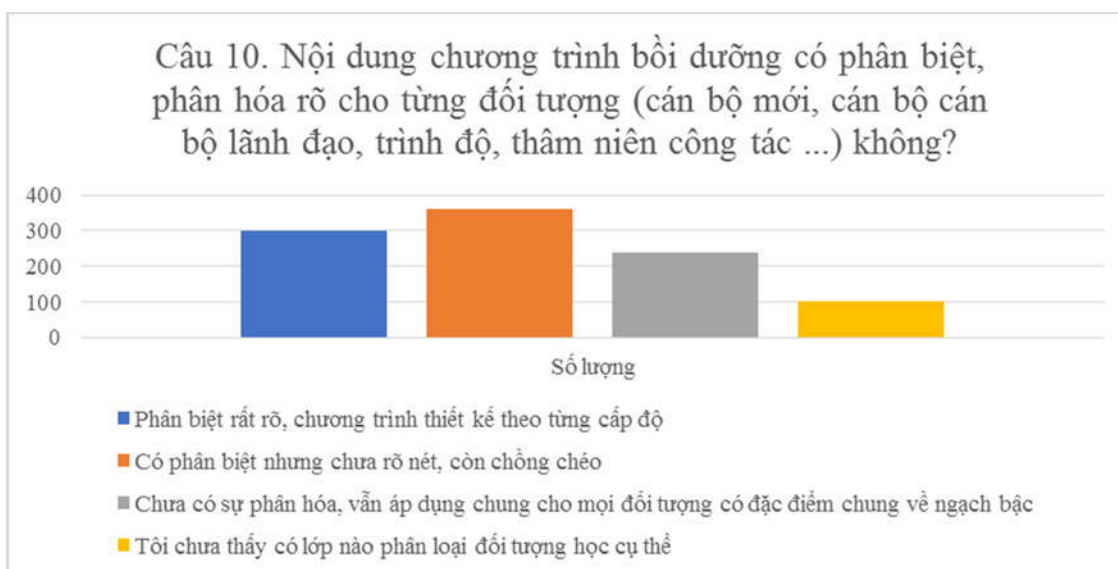
Câu 9. Theo đồng chí, chương trình bồi dưỡng đã được chú trọng đến nội dung đạo đức công vụ của cán bộ kiểm tra khi thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng chưa?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Được lồng ghép thường xuyên, rõ ràng	434	43.4
2	Có nội dung nhưng thiếu minh họa tình huống cụ thể	216	21.6
3	Thiếu sự phân biệt giữa kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật	240	24.0
4	Nội dung vẫn còn lý thuyết, chưa gắn với thực hành	110	11.0



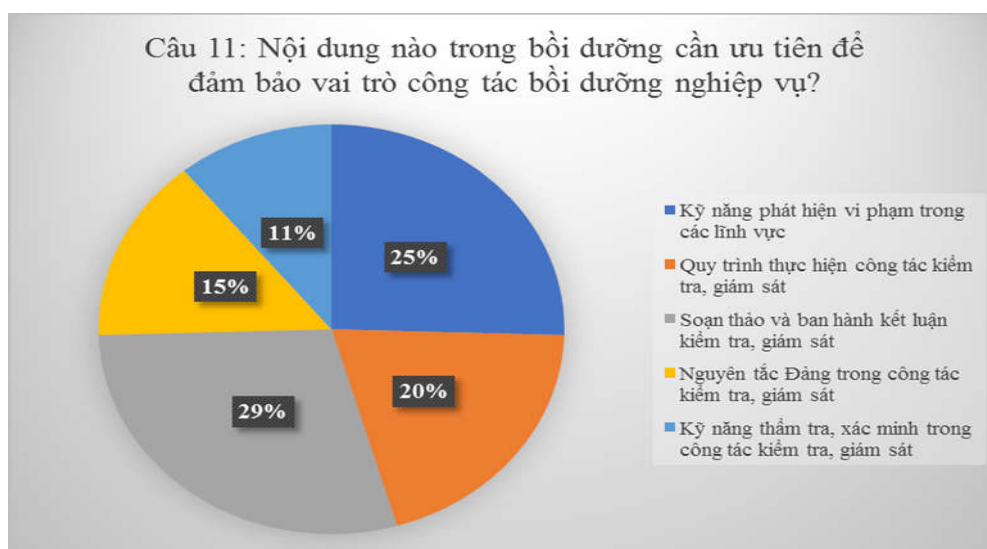
Câu 10. Nội dung chương trình bồi dưỡng có phân biệt, phân hóa rõ cho từng đối tượng (cán bộ mới, cán bộ cán bộ lãnh đạo, trình độ, thâm niên công tác, phân cấp ngành ...) không?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Phân biệt rất rõ, chương trình thiết kế theo từng cấp độ	300	30.0
2	Có phân biệt nhưng chưa rõ nét, còn chồng chéo	360	36.0
3	Chưa có sự phân hóa, vẫn áp dụng chung cho mọi đối tượng có đặc điểm chung về ngạch bậc	240	24.0
4	Tôi chưa thấy có lớp nào phân loại đối tượng học cụ thể	100	10.0



Câu 11. Nội dung nào trong bồi dưỡng cần ưu tiên để đảm bảo vai trò công tác bồi dưỡng nghiệp vụ?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Kỹ năng phát hiện vi phạm trong các lĩnh vực	280	28.0
2	Quy trình thực hiện công tác kiểm tra, giám sát	220	22.0
3	Soạn thảo và ban hành kết luận kiểm tra, giám sát	320	32.0
4	Nguyên tắc Đảng trong công tác kiểm tra, giám sát	160	16.0
5	Kỹ năng thẩm tra, xác minh trong công tác kiểm tra, giám sát	120	12.0



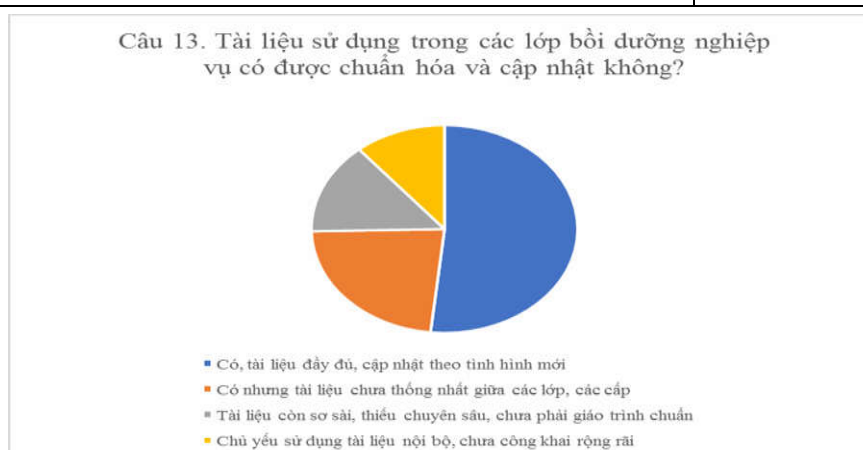
Câu 12: Đồng chí đánh giá thế nào về khả năng vận dụng kiến thức của bản thân sau bồi dưỡng vào thực tế?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Dễ dàng áp dụng ngay trong công việc	443	44.3
2	Cần thời gian và hỗ trợ thêm mới vận dụng được	304	30.4
3	Khó áp dụng do lý thuyết chưa gần thực tế	141	14.1
4	Không có điều kiện vận dụng sau bồi dưỡng	112	11.2



Câu 13. Tài liệu sử dụng trong các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ có được chuẩn hóa và cập nhật không?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Có, tài liệu đầy đủ, cập nhật theo tình hình mới	422	42.2
2	Có nhưng tài liệu chưa thống nhất giữa các lớp, các cấp	332	33.2
3	Tài liệu còn sơ sài, thiếu chuyên sâu, chưa phải giáo trình chuẩn	144	14.4
4	Chủ yếu sử dụng tài liệu nội bộ, chưa công khai rộng rãi	102	10.2

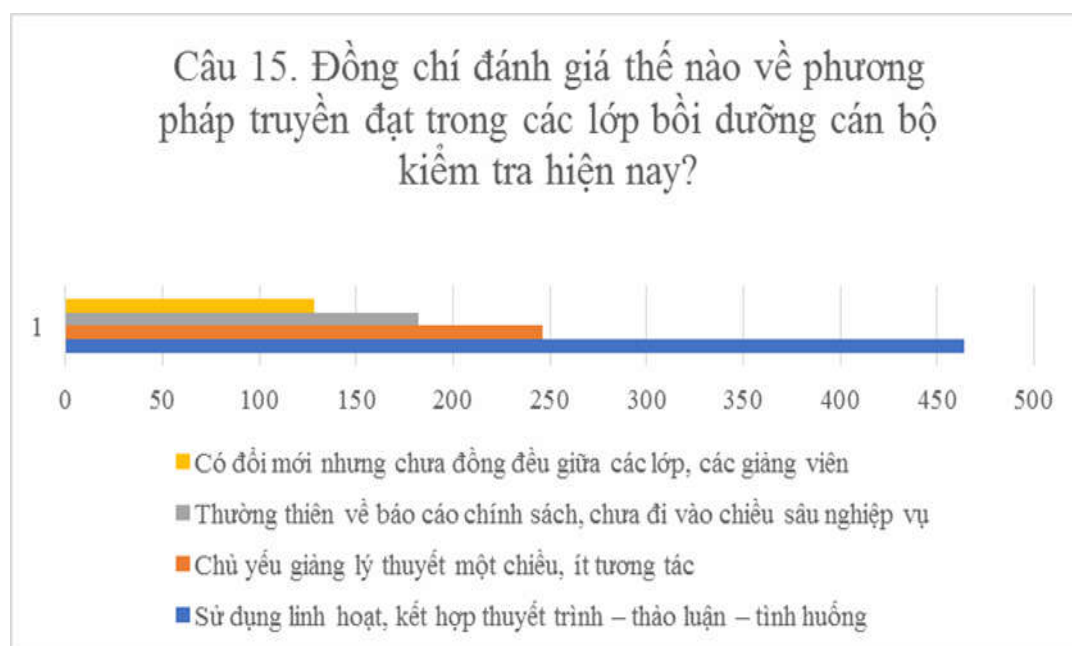


Câu 14. Theo đồng chí, ai là người nên giữ vai trò chủ trì trong công tác xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	UBKT Trung ương	703	70.3
2	Ban Tổ chức Trung ương	52	5.2
3	Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh/Học viện khu vực/Trường Đào tạo cán bộ	194	19.4
4	Các địa phương nên chủ động xây dựng chương trình riêng	51	5.1

Câu 15. Đồng chí đánh giá thế nào về phương pháp truyền đạt trong các lớp bồi dưỡng cán bộ kiểm tra hiện nay?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Sử dụng linh hoạt, kết hợp thuyết trình - thảo luận - tình huống	464	46.4
2	Chủ yếu giảng lý thuyết một chiều, ít tương tác	246	24.6
3	Thường thiên về báo cáo, chưa đi vào chiều sâu nghiệp vụ	182	18.2
4	Có đổi mới nhưng chưa đồng đều giữa các lớp, các giảng viên	118	11.8



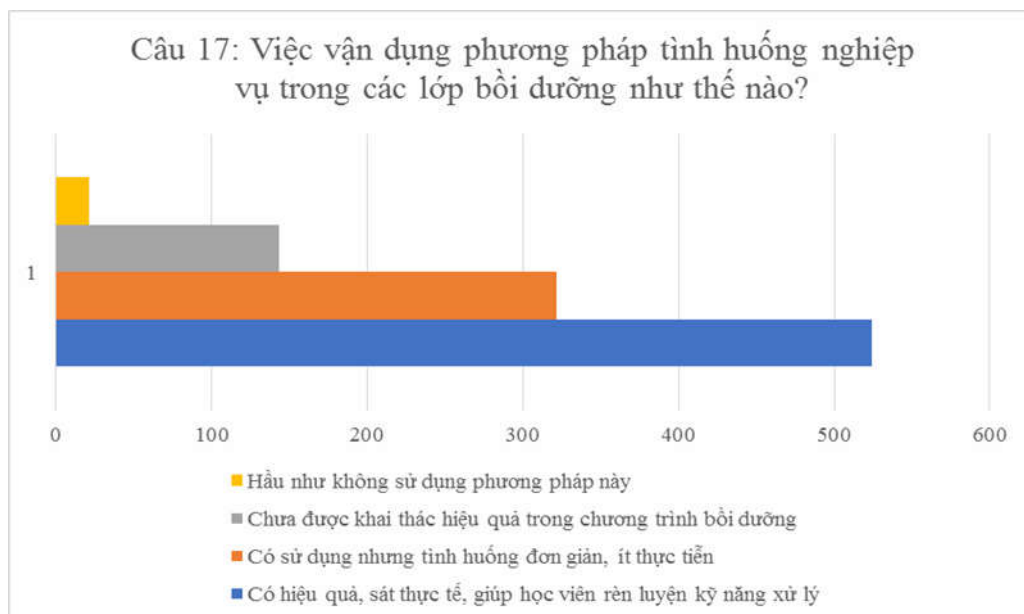
Câu 16. Việc sử dụng phương pháp thảo luận nhóm trong các lớp bồi dưỡng cán bộ kiểm tra hiện được thực hiện ra sao?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Được sử dụng thường xuyên, giúp học viên tương tác hiệu quả	543	54.3
2	Có tổ chức nhưng thiếu định hướng, không sâu	251	25.1
3	Thường chỉ mang tính hình thức, không được tổng hợp kết quả	164	16.4
4	Ít được sử dụng, vẫn nặng về nghe giảng	42	4.2



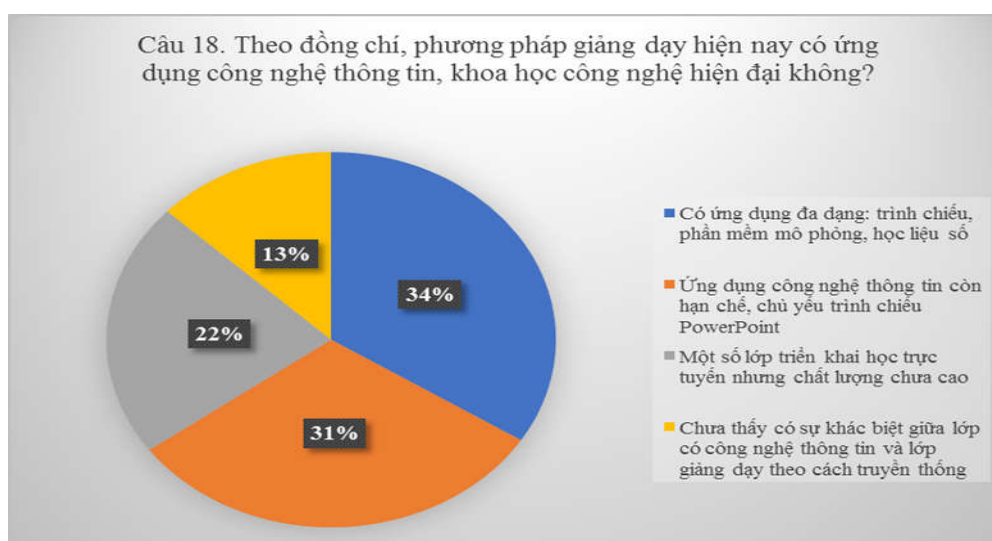
Câu 17. Việc vận dụng phương pháp tình huống nghiệp vụ trong các lớp bồi dưỡng như thế nào?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Có hiệu quả, sát thực tế, giúp học viên rèn luyện kỹ năng xử lý	524	52.4
2	Có sử dụng nhưng tình huống đơn giản, ít thực tiễn	312	31.2
3	Chưa được khai thác hiệu quả trong chương trình bồi dưỡng	141	14.1
4	Hầu như không sử dụng phương pháp này	23	2.3



Câu 18. Theo đồng chí, phương pháp giảng dạy hiện nay có ứng dụng công nghệ thông tin, khoa học công nghệ hiện đại không?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Có ứng dụng đa dạng: trình chiếu, phần mềm mô phỏng, học liệu số	340	34.0
2	Ứng dụng công nghệ thông tin còn hạn chế, chủ yếu trình chiếu PowerPoint	310	31.0
3	Một số lớp triển khai học trực tuyến nhưng chất lượng chưa cao	220	22.0
4	Chưa thấy có sự khác biệt giữa lớp có công nghệ thông tin và lớp giảng dạy theo cách truyền thống	130	13.0



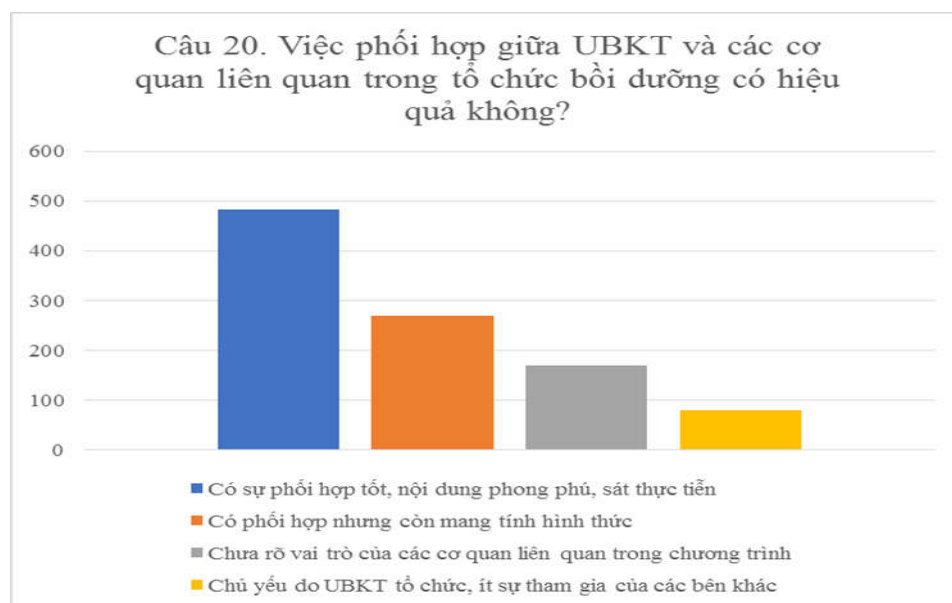
Câu 19. Việc mời báo cáo viên, giảng viên trong các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ có phù hợp không?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Đội ngũ giảng viên có kinh nghiệm thực tiễn, truyền đạt sinh động	652	65.2
2	Có sự pha trộn, nhưng một số giảng viên thiếu kiến thức thực tiễn	304	30.4
3	Chủ yếu là cán bộ quản lý, ít giảng viên chuyên sâu về nghiệp vụ kiểm tra, nghiệp vụ sự phạm chưa đồng đều	33	3.3
4	Chưa có sự đổi mới đáng kể về đội ngũ giảng viên	11	1.1



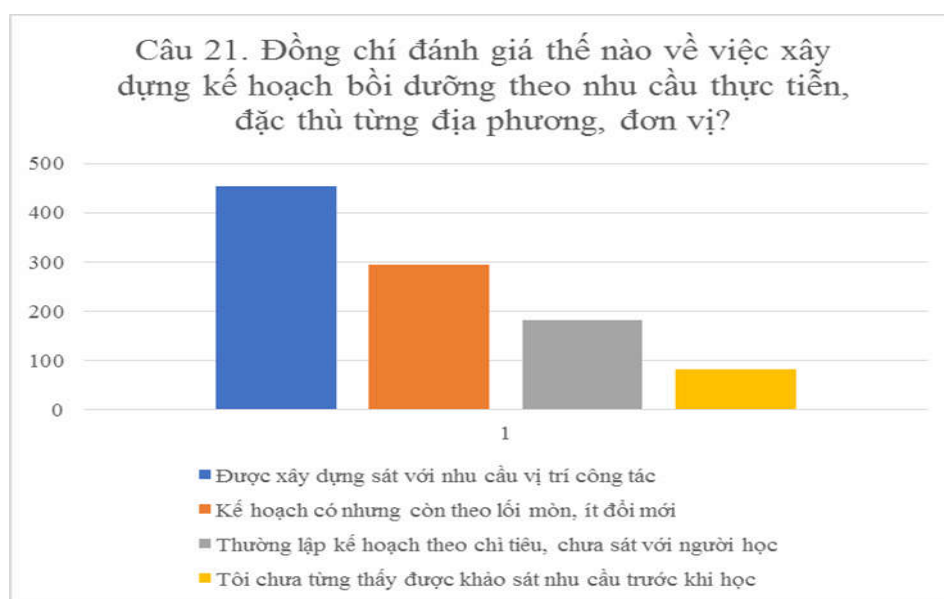
Câu 20. Việc phối hợp giữa Ủy ban kiểm tra và các cơ quan liên quan trong tổ chức bồi dưỡng có hiệu quả không?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Có sự phối hợp tốt, nội dung phong phú, sát thực tiễn	482	48.2
2	Có phối hợp nhưng còn mang tính hình thức	274	27.4
3	Chưa rõ vai trò của các cơ quan liên quan trong chương trình	173	17.3
4	Chủ yếu do Ủy ban kiểm tra tổ chức, ít sự tham gia của các bên khác	71	7.1



Câu 21. Đồng chí đánh giá thế nào về việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo nhu cầu thực tiễn, đặc thù từng địa phương, đơn vị?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Được xây dựng sát với nhu cầu vị trí công tác	453	45.3
2	Kế hoạch có nhưng còn theo lối mòn, ít đổi mới	294	29.4
3	Thường lập kế hoạch theo chỉ tiêu, chưa sát với người học	181	18.1
4	Tôi chưa từng thấy được khảo sát nhu cầu trước khi học	72	7.2



Câu 22. Việc kiểm tra, đánh giá chất lượng học viên sau mỗi khóa bồi dưỡng được tiến hành thế nào?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Có kiểm tra nghiêm túc, đánh giá đa chiều	644	44.4
2	Có nhưng còn hình thức, chủ yếu là bài thu hoạch, không chấm điểm	182	28.2
3	Ít tổ chức đánh giá kết quả học tập	103	20.3
4	Không có đánh giá chính thức nào	71	7.1



Câu 23. Theo đồng chí, công tác đánh giá sau quá trình bồi dưỡng nên cải tiến theo hướng nào?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Tổ chức thi/kiểm tra đánh giá cuối khóa có chấm điểm	424	42.4
2	Kết hợp đánh giá của giảng viên, học viên và lãnh đạo quản lý	323	32.4
3	Chỉ cần đánh giá bằng nhận xét định tính	182	18.2
4	Không cần đánh giá sau lớp học	71	7.1

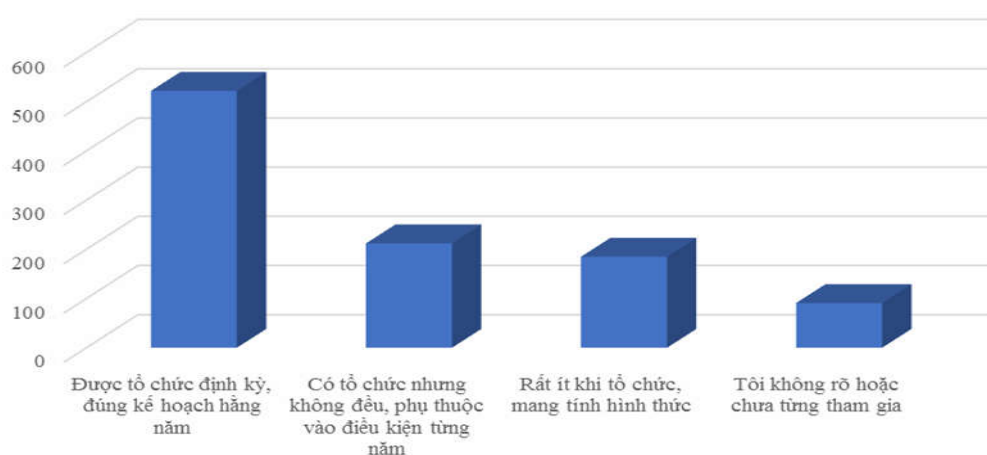
Câu 23. Theo đồng chí, công tác đánh giá sau quá trình bồi dưỡng nên cải tiến theo hướng nào?



Câu 24. Đồng chí đánh giá thế nào về mức độ thường xuyên của công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra tại đơn vị mình?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Được tổ chức định kỳ, đúng kế hoạch hằng năm	522	32.2
2	Có tổ chức nhưng không đều, phụ thuộc vào điều kiện từng năm	212	41.2
3	Rất ít khi tổ chức, mang tính hình thức	185	18.5
4	Tôi không rõ hoặc chưa từng tham gia	81	8.1

Câu 24. Đồng chí đánh giá thế nào về mức độ thường xuyên của công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra tại đơn vị mình?



Câu 25. Việc lựa chọn cán bộ tham gia bồi dưỡng ở đơn vị đồng chí được thực hiện như thế nào?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Dựa vào nhu cầu thực tế và vị trí công tác	394	39.4
2	Do lãnh đạo phân công, ít theo nguyện vọng cá nhân	345	34.5
3	Theo chỉ tiêu cứng, không linh hoạt	181	18.1
4	Chưa có tiêu chí rõ ràng trong lựa chọn học viên	80	8.0

Câu 26. Đây là giải pháp quan trọng nhất để nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra trong giai đoạn mới?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Đổi mới nội dung theo hướng thiết thực, chuyên sâu	430	43.0
2	Tăng cường ứng dụng công nghệ và phương pháp hiện đại	260	26.0
3	Chú trọng phân loại đối tượng, cá thể hóa chương trình học	210	21.0
4	Củng cố đội ngũ giảng viên và báo cáo viên	100	10.0

Câu 27. Đồng chí đánh giá thế nào về việc cần thiết xây dựng chương trình bồi dưỡng riêng cho từng cấp cán bộ kiểm tra?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Rất cần thiết, bảo đảm đúng trình độ và vị trí công tác	401	40.1
2	Cần thiết nhưng nên lồng ghép các cấp vào một số nội dung chung	352	35.2
3	Không cần thiết vì mục tiêu bồi dưỡng cơ bản là giống nhau	175	17.5
4	Tôi không có ý kiến hoặc chưa từng suy nghĩ về điều này	72	7.2

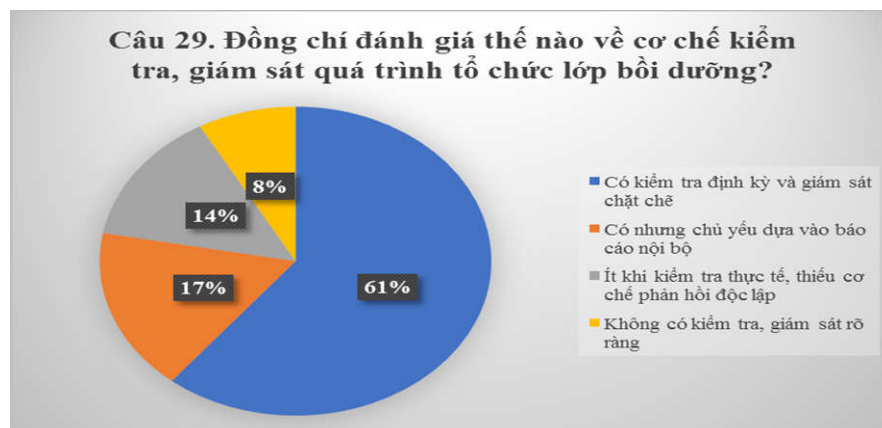
Câu 28. Mức độ hài lòng của đồng chí về hoạt động bồi dưỡng, công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra trong 5 năm qua là gì?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Rất hài lòng, hoạt động hiệu quả và thiết thực	694	49.4
2	Hài lòng ở mức trung bình, còn nhiều mặt hạn chế	171	17.1
3	Chưa hài lòng do nội dung và phương pháp chưa phù hợp	81	8.1
4	Không quan tâm hoặc chưa từng tham gia	54	5.4



Câu 29. Đồng chí đánh giá thế nào về cơ chế kiểm tra, giám sát quá trình tổ chức lớp bồi dưỡng?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Có kiểm tra định kỳ và giám sát chặt chẽ	615	61.5
2	Có nhưng chủ yếu dựa vào báo cáo nội bộ	172	17.2
3	Ít khi kiểm tra thực tế, thiếu cơ chế phản hồi độc lập	141	14.1
4	Không có kiểm tra, giám sát rõ ràng	72	7.2



Câu 30. Việc chỉ đạo công tác bồi dưỡng trong hệ thống ủy ban kiểm tra hiện nay được thực hiện như thế nào?

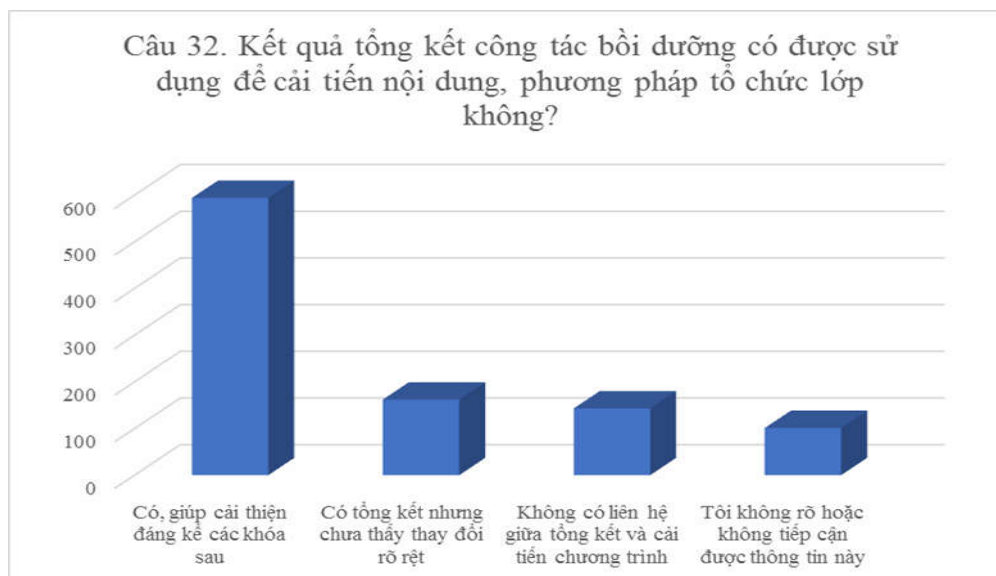
STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Rõ ràng, có hướng dẫn thống nhất từ Ủy ban kiểm tra Trung ương xuống các cấp	652	65.2
2	Có chỉ đạo nhưng còn chung chung, thiếu cụ thể hóa cho từng cấp	192	19.2
3	Chủ yếu do cấp dưới tự chủ động, thiếu phối hợp	84	8.4
4	Tôi không nắm rõ chỉ đạo theo phân cấp	71	7.1

Câu 31. Giải pháp nào sau đây sẽ góp phần tăng hiệu quả phối hợp giữa các cơ quan trong tổ chức bồi dưỡng?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Ban hành quy chế phối hợp rõ ràng giữa Ủy ban kiểm tra và hệ thống Học viện	413	41.3
2	Giao nhiệm vụ cụ thể cho từng cơ quan theo chương trình chung	324	32.4
3	Xây dựng hệ thống liên thông về tài liệu, giảng viên, đánh giá	171	17.1
4	Tổ chức các cuộc họp định kỳ để trao đổi, tháo gỡ vướng mắc	92	9.2

Câu 32. Kết quả tổng kết công tác bồi dưỡng có được sử dụng để cải tiến nội dung, phương pháp tổ chức lớp không?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Có, giúp cải thiện đáng kể các khóa sau	594	59.4
2	Có tổng kết nhưng chưa thấy thay đổi rõ rệt	162	16.2
3	Không có liên hệ giữa tổng kết và cải tiến chương trình	143	14.3
4	Tôi không rõ hoặc không tiếp cận được thông tin này	101	10.1



Câu 33. Việc điều chỉnh chương trình bồi dưỡng theo kết quả khảo sát thực tế nhu cầu học viên được thực hiện ra sao?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Có điều chỉnh thường xuyên, sát nhu cầu người học	456	45.6
2	Có khảo sát nhưng ít điều chỉnh nội dung chương trình	291	29.1
3	Không có khảo sát hoặc không điều chỉnh gì	171	17.1
4	Tôi chưa từng thấy khảo sát hay điều chỉnh nào	82	8.2

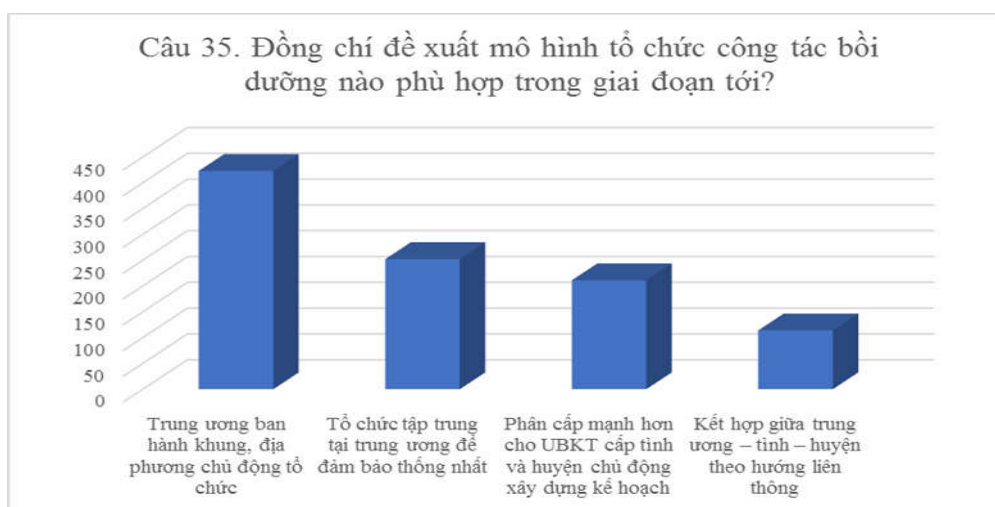
Câu 34. Đồng chí có đồng tình với việc mở rộng hình thức học trực tuyến kết hợp trực tiếp trong bồi dưỡng không?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Đồng tình hoàn toàn, linh hoạt và tiết kiệm chi phí	402	40.2
2	Đồng tình nhưng cần đảm bảo chất lượng và hạ tầng kỹ thuật	353	35.3
3	Không đồng tình vì thiếu tương tác, khó đánh giá chất lượng	161	16.1
4	Tôi chưa từng tham gia hình thức này nên không rõ	84	8.4



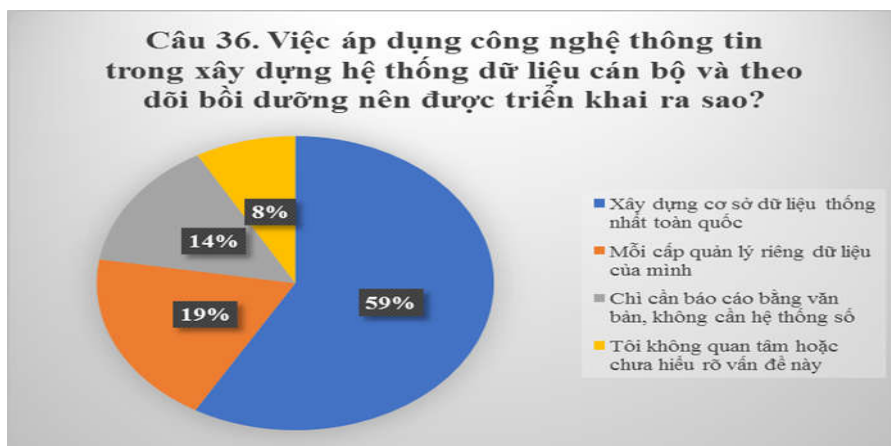
Câu 35. Đồng chí đề xuất mô hình tổ chức công tác bồi dưỡng nào phù hợp trong giai đoạn tới?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Trung ương ban hành khung, địa phương chủ động tổ chức	423	42.3
2	Tổ chức tập trung tại trung ương để đảm bảo thống nhất	252	25.2
3	Phân cấp mạnh hơn cho Ủy ban kiểm tra cấp tỉnh chủ động xây dựng kế hoạch	211	21.1
4	Kết hợp giữa trung ương - tỉnh theo hướng liên thông	114	11.4



Câu 36. Việc áp dụng công nghệ thông tin trong xây dựng hệ thống dữ liệu cán bộ và theo dõi bồi dưỡng nên được triển khai ra sao?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Xây dựng cơ sở dữ liệu thống nhất toàn quốc	584	58.2
2	Mỗi cấp quản lý riêng dữ liệu của mình	192	19.2
3	Chỉ cần báo cáo bằng văn bản, không cần hệ thống số	142	14.2
4	Tôi không quan tâm hoặc chưa hiểu rõ vấn đề này	82	8.2



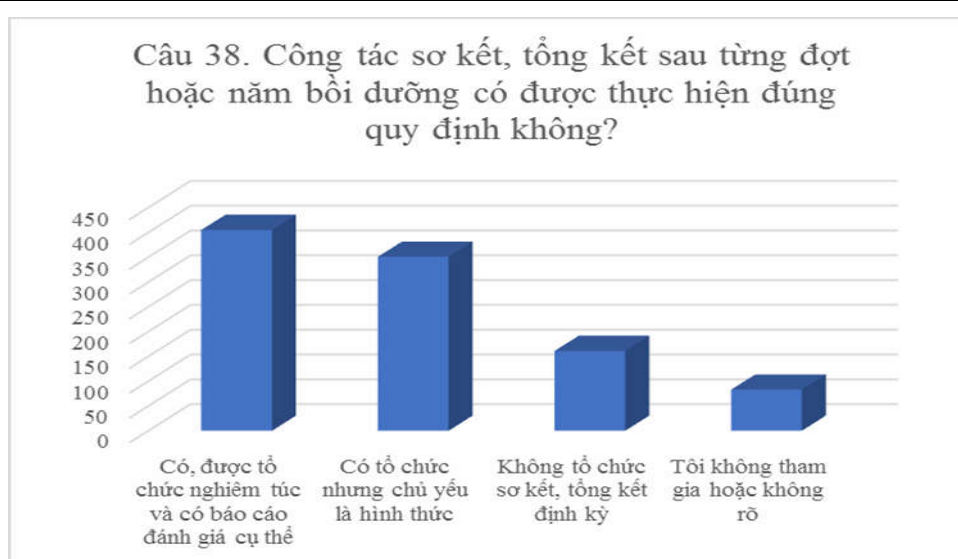
Câu 37. Để nâng cao động lực học tập, theo đồng chí cần có cơ chế gì?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Gắn kết quả bồi dưỡng với quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ	390	39.0
2	Có chế độ đãi ngộ hoặc hỗ trợ tài chính khi học	340	34.0
3	Cấp giấy chứng nhận có giá trị trong bổ nhiệm	180	18.0
4	Khen thưởng cá nhân có thành tích tốt trong học tập	90	9.0



Câu 38. Công tác sơ kết, tổng kết sau từng đợt hoặc năm bồi dưỡng có được thực hiện đúng quy định không?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Có, được tổ chức nghiêm túc và có báo cáo đánh giá cụ thể	405	40.5
2	Có tổ chức nhưng chủ yếu là hình thức	351	35.1
3	Không tổ chức sơ kết, tổng kết định kỳ	161	16.1
4	Tôi không tham gia hoặc không rõ	83	8.3



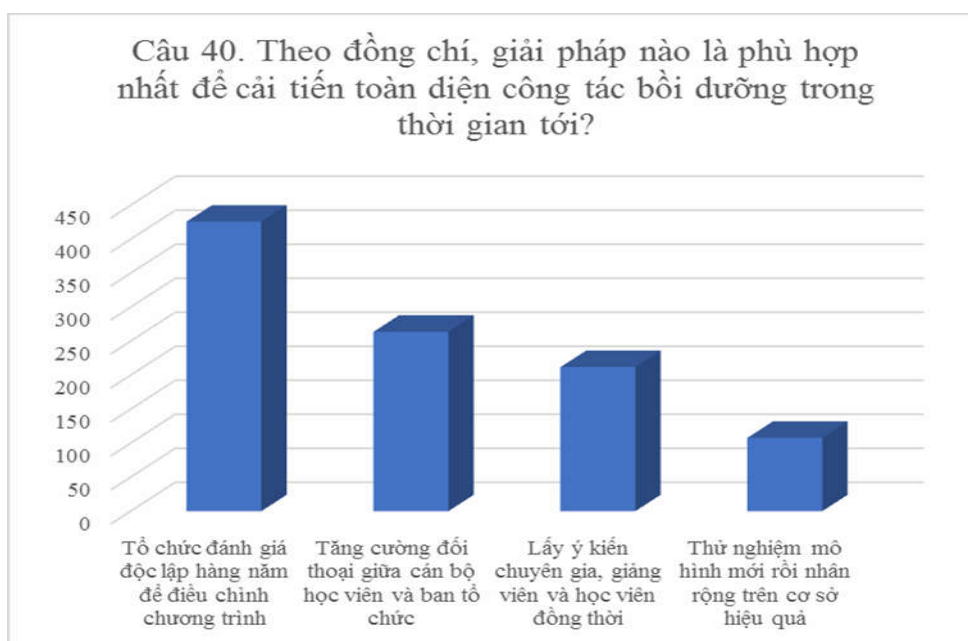
Câu 39. Đồng chí có đề xuất gì về việc cải tiến tài liệu bồi dưỡng hiện nay?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Tài liệu cần cập nhật thường xuyên, có tính chuyên sâu và thực tiễn	412	41.2
2	Nên xây dựng tài liệu mở, tích hợp đa phương tiện	324	32.4
3	Cần biên soạn tài liệu riêng cho từng chức danh, từng vùng miền	161	16.1
4	Tài liệu nên có bản in và bản điện tử để dễ tiếp cận	103	10.3



Câu 40. Theo đồng chí, giải pháp nào là phù hợp nhất để cải tiến toàn diện công tác bồi dưỡng trong thời gian tới?

STT	Nội dung câu trả lời	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Tổ chức đánh giá độc lập hàng năm để điều chỉnh chương trình	426	42.6
2	Tăng cường đối thoại giữa cán bộ học viên và ban tổ chức	264	26.4
3	Lấy ý kiến chuyên gia, giảng viên và học viên đồng thời	212	21.2
4	Thử nghiệm mô hình mới rồi nhân rộng trên cơ sở hiệu quả	108	10.8



PHỤ LỤC 12

PHẦN NỘI DUNG LẤY Ý KIẾN CHUYÊN GIA

(Là cán bộ lãnh đạo cấp vụ thuộc Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương)

GIỚI THIỆU: Kính gửi đồng chí! Mục tiêu của cuộc khảo sát này nhằm thu thập thông tin về *công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng giai đoạn hiện nay*, tìm ra những đề xuất giải pháp tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng đến năm 2035. Chúng tôi đảm bảo rằng toàn bộ thông tin cá nhân của đồng chí sẽ được giữ bí mật, các thông tin trao đổi chỉ được sử dụng vào mục đích nghiên cứu khoa học. Trân trọng cảm ơn!

THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên người tham gia phỏng vấn sâu:

Năm sinh: Chức vụ:

Địa chỉ liên hệ:

NỘI DUNG TRAO ĐỔI

Câu 1: Đánh giá của đồng chí về những kết quả đạt được trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

.....

.....

Câu 2: Đánh giá của đồng chí về những hạn chế còn tồn tại trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng giai đoạn hiện nay?

.....

.....

Câu 3: Theo đồng chí, cấp uỷ, tổ chức đảng các cấp có vai trò như thế nào đối với công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

.....

.....

Câu 4: Theo đồng chí, việc thực hiện nội dung công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua như thế nào? Những nội dung nào đã được thực hiện tốt nhất? Những nội dung nào còn chưa được thực hiện tốt?

.....

Câu 5: Trong thời gian qua, ngành kiểm tra của Đảng đã tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng như thế nào?

.....

Câu 6: Đồng chí đánh giá thế nào về việc thực hiện các giải pháp tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua? Những giải pháp nào đã được thực hiện tốt nhất?

.....

Câu 7: Theo đồng chí, nguyên nhân nào dẫn đến những ưu điểm trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

.....

Câu 8: Theo đồng chí, nguyên nhân nào dẫn đến những hạn chế trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

.....

Câu 9: Xin đồng chí cho biết những kinh nghiệm của ông/bà trong thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng?

.....

Câu 10: Theo đồng chí, yếu tố nào tác động tới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng từ nay đến năm 2035?

.....

Câu 11: Theo đồng chí, cần thực hiện những giải pháp nào để tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng trong thời gian tới?

Trân trọng cảm ơn ý kiến của đồng chí!

PHỤ LỤC 13
Ý KIẾN TRẢ LỜI PHẢN NỘI DUNG LẤY Ý KIẾN CHUYÊN GIA
(Phiếu trả lời số 1)

THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên người tham gia phỏng vấn sâu: Võ Sỹ Mạnh

Năm sinh: 1982 Chức vụ: Phó Vụ trưởng Vụ Nghiên cứu, Đào tạo nghiệp vụ

Địa chỉ liên hệ: Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương, số 4, ngõ Nguyễn Cảnh Chân, Ba Đình, Hà Nội.

NỘI DUNG TRAO ĐỔI

Câu 1: Đánh giá của đồng chí về những kết quả đạt được trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Trong thời gian qua, công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Các lớp tập huấn, bồi dưỡng được tổ chức thường xuyên, nội dung phong phú, gắn với yêu cầu thực tiễn. Đội ngũ cán bộ kiểm tra được nâng cao về bản lĩnh chính trị, trình độ chuyên môn và kỹ năng nghiệp vụ. Nhiều cán bộ sau khi được bồi dưỡng đã thể hiện rõ sự trưởng thành trong tư duy, kỹ năng nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng, góp phần giữ vững kỷ cương, kỷ luật trong toàn Đảng.

Câu 2: Đánh giá của đồng chí về những hạn chế còn tồn tại trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng giai đoạn hiện nay?

Hiện nay, chưa có chiến lược dài hạn, đồng bộ có tính riêng biệt, chuyên sâu về công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng. Hiện nay, đội ngũ báo cáo viên hiện nay còn thiếu về số lượng, toàn bộ các đồng chí tham gia làm giảng viên, báo cáo viên của Ủy ban Kiểm tra Trung ương tại các lớp học đều là thành viên ủy ban, lãnh đạo các vụ, đơn vị thuộc Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương với nhiệm vụ chính là làm công tác kiểm tra, giám sát, đồng thời kiêm nhiệm nhiều nội dung công tác chuyên môn, công tác đảng, đoàn thể, cũng như các nhiệm vụ quản lý quan trọng khác. Với khối lượng công việc lớn, áp lực cao nên các đồng chí không thể bố trí đủ thời gian để tham gia giảng dạy như mong muốn đặt ra.

Câu 3: Theo đồng chí, cấp ủy, tổ chức đảng các cấp có vai trò như thế nào đối với công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Cấp ủy và tổ chức đảng các cấp có vai trò then chốt trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra. Đây là lực lượng lãnh đạo, chỉ đạo, tạo điều kiện về chủ trương, chính sách, nguồn lực và cơ chế để công tác bồi dưỡng được triển khai hiệu quả. Nhiều cấp ủy đã quan tâm chỉ đạo sâu sát, coi việc xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra là nhiệm vụ chiến lược, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức đảng.

Câu 4: Theo đồng chí, việc thực hiện nội dung công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua như thế nào? Những nội dung nào đã được thực hiện tốt nhất? Những nội dung nào còn chưa được thực hiện tốt?

Các nội dung công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian được triển khai khá tốt. Tuy nhiên, nội dung về sơ kết, tổng kết còn chưa được chú trọng đúng mức thành một nội dung chuyên biệt, mới chỉ được lồng ghép trong các các hội nghị tổng kết ngành, cơ quan. Điều này cho thấy cần có sự điều chỉnh để đáp ứng yêu cầu mới, nhất là trong bối cảnh có sự thay đổi về tổ chức bộ máy, cách thức vận hành, đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra của Đảng.

Câu 5: Trong thời gian qua, ngành kiểm tra của Đảng đã tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng như thế nào?

Ngành kiểm tra Đảng đã chủ động đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng cả về nội dung và hình thức. Nhiều địa phương đã ứng dụng mô hình lớp học trực tuyến, hội nghị chuyên đề trực tiếp - trực tuyến kết hợp. Tài liệu bồi dưỡng được biên soạn ngắn gọn, sát thực tế hơn. Đặc biệt, việc mời chuyên gia, cán bộ có kinh nghiệm thực tiễn chia sẻ đã giúp học viên tiếp cận sinh động, dễ áp dụng vào công việc.

Câu 6: Đồng chí đánh giá thế nào về việc thực hiện các giải pháp tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua? Những giải pháp nào đã được thực hiện tốt nhất?

Các giải pháp như tăng cường bồi dưỡng theo chức danh, ngạch bậc, kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, nâng cao năng lực tự học của cán bộ được thực hiện khá hiệu quả. Tuy

nhiên, vẫn cần đẩy mạnh hơn công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng sau bồi dưỡng để đảm bảo tính thực chất, tránh hình thức.

Câu 7: Theo đồng chí, nguyên nhân nào dẫn đến những ưu điểm trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Thành công trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra có được là nhờ sự quan tâm chỉ đạo trực tiếp của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban Kiểm tra Trung ương và cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp và sự phối hợp chặt chẽ của các cơ quan liên quan. Ngoài ra, tinh thần học tập cầu thị, ý thức rèn luyện của đội ngũ cán bộ cũng là yếu tố quan trọng giúp chất lượng bồi dưỡng ngày càng nâng cao.

Câu 8: Theo đồng chí, nguyên nhân nào dẫn đến những hạn chế trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Một phần nguyên nhân đến từ nhận thức chưa đầy đủ, chưa đồng đều của một số cấp ủy về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra. Nguồn lực đầu tư cho công tác này còn hạn chế, trong khi yêu cầu về công tác này ngày càng cao.

Câu 9: Xin đồng chí cho biết những kinh nghiệm của ông/bà trong thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng?

Kinh nghiệm rút ra là phải gắn việc bồi dưỡng với nhu cầu thực tế của từng cấp, từng địa phương, từng đối tượng cán bộ. Nội dung cần cụ thể, cập nhật tình huống, vụ việc thực tế gắn với từng cấp. Đồng thời, phải phát huy vai trò của tự học, tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng. Sự quan tâm, động viên, khích lệ từ cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp là động lực quan trọng để cán bộ kiểm tra không ngừng phấn đấu học tập, rèn luyện.

Câu 10: Theo đồng chí, yếu tố nào tác động tới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng từ nay đến năm 2035?

Trong giai đoạn tới, công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra chịu tác động mạnh mẽ của quá trình chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và yêu cầu xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh. Để đáp ứng yêu cầu đó, cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong bồi dưỡng; xây dựng chương trình chuẩn hóa theo các cấp độ; tăng cường hợp tác giữa các cơ quan, đơn vị, cơ sở đào tạo; đồng thời coi trọng việc đánh giá năng lực sau bồi dưỡng để hình thành đội ngũ cán bộ kiểm tra “vừa hồng, vừa chuyên”.

Câu 11: Theo đồng chí, cần thực hiện những giải pháp nào để tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng trong thời gian tới?

Để nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra trong giai đoạn tới, cần tập trung vào các nhóm giải pháp sau: Xây dựng chiến lược dài hạn về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm tra theo từng cấp độ và lĩnh vực chuyên môn. Đổi mới phương pháp bồi dưỡng theo hướng tăng tính tương tác giữa học viên và giảng viên, chú trọng xử lý tình huống thực tế, kỹ năng nghiệp vụ. Ứng dụng công nghệ số để xây dựng các tài liệu học tập trực tuyến và học liệu mở. Xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm nhiệm là cán bộ có kinh nghiệm thực tế trong kiểm tra, giám sát. Bảo đảm nguồn lực, khuyến khích cán bộ tự học, gắn kết quả bồi dưỡng với tiêu chí đánh giá, quy hoạch và bổ nhiệm. Tăng cường phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương và Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Những giải pháp trên sẽ giúp công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thực sự đi vào chiều sâu, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh đến năm 2035 và tầm nhìn xa hơn.

NGƯỜI TRẢ LỜI KHẢO SÁT



Võ Sỹ Mạnh

PHỤ LỤC 14

Ý KIẾN TRẢ LỜI PHẢN NỘI DUNG LẤY Ý KIẾN CHUYÊN GIA

(Phiếu trả lời số 2)

THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên người tham gia phỏng vấn sâu: Nguyễn Thị Tươi

Năm sinh: 1976 Chức vụ: Phó Vụ trưởng Vụ Nghiên cứu, Đào tạo nghiệp vụ

Địa chỉ liên hệ: Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương, số 4, ngõ Nguyễn Cảnh Chân, Ba Đình, Hà Nội.

NỘI DUNG TRAO ĐỔI

Câu 1: Đánh giá của đồng chí về những kết quả đạt được trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng trong những năm qua đã có bước phát triển rõ rệt. Các lớp bồi dưỡng được tổ chức thường xuyên, thường niên, bám sát yêu cầu thực tiễn của công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng. Chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra được nâng lên toàn diện, thể hiện ở bản lĩnh chính trị vững vàng, nắm chắc nghiệp vụ, xử lý linh hoạt các tình huống trong thực tế. Kết quả đó góp phần quan trọng vào việc giữ vững kỷ cương, kỷ luật của Đảng và củng cố niềm tin của nhân dân đối với công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng.

Câu 2: Đánh giá của đồng chí về những hạn chế còn tồn tại trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng giai đoạn hiện nay?

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra vẫn còn những hạn chế nhất định. Chưa tiến phân loại học viên chưa dựa trên phân tích chuyên sâu về năng lực, vị trí việc làm hoặc đặc điểm địa phương. Các lớp bồi dưỡng đảm bảo về số lượng và bao phủ rộng khắp toàn quốc, nhưng các yếu tố về chất lượng đầu vào, tính đồng bộ về trình độ và cơ cấu học viên chưa được điều chỉnh hợp lý trong quá trình khảo sát.

Câu 3: Theo đồng chí, cấp ủy, tổ chức đảng các cấp có vai trò như thế nào đối với công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Cấp ủy, tổ chức đảng các cấp có vai trò quyết định trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra. Đây là chủ thể lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, định hướng nội dung, bố trí nguồn lực và tổ chức triển khai thực hiện. Sự quan tâm, chỉ đạo sâu sát của cấp ủy là yếu tố then chốt giúp công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng đạt hiệu quả. Thực tế cho thấy, nơi nào cấp ủy coi trọng công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra, nơi đó đội ngũ được nâng lên rõ rệt cả về năng lực và phẩm chất.

Câu 4: Theo đồng chí, việc thực hiện nội dung công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua như thế nào? Những nội dung nào đã được thực hiện tốt nhất? Những nội dung nào còn chưa được thực hiện tốt?

Nội dung bồi dưỡng trong thời gian qua được triển khai tương đối toàn diện, bao gồm các chuyên đề về quy trình công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng, giải quyết tố cáo, khiếu nại kỷ luật Đảng và kỹ năng tham mưu, nghiệp vụ khác. Những nội dung này được thực hiện tốt, góp phần củng cố, tăng cường nghiệp vụ cơ bản cho đội ngũ cán bộ kiểm tra. Tuy nhiên, một số nội dung mới như kỹ năng xử lý tình huống nhạy cảm, ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác kiểm tra, giám sát còn hạn chế, cần tiếp tục được bổ sung, hoàn thiện.

Câu 5: Trong thời gian qua, ngành kiểm tra của Đảng đã tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng như thế nào?

Thời gian qua, ngành kiểm tra Đảng đã chủ động đổi mới mạnh mẽ cả về nội dung và phương thức bồi dưỡng. Việc kết hợp giữa bồi dưỡng tập trung và trực tuyến, giữa lý thuyết và chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn được đẩy mạnh. Một số địa phương đã áp dụng hình thức lớp học chuyên đề, học theo tình huống cụ thể, hoặc tổ chức tọa đàm nghiệp vụ để trao đổi, tháo gỡ khó khăn. Những đổi mới này giúp nâng cao chất lượng, hiệu quả, đồng thời tiết kiệm thời gian và chi phí.

Câu 6: Đồng chí đánh giá thế nào về việc thực hiện các giải pháp tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua? Những giải pháp nào đã được thực hiện tốt nhất?

Việc thực hiện các giải pháp tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Các giải pháp về ứng dụng công nghệ thông tin, cập

nhật kiến thức mới thông qua tình huống nghiệp vụ được triển khai khá đồng bộ. Một số mô hình mới như lớp học trực tuyến, chia sẻ vụ việc điển hình, học tập qua tình huống thực tế đã mang lại hiệu quả thiết thực. Tuy nhiên, việc nhân rộng các mô hình hiệu quả này vẫn chưa đồng đều, đòi hỏi sự chỉ đạo thống nhất hơn từ cấp trên.

Câu 7: Theo đồng chí, nguyên nhân nào dẫn đến những ưu điểm trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Thành công của công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra thời gian qua trước hết là nhờ sự lãnh đạo, chỉ đạo sát sao của Trung ương Đảng, cấp ủy và ủy ban kiểm tra các cấp và sự phối hợp chặt chẽ của các cơ quan, đơn vị, ban, ngành liên quan. Bên cạnh đó, tinh thần học tập, ý thức rèn luyện của đội ngũ cán bộ kiểm tra được nâng cao, coi việc bồi dưỡng là cơ hội hoàn thiện bản thân. Cơ chế, chính sách hỗ trợ, cùng sự quan tâm của cấp ủy đã tạo điều kiện thuận lợi để công tác bồi dưỡng ngày càng đi vào nền nếp và hiệu quả.

Câu 8: Theo đồng chí, nguyên nhân nào dẫn đến những hạn chế trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Nguyên nhân của những hạn chế chủ yếu xuất phát từ việc thiếu chiến lược dài hạn, tổng thể, chuyên sâu trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra Đảng. Ở một số nơi, công tác này chưa được đặt đúng tầm quan trọng; nguồn lực, cơ sở vật chất còn hạn chế. Ngoài ra, công tác đánh giá, kiểm tra sau bồi dưỡng chưa thật sự sâu sát, dẫn đến khó đánh giá hiệu quả thực chất. Một bộ phận cán bộ kiểm tra chưa chủ động tự học, còn tâm lý trông chờ vào lớp tập huấn định kỳ, chưa phát huy tinh thần tự học tập, tự bồi dưỡng, chưa phát huy tinh thần nghiêm túc nghiên cứu, tương tác, trao đổi khi tham gia các khoá bồi dưỡng.

Câu 9: Xin đồng chí cho biết những kinh nghiệm của ông/bà trong thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng?

Từ thực tiễn, có thể rút ra nhiều kinh nghiệm quý báu. Trước hết, cần gắn nội dung bồi dưỡng với yêu cầu nhiệm vụ thực tế của từng cấp, từng đối tượng cán bộ. Việc học phải thiết thực, “học để làm”, “học qua việc”. Phải coi trọng hình thức trao đổi, thảo luận, học tập qua tình huống cụ thể để nâng cao kỹ năng xử lý. Đồng thời, cần phát huy vai trò tự học, tự nghiên cứu, tạo điều kiện cho cán bộ kiểm tra tiếp cận thông tin, tài liệu mới, từ đó hình thành tư duy nghiệp vụ vững vàng.

Câu 10: Theo đồng chí, yếu tố nào tác động tới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng từ nay đến năm 2035?

Trong bối cảnh mới, công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra chịu ảnh hưởng mạnh mẽ của quá trình chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Đồng thời, công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực đặt ra yêu cầu ngày càng cao về trình độ, năng lực, đạo đức của cán bộ kiểm tra. Sự thay đổi về cơ cấu, đặc điểm, yêu cầu đối với cán bộ kiểm tra cũng đòi hỏi chương trình bồi dưỡng phải hiện đại, linh hoạt, phù hợp với đặc điểm, thể mạnh và nhu cầu của từng thể hệ cán bộ.

Câu 11: Theo đồng chí, cần thực hiện những giải pháp nào để tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng trong thời gian tới?

Để nâng cao hơn nữa chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra, cần triển khai đồng bộ các giải pháp: (1) Xây dựng chiến lược, quy hoạch dài hạn về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm tra theo từng cấp độ; (2) Đổi mới nội dung, phương pháp theo hướng thực hành, tăng cường học qua tình huống thực tế; (3) Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số và xây dựng hệ thống học liệu điện tử; (4) Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, nhất là giảng viên kiêm nhiệm có kinh nghiệm thực tiễn; (5) Bảo đảm nguồn lực, cơ chế, chính sách khuyến khích cán bộ học tập; và (6) Tăng cường kiểm tra, đánh giá hiệu quả sau bồi dưỡng, gắn với quy hoạch và sử dụng cán bộ.

NGƯỜI TRẢ LỜI KHẢO SÁT



Nguyễn Thị Tươi

PHỤ LỤC 15

Ý KIẾN TRẢ LỜI PHẢN NỘI DUNG LẤY Ý KIẾN CHUYÊN GIA

(Phiếu trả lời số 3)

THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên người tham gia phỏng vấn sâu: Phạm Thanh Thuỷ

Năm sinh: 1978 Chức vụ: Phó Vụ trưởng Vụ Nghiên cứu, Đào tạo nghiệp vụ

Địa chỉ liên hệ: Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương, số 4, ngõ Nguyễn Cảnh Chân, Ba Đình, Hà Nội.

NỘI DUNG TRAO ĐỔI

Câu 1: Đánh giá của đồng chí về những kết quả đạt được trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Trong những năm qua, công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng đã được triển khai đồng bộ, nền nếp, có nhiều đổi mới. Các lớp tập huấn, lớp bồi dưỡng ngắn hạn được tổ chức thường xuyên, bám sát yêu cầu thực tiễn. Đội ngũ cán bộ kiểm tra các cấp ngày càng vững vàng về bản lĩnh chính trị, tinh thông nghiệp vụ, có khả năng xử lý tình huống phức tạp. Chất lượng tham mưu, kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng được nâng cao rõ rệt, góp phần củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân vào công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng.

Câu 2: Đánh giá của đồng chí về những hạn chế còn tồn tại trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng giai đoạn hiện nay?

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác bồi dưỡng vẫn còn những hạn chế nhất định: Nội dung mục tiêu công tác bồi dưỡng còn chưa đề cập đến xu hướng chuyển đổi số và đổi mới phương pháp học tập. Việc gắn nội dung học với yêu cầu đổi mới phương thức kiểm tra, giám sát nhất là kiểm tra, giám sát trên môi trường số còn hạn chế. Hình thức trực tuyến làm giảm tương tác giữa giảng viên và học viên, khó tổ chức thảo luận nhóm hiệu quả, việc kiểm soát kỷ luật học tập và đánh giá thực chất kết quả học trực tuyến còn có lúc, có nơi chưa chặt chẽ.

Câu 3: Theo đồng chí, cấp uỷ, tổ chức đảng các cấp có vai trò như thế nào đối với công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Cấp ủy, tổ chức đảng các cấp có vai trò định hướng, lãnh đạo toàn diện đối với công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng. Đây là lực lượng quyết định trong việc xây dựng kế hoạch, bố trí nguồn lực cần thiết, lựa chọn cán bộ cử đi học tập. Ở nhiều địa phương, cấp ủy đã xác định rõ công tác bồi dưỡng là một khâu trọng yếu trong công tác cán bộ, gắn với quy hoạch, bổ nhiệm và sử dụng. Nhờ sự chỉ đạo thống nhất, sự quan tâm kịp thời của cấp ủy, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm tra từng bước đi vào chiều sâu, thiết thực và hiệu quả hơn.

Câu 4: Theo đồng chí, việc thực hiện nội dung công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua như thế nào? Những nội dung nào đã được thực hiện tốt nhất? Những nội dung nào còn chưa được thực hiện tốt?

Việc thực hiện nội dung công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua khá tích cực, đồng bộ: Cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã quán triệt đầy đủ các quy định, hướng dẫn của Đảng, và cụ thể hoá thành văn bản cụ thể để lãnh đạo, chỉ đạo, triển khai đồng bộ, hiệu quả công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng. Việc xác định mục tiêu, yêu cầu, nội dung và hình thức bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng được quan tâm thực hiện để đảm bảo sự phù hợp với từng nhóm đối tượng. Kết quả công tác bồi dưỡng cho thấy sự phối hợp hiệu quả giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Công tác kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng được thực hiện kịp thời.

Câu 5: Trong thời gian qua, ngành kiểm tra của Đảng đã tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng như thế nào?

Ngành kiểm tra Đảng đã có nhiều nỗ lực đổi mới về nội dung, phương pháp và hình thức bồi dưỡng. Ngoài hình thức học tập trung truyền thống tập trung, nhiều đơn vị đã kết hợp trực tiếp với thực tuyến để mở rộng đối tượng học viên, thuận tiện cho học viên di chuyển, đồng thời mời chuyên gia, cán bộ có kinh nghiệm thực tế tham gia giảng dạy, chia sẻ tình huống cụ thể giúp học viên tiếp cận sinh động, sâu sát thực tế hơn. Tài liệu bồi dưỡng được Ủy ban Kiểm tra Trung ương xây dựng công phu, bài bản, đã được cập nhật theo hướng ngắn gọn, dễ hiểu, gắn với những thay đổi của hệ thống chính trị và các quy định mới của Đảng

Câu 6: Đồng chí đánh giá thế nào về việc thực hiện các giải pháp tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua? Những giải pháp nào đã được thực hiện tốt nhất?

Các giải pháp đổi mới đã được triển khai tương đối đồng bộ. Ở nhiều địa phương, các giải pháp này mang lại hiệu quả rõ rệt, góp phần nâng cao tính chủ động, tự học của học viên. Tuy nhiên, việc nhân rộng những mô hình hay, cách làm sáng tạo vẫn còn chậm; công tác kiểm tra, tổng kết, đánh giá kinh nghiệm chưa được tiến hành thường xuyên, chuyên sâu, chuyên biệt.

Câu 7: Theo đồng chí, nguyên nhân nào dẫn đến những ưu điểm trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Các ưu điểm đạt được trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra xuất phát từ nhiều nguyên nhân tích cực. Trước hết là sự lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát của Trung ương, Ủy ban Kiểm tra các cấp, cùng với sự phối hợp chặt chẽ giữa các ban, ngành, cơ quan đào tạo. Ngoài ra, đội ngũ cán bộ kiểm tra ngày càng nhận thức rõ tầm quan trọng của việc học tập, rèn luyện, chủ động tham gia các lớp bồi dưỡng. Hệ thống tài liệu, chương trình và phương pháp giảng dạy ngày càng được hoàn thiện, góp phần tạo nên bước chuyển về chất trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra.

Câu 8: Theo đồng chí, nguyên nhân nào dẫn đến những hạn chế trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Những hạn chế còn tồn tại chủ yếu do kế hoạch bồi dưỡng chưa thật sự đồng bộ, dài hạn; nguồn lực đầu tư cho công tác này còn hạn chế. Một số cấp ủy, địa phương, đơn vị chưa nhận thức đầy đủ về vai trò chiến lược của công tác dẫn đến việc triển khai còn mang tính sự vụ. Ngoài ra, việc đánh giá kết quả bồi dưỡng chưa gắn chặt với sử dụng cán bộ; trong khi đó, ý thức tự học, tự rèn luyện của một bộ phận cán bộ vẫn chưa cao, ảnh hưởng đến hiệu quả chung.

Câu 9: Xin đồng chí cho biết những kinh nghiệm của ông/bà trong thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng?

Kinh nghiệm thực tiễn cho thấy công tác bồi dưỡng chỉ hiệu quả khi gắn với nhu cầu thực tế của từng cấp, từng vị trí công tác. Nội dung phải cụ thể, dễ áp dụng; phương

pháp giảng dạy phải kết hợp giữa lý thuyết và tình huống thực tế. Việc tăng cường chia sẻ kinh nghiệm giữa các địa phương, đơn vị, học tập các vụ việc điển hình sẽ giúp học viên rút ra nhiều bài học quý giá. Bên cạnh đó, cần coi trọng tinh thần tự học, tự nghiên cứu, thường xuyên cập nhật văn bản, quy định mới, góp phần nâng cao năng lực toàn diện cho đội ngũ cán bộ kiểm tra.

Câu 10: Theo đồng chí, yếu tố nào tác động tới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng từ nay đến năm 2035?

Từ nay đến năm 2035, công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra chịu tác động của nhiều yếu tố mới như sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số, yêu cầu xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng và yêu cầu phòng, chống tham nhũng, tiêu cực ngày càng cao. Đội ngũ cán bộ kiểm tra cần thích ứng với sự thay đổi nhanh của môi trường chính trị - xã hội, phải có tư duy đổi mới, năng lực công nghệ, trình độ lý luận và bản lĩnh chính trị vững vàng. Đây là những yêu cầu tất yếu để đáp ứng nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Câu 11: Theo đồng chí, cần thực hiện những giải pháp nào để tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng trong thời gian tới?

Để tiếp tục nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra, cần tập trung thực hiện đồng bộ các giải pháp sau: (1) Xây dựng chiến lược dài hạn về bồi dưỡng cán bộ; (2) Đổi mới nội dung, phương pháp theo hướng thực hành, tăng cường học qua tình huống, qua công việc thực tế; (3) Đẩy mạnh chuyển đổi số (4) Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên (5) Bảo đảm nguồn lực về kinh phí, cơ sở vật chất, chế độ, chính sách cho học viên; (6) Tăng cường đánh giá sau bồi dưỡng, gắn kết quả học tập với công tác sử dụng cán bộ. Thực hiện đồng bộ các giải pháp trên sẽ giúp công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng phát triển bền vững, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

NGƯỜI TRẢ LỜI KHẢO SÁT



Phạm Thanh Thủy

PHỤ LỤC 16
Ý KIẾN TRẢ LỜI PHẦN NỘI DUNG LẤY Ý KIẾN CHUYÊN GIA
(Phiếu trả lời số 4)

THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên người tham gia phỏng vấn sâu: Bùi Chí Trung

Năm sinh: 1980 Chức vụ: Phó Vụ trưởng Vụ Nghiên cứu, Đào tạo nghiệp vụ

Địa chỉ liên hệ: Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương, số 4, ngõ Nguyễn Cảnh Chân, Ba Đình, Hà Nội.

NỘI DUNG TRAO ĐỔI

Câu 1: Đánh giá của đồng chí về những kết quả đạt được trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Trong thời gian qua, công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng được triển khai đồng bộ, đạt nhiều kết quả tích cực. Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã chú trọng xây dựng, đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp bồi dưỡng, gắn với yêu cầu thực tiễn của công tác kiểm tra, giám sát.

Câu 2: Đánh giá của đồng chí về những hạn chế còn tồn tại trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng giai đoạn hiện nay?

Mặc dù đạt được nhiều kết quả tích cực, công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra vẫn còn một số hạn chế. Cơ sở vật chất, phương tiện hỗ trợ giảng dạy còn chưa đồng đều giữa các địa phương. Công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra ở một số địa phương, đơn vị chưa được quan tâm đúng mức. Ngoài ra, một bộ phận cán bộ kiểm tra chưa thực sự chủ động trong học tập, rèn luyện, chưa phát huy tốt tinh thần tự học tập, tự bồi dưỡng.

Câu 3: Theo đồng chí, cấp ủy, tổ chức đảng các cấp có vai trò như thế nào đối với công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Cấp ủy, tổ chức đảng các cấp giữ vai trò hạt nhân trong việc lãnh đạo, chỉ đạo công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra. Đây là lực lượng có trách nhiệm xác định mục tiêu, định hướng và tạo điều kiện thuận lợi về nguồn lực cho công tác bồi dưỡng. Sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sát sao của cấp ủy là yếu tố quyết định để công tác bồi dưỡng đạt hiệu quả

thực chất, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

Câu 4: Theo đồng chí, việc thực hiện nội dung công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua như thế nào? Những nội dung nào đã được thực hiện tốt nhất? Những nội dung nào còn chưa được thực hiện tốt?

Ngành kiểm tra của Đảng đã có nhiều nỗ lực đổi mới công tác bồi dưỡng. Các khóa học được thiết kế theo hướng mở, tăng cường thảo luận tình huống, phân tích điển hình thực tế. Việc phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương và các cơ quan, đơn vị liên quan đã giúp chuẩn hóa nội dung, chương trình, nâng cao chất lượng học tập. Các nội dung công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng về cơ bản đã được thực hiện tốt, đồng bộ, tuy nhiên cần tăng cường hơn nữa việc sơ kết, tổng kết theo chuyên đề.

Câu 5: Trong thời gian qua, ngành kiểm tra của Đảng đã tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng như thế nào?

Trong thời gian qua, ngành kiểm tra của Đảng đã tăng cường bồi dưỡng cán bộ theo cả 03 ngạch kiểm tra viên, kiểm tra viên chính, kiểm tra viên cao cấp; tăng cường phân hoá trách nhiệm, thẩm quyền tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên sâu cho các đảng bộ cấp tỉnh sau khi hoàn thiện việc tổ chức lại chính quyền địa phương 2 cấp. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động bồi dưỡng, tăng cường đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tăng cường trao đổi thực tiễn, tăng cường quá trình tương tác, trao đổi thảo luận giữa giảng viên và học viên, tăng cường học tập với thực tế tại một số địa phương...

Câu 6: Đồng chí đánh giá thế nào về việc thực hiện các giải pháp tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua? Những giải pháp nào đã được thực hiện tốt nhất?

Việc thực hiện các giải pháp tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua được thực hiện thường xuyên, đồng bộ, hiệu quả. Giải pháp tập trung hoàn thiện hệ thống tài liệu, giáo trình, xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên là các đồng chí thành viên Ủy ban Kiểm tra Trung ương, lãnh đạo quản lý, cán bộ lãnh đạo cấp vụ trực tiếp làm công tác chuyên môn tham gia truyền đạt, giảng dạy các chuyên đề được thực hiện rất bài bản, hiệu quả.

Câu 7: Theo đồng chí, nguyên nhân nào dẫn đến những ưu điểm trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Những ưu điểm trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua là nhờ sự thường xuyên quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện, chặt chẽ, thống nhất của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và Ủy ban Kiểm tra Trung ương thể hiện qua việc ban hành kịp thời các văn bản xác định rõ mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp bám sát tình hình thực tiễn, yêu cầu nhiệm vụ của công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng. Ngoài ra, Ủy ban Kiểm tra Trung ương luôn coi trọng việc phát huy vai trò của đội ngũ báo cáo viên, giảng viên, tích cực phát huy vai trò của giảng viên mời từ HVCTQG Hồ Chí Minh và lãnh đạo các bộ, ngành.

Câu 8: Theo đồng chí, nguyên nhân nào dẫn đến những hạn chế trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Về nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua có một phần do sự phối hợp giữa ngành kiểm tra với các cơ quan, đơn vị liên quan trong thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng chưa thực sự chặt chẽ, đồng bộ do chưa kịp thời xây dựng, ban hành quy chế phối hợp. Hiện nay, UBKTTW đang tích cực phối hợp với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong việc thúc đẩy hoạt động hiệu quả của Trung tâm Nghiên cứu, Đào tạo bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng, ký kết quy chế phối hợp, đây là một giải pháp thiết thực khắc phục rất lớn những hạn chế trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua

Câu 9: Xin đồng chí cho biết những kinh nghiệm của ông/bà trong thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng?

Thực tiễn triển khai, thực hiện đã hình thành nên nhiều bài học kinh nghiệm trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng. Với kinh nghiệm cá nhân, tôi nhận thức rõ, các chuyên đề giảng dạy thời gian qua đều được Ủy ban Kiểm tra Trung ương chỉ đạo biên tập, sửa đổi, cập nhật nội dung mới theo kiến nghị của học viên và thực tiễn công tác. Từ đó, công tác bồi dưỡng được triển khai hiệu quả, vừa giúp giảng viên có căn cứ xây dựng nội dung giảng dạy phù hợp, thống nhất, vừa giúp học viên xác định trọng tâm kiến thức học tập, vừa là tài liệu quý báu giúp học viên tự học tập, bồi dưỡng sau khi tham gia các

lớp bồi dưỡng. Nội dung kinh nghiệm này cần tiếp tục phát huy để nâng cao hơn nữa hiệu quả công tác bồi dưỡng trong thời gian tới.

Câu 10: Theo đồng chí, yếu tố nào tác động tới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng từ nay đến năm 2035?

Những yếu tố tác động đến công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng từ nay đến năm 2035 sẽ bao gồm cả các yếu tố thuận lợi, khó khăn như: Tác động của quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, cách mạng khoa học công nghệ, chuyển đổi số trong ngành Kiểm tra Đảng; những chỉ đạo mới của Đảng ta trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu mới... Cá nhân tôi trong quá trình tham mưu thực hiện công tác này, tôi nhận thấy tác động của việc tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp tác động rất lớn đến công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng từ nay đến năm 2035, bởi lẽ hiện nay, trong số 19 nghìn cán bộ kiểm tra các cấp, xác định sơ bộ có trên 80% cán bộ mới, chưa có kinh nghiệm làm công tác kiểm tra, giám sát, đặc biệt là ở cấp xã, đặt ra yêu cầu mới trong quá trình xây dựng chính sách, tổ chức thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ.

Câu 11: Theo đồng chí, cần thực hiện những giải pháp nào để tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng trong thời gian tới?

Để tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng trong thời gian tới, nhất là trong bối cảnh số lượng cán bộ kiểm tra chưa có kinh nghiệm (đặc biệt là cán bộ cấp xã) rất lớn, cần tăng cường nhận thức, quyết tâm chính trị và tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ, uỷ ban kiểm tra các cấp đối với công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng về mặt pháp lý, cơ sở vật chất, nguồn lực; tăng cường xây dựng và cập nhật chương trình, nội dung bồi dưỡng theo đặc thù từng nhóm cán bộ và phân tách rõ giai đoạn thực hiện; tăng cường phân cấp, phân công trách nhiệm tổ chức thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra theo hướng tăng trách nhiệm của uỷ ban kiểm tra cấp tỉnh; tăng cường phân hoá đối tượng bồi dưỡng; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động bồi dưỡng. Ngoài ra, trong bối cảnh Trung tâm Nghiên cứu, Đào tạo bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng đã được thành lập, đi vào hoạt động, việc tăng cường sự phối hợp giữa Uỷ ban Kiểm tra Trung ương với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ giảng viên cơ hữu, giảng viên thỉnh giảng, giảng viên kiêm nhiệm, tăng cường chuyển giao tài

liệu, giáo trình, xây dựng phương án tuyển sinh, mở lớp học có vai trò rất quan trọng trong việc tăng cường, nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng từ nay đến năm 2035.

Trân trọng phúc đáp khảo sát
NGƯỜI TRẢ LỜI KHẢO SÁT



Bùi Chí Trung

PHỤ LỤC 17

Ý KIẾN TRẢ LỜI PHẦN NỘI DUNG LẤY Ý KIẾN CHUYÊN GIA

(Phiếu trả lời số 5)

THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên người tham gia phỏng vấn sâu: Nguyễn Hải Bình

Năm sinh: 1978

Chức vụ: Phó Vụ trưởng Vụ Địa bàn II

Địa chỉ liên hệ: Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương, số 4, ngõ Nguyễn Cảnh Chân, Ba Đình, Hà Nội.

NỘI DUNG TRAO ĐỔI

Câu 1: Đánh giá của đồng chí về những kết quả đạt được trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Trong thời gian qua, công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng được triển khai đồng bộ, đạt nhiều kết quả tích cực. Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã ban hành hệ thống văn bản chỉ đạo có tính định hướng toàn diện xác định rõ mục tiêu, phương hướng và nhiệm vụ công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng; Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã xây dựng được đội ngũ báo cáo viên là lãnh đạo cấp vụ, thành viên ủy ban kiểm tra có kinh nghiệm thực tiễn phong phú, có phương pháp truyền đạt dễ hiểu; các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ được tổ chức định kỳ, thường xuyên, hiệu quả, có tính kế thừa cao và phân hoá rõ về đối tượng học theo từng ngạch; nội dung bồi dưỡng đã bám sát với yêu cầu thực tiễn, hệ thống giáo trình được điều chỉnh, cập nhật thường xuyên...

Câu 2: Đánh giá của đồng chí về những hạn chế còn tồn tại trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng giai đoạn hiện nay?

Mặc dù đạt được nhiều kết quả tích cực, công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra vẫn còn một số hạn chế. Căn cứ phân loại các lớp bồi dưỡng chưa căn cứ theo khảo sát nhu cầu và phân loại học viên chưa dựa trên tiêu chí về kinh nghiệm, năng lực, vị trí việc làm hoặc đặc điểm từng địa phương, đơn vị. Việc phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương và Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trước năm 2025 còn nhiều khó khăn do chưa có quy chế phối hợp. Việc chuẩn hóa quy trình tổ chức lớp học giữa các khu vực chưa thực

sự đồng bộ, đồng đều. Với khối lượng công việc rất lớn trong thời gian qua, khó có thể bố trí đủ thời gian để thực hiện việc sơ kết, tổng kết công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra thông qua hình thức một hội nghị chuyên đề riêng.

Câu 3: Theo đồng chí, cấp ủy, tổ chức đảng các cấp có vai trò như thế nào đối với công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Trong thời gian qua, sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sát sao của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban Kiểm tra Trung ương, cấp ủy, ủy ban kiểm các cấp có vai trò xác định mục tiêu, phương hướng và tạo điều kiện thuận lợi về mọi mặt để thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra Đảng, là yếu tố quyết định để công tác bồi dưỡng đạt hiệu quả thực chất, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

Câu 4: Theo đồng chí, việc thực hiện nội dung công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua như thế nào? Những nội dung nào đã được thực hiện tốt nhất? Những nội dung nào còn chưa được thực hiện tốt?

Các nội dung công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng trong thời gian qua đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận: Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã lãnh đạo, chỉ đạo và định hướng chiến lược khá rõ ràng đối với công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng, tạo điều kiện để công tác bồi dưỡng cán bộ triển khai đồng bộ, thống nhất, hiệu quả; Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã xác định rõ mục tiêu, yêu cầu, nội dung bồi dưỡng, cách thức triển khai thực hiện đảm bảo sự phù hợp với từng đối tượng theo ngành; việc xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức triển khai kế hoạch đồng bộ, hiệu quả; việc phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị liên quan tích cực, hiệu quả; việc sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm được thực hiện kịp thời... Các nội dung công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng được triển khai thực hiện khá đồng bộ.

Câu 5: Trong thời gian qua, ngành kiểm tra của Đảng đã tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng như thế nào?

Trong thời gian qua, chương trình bồi dưỡng không chỉ dừng lại ở việc truyền đạt kiến thức lý luận mà còn giúp học viên vận dụng khung lý thuyết, quy trình nghiệp vụ trong quá trình thẩm tra, xác minh, làm việc với tổ chức đảng, đảng viên, xây dựng báo cáo kết

quả thẩm tra, xác minh. Báo cáo viên kết hợp linh hoạt giữa giảng dạy lý thuyết và kỹ năng thực hành, sử dụng các ví dụ minh họa, tình huống thực tế để học viên dễ dàng tiếp thu. Đồng thời, việc tổ chức các buổi thảo luận giữa khoá, cuối khoá đã khuyến khích học viên trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm và nâng cao khả năng vận dụng kiến thức vào quá trình công tác. Sau mỗi lớp bồi dưỡng, ban tổ chức ghi nhận phản hồi từ học viên để điều chỉnh nội dung bồi dưỡng, công tác tổ chức và phương pháp giảng dạy.

Câu 6: Đồng chí đánh giá thế nào về việc thực hiện các giải pháp tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua? Những giải pháp nào đã được thực hiện tốt nhất?

Việc thực hiện các giải pháp tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua được thực hiện tích cực hiệu quả. Trong đó, nổi bật là việc thực hiện giải pháp nâng cao nhận thức và củng cố trách nhiệm của cấp uỷ, uỷ ban kiểm tra các cấp không chỉ tạo nền móng tư tưởng, mà còn quyết định trực tiếp tới mức độ hiệu quả trong toàn bộ quá trình tổ chức thực hiện. Giải pháp xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng bảo đảm khoa học, gắn với yêu cầu phát triển đội ngũ cán bộ kiểm tra các cấp. Giải pháp phát huy hiệu quả vai trò của các tổ chức, lực lượng liên quan nhằm tăng cường, nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng và xây dựng văn hóa tự học, tự bồi dưỡng. Giải pháp tăng cường, kịp thời sơ kết, tổng kết được tổ chức bài bản, kịp thời để rút kinh nghiệm, điều chỉnh phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

Câu 7: Theo đồng chí, nguyên nhân nào dẫn đến những ưu điểm trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Những ưu điểm trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua là nhờ cấp uỷ, uỷ ban kiểm tra các cấp đã phát huy tốt vai trò lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng. Dù ở giai đoạn Trung ương Đảng giao Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh hay giao Uỷ ban Kiểm tra Trung ương là cơ quan chủ trì tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ kiểm tra của Đảng, thì việc đổi mới chương trình, nội dung, phương thức, phương pháp và xây dựng một đội ngũ giảng viên có uy tín, bao gồm các chuyên gia đầu ngành và lãnh

đạo có uy tín, giàu kinh nghiệm công tác tham gia giảng dạy đều được chú trọng. Đây là nguyên nhân quan trọng góp phần nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng.

Câu 8: Theo đồng chí, nguyên nhân nào dẫn đến những hạn chế trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua?

Về nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua có thể do nhận thức của một bộ phận cán bộ, đảng viên về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng vẫn còn hạn chế. Một số cấp ủy, ủy ban kiểm tra chưa thực sự chủ động đề xuất giải pháp khắc phục những hạn chế trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng. Chưa chủ động, tích cực đề xuất giải pháp, kiến nghị trong việc điều chỉnh chương trình, nội dung giảng dạy đáp ứng yêu cầu mới trong công tác kiểm tra, giám sát của Đảng.

Câu 9: Xin đồng chí cho biết những kinh nghiệm của ông/bà trong thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng?

Thực tiễn triển khai, thực hiện đã hình thành nên nhiều bài học kinh nghiệm trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng. Với kinh nghiệm cá nhân, tôi nhận thức rõ kinh nghiệm không chỉ phản ánh sự lãnh đạo sát sao, đồng bộ từ Trung ương đến cơ sở mà còn thể hiện rõ tính khoa học, thực tiễn và đổi mới trong phương pháp, nội dung và tổ chức bồi dưỡng, trong đó sự quan tâm, chỉ đạo thường xuyên của cấp ủy là yếu tố quyết định đến chất lượng và hiệu quả thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng. Ở nhiều địa phương, cấp ủy đồng hành cùng với ủy ban kiểm tra và ban tổ chức để rà soát xây dựng kế hoạch bồi dưỡng sát với tình hình thực tiễn và quy hoạch cán bộ. Đây là cơ sở để tạo ra sự thống nhất trong nhận thức và hành động, bảo đảm tính thiết thực trong tổ chức thực hiện. Việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng luôn phát từ nhu cầu, yêu cầu thực tiễn, đảm bảo mục tiêu trang bị kiến thức chuyên sâu, kỹ năng thực hành vững chắc, giúp cán bộ có thể vận dụng hiệu quả trong công tác.

Câu 10: Theo đồng chí, yếu tố nào tác động tới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng từ nay đến năm 2035?

Những yếu tố tác động đến công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng từ nay đến

năm 2035 sẽ bao gồm cả các yếu tố thuận lợi, khó khăn. Cá nhân tôi trong quá trình tham mưu thực hiện công tác này, tôi nhận thấy tác động của việc tổ chức lại hệ thống chính trị tinh gọn với việc vận hành tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp, bỏ cấp huyện, tăng cường lực lượng cán bộ kiểm tra chuyên trách ở cấp xã, phường, đặc khu đã tác động rất lớn đến công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng từ nay đến năm 2035. Theo thống kê sơ bộ, hiện nay toàn ngành kiểm tra của Đảng có hơn 19 nghìn đồng chí, trong đó có trên 80% là cán bộ mới, chưa có kinh nghiệm làm công tác kiểm tra, giám sát, điều này đặt ra yêu cầu mới, nhiệm vụ mới, thách thức mới trong quá trình xây dựng chính sách, tổ chức thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng.

Câu 11: Theo đồng chí, cần thực hiện những giải pháp nào để tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng trong thời gian tới?

Để tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng trong thời gian tới, nhất là trong bối cảnh số lượng cán bộ kiểm tra chưa có kinh nghiệm rất lớn, cần chủ động xây dựng kế hoạch bồi dưỡng tại chỗ phù hợp với đặc thù từng địa phương. Việc tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất của Trung ương, phát huy năng lực tổ chức thực hiện của các cấp ủy và cơ quan kiểm tra, nâng cao hiệu quả hướng dẫn của Ủy ban Kiểm tra Trung ương là những giải pháp đồng bộ và toàn diện cần triển khai nghiêm túc, quyết liệt. Ủy ban kiểm tra các cấp, nhất là cấp tỉnh cần chủ động khảo sát trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ kiểm tra trong toàn đảng bộ, từ đó xây dựng nội dung, chương trình bồi dưỡng phù hợp với đặc thù, nhu cầu, yêu cầu tại từng địa phương, đơn vị theo hướng tăng cường bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ theo chuyên đề, đồng thời, thúc đẩy phát triển văn hóa tự học tập, tự bồi dưỡng, phong trào học tập trong nội bộ ngành kiểm tra, hình thành môi trường rèn luyện thường xuyên để cán bộ tích lũy kiến thức, kinh nghiệm không chỉ trong các lớp bồi dưỡng chính thức.

NGƯỜI TRẢ LỜI KHẢO SÁT



Nguyễn Hải Bình

PHỤ LỤC 18
TỔNG HỢP Ý KIẾN TRẢ LỜI PHẦN LẤY Ý KIẾN CHUYÊN GIA
(Là cán bộ lãnh đạo cấp vụ thuộc Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương)

I. MỞ ĐẦU

Thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu, nghiên cứu sinh tiến hành thu thập ý kiến của 5 chuyên gia là cán bộ lãnh đạo cấp vụ đã từng phụ trách và hiện nay đang làm công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thuộc Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương về thực trạng, kết quả, hạn chế, nguyên nhân và giải pháp đối với công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng. Nội dung tổng hợp dựa trên 11 câu hỏi khảo sát sâu để hình thành 11 nội dung trọng tâm. Báo cáo này trình bày kết quả tổng hợp theo từng nội dung trọng tâm, trên cơ sở phân tích các điểm tương đồng, khác biệt và mức độ thống nhất giữa các chuyên gia.

II. KẾT QUẢ TỔNG HỢP Ý KIẾN CHUYÊN GIA

1. Về kết quả đạt được trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua

Các chuyên gia đều thống nhất đánh giá công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra có nhiều kết quả đáng ghi nhận, có nhiều chuyển biến tích cực, được triển khai đồng bộ, thường xuyên và ngày càng chuyên nghiệp. Các lớp bồi dưỡng bám sát yêu cầu thực tiễn; nội dung cập nhật; phương pháp giảng dạy đổi mới; đội ngũ giảng viên là cán bộ có kinh nghiệm thực tiễn sâu sắc. Nhờ đó, đội ngũ cán bộ kiểm tra các cấp trưởng thành rõ rệt về bản lĩnh chính trị, trình độ nghiệp vụ, tư duy, kỹ năng xử lý tình huống; chất lượng tham mưu, kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng được nâng lên đáng kể. → Mức độ thống nhất của 5 ý kiến rất cao.

2. Về những hạn chế còn tồn tại trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua

Bên cạnh các kết quả đạt được, các ý kiến đều chỉ ra một số hạn chế chủ yếu: Chưa có chiến lược dài hạn, tổng thể, mang tính chuyên sâu cho công tác bồi dưỡng. Công tác phân loại học viên, khảo sát nhu cầu còn yếu, chưa dựa vào vị trí việc làm, năng lực và điều kiện từng địa phương. Nguồn lực còn hạn chế, đặc biệt là

giảng viên kiêm nhiệm, cơ sở vật chất, thời gian tổ chức lớp. Công tác đánh giá sau bồi dưỡng chưa thực chất, còn hình thức. Một bộ phận cán bộ thiếu ý thức tự học, tự rèn luyện. Các nội dung mới như chuyển đổi số, xử lý tình huống phức tạp, ứng dụng công nghệ thông tin còn ít được chú trọng. → Mức độ thống nhất của 5 ý kiến rất cao.

3. Về việc xác định vai trò của cấp ủy, tổ chức đảng các cấp trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Tất cả chuyên gia đều nhận định cấp ủy đóng vai trò quyết định, then chốt đối với hiệu quả công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra. Lãnh đạo, định hướng mục tiêu, nội dung, phương thức bồi dưỡng. Bảo đảm nguồn lực, cơ chế, chính sách. Thực tế cho thấy nơi nào cấp ủy quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, thực hiện tốt công tác tập huấn, bồi dưỡng thì chất lượng đội ngũ cải thiện rõ rệt. → Mức độ thống nhất của 5 ý kiến rất cao.

4. Về đánh giá kết quả thực hiện các nội dung bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Đa số chuyên gia khẳng định các nội dung bồi dưỡng được triển khai tương đối đầy đủ, toàn diện, đặc biệt các chuyên đề cốt lõi như: quy trình kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật; giải quyết tố cáo, khiếu nại; kỹ năng thẩm tra, xác minh → Mức độ thống nhất của 5 ý kiến rất cao.

5. Về việc tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua

Các chuyên gia ghi nhận ngành kiểm tra của Đảng đã có nhiều đổi mới mạnh mẽ: Kết hợp trực tiếp - trực tuyến, đổi mới phương pháp giảng dạy, tăng thảo luận, xử lý tình huống; Bồi dưỡng theo 3 ngạch kiểm tra viên, kiểm tra viên chính, kiểm tra viên cao cấp. Mời chuyên gia, cán bộ giàu kinh nghiệm thực tiễn tham gia giảng dạy. Rà soát, biên soạn tài liệu sát thực tiễn, có tính cập nhật, dễ áp dụng thực tế → Mức độ thống nhất của 5 ý kiến rất cao.

6. Về việc đánh giá việc thực hiện các giải pháp tăng cường, đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua

Ý kiến chuyên gia cho thấy các giải pháp đã được triển khai tương đối đồng bộ, bài bản, đảm bảo hiệu quả. Các giải pháp thực hiện tốt nhất gồm: Nâng cao nhận thức cấp ủy, đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng, Cập nhật tài liệu, chuẩn hóa giáo trình, ứng dụng công nghệ thông tin, tăng cường nguồn giảng viên có kinh nghiệm. → Mức độ thống nhất của 5 ý kiến rất cao.

7. Về nguyên nhân nào dẫn đến những ưu điểm trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua

Tất cả chuyên gia đều thống nhất các nguyên nhân chính: Sự lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát, thống nhất, toàn diện của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban Kiểm tra Trung ương, cấp ủy và ủy ban kiểm tra các cấp. Sự phối hợp tích cực giữa các cơ quan, đơn vị có liên quan đặc biệt là Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và Ủy ban Kiểm tra Trung ương. Hệ thống tài liệu, chương trình ngày càng hoàn thiện, đồng bộ. Tinh thần cầu thị, ý thức tự học của cán bộ kiểm tra của Đảng được đánh giá cao. → Mức độ thống nhất của 5 ý kiến rất cao.

8. Về nguyên nhân nào dẫn đến những hạn chế trong công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua

Các nguyên nhân được các chuyên gia chỉ ra khá thống nhất, bao gồm: Thiếu chiến lược dài hạn, quy hoạch tổng thể; nhận thức của một số cấp ủy chưa đầy đủ; Nguồn lực hạn chế (giảng viên, cơ sở vật chất); thiếu cơ sở pháp lý, chưa có quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương và Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (trước năm 2025). → Mức độ thống nhất của 5 ý kiến cao.

9. Về kinh nghiệm trong thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng

Các kinh nghiệm được tổng hợp: Bồi dưỡng phải gắn nhu cầu thực tế, đúng đối tượng; Học qua tình huống thực tiễn để phục vụ công tác; tăng cường trao đổi, thảo luận giữa giảng viên và học viên trong quá trình học tập; tài liệu phải cập nhật, sát thực tiễn; kết hợp lý thuyết và thực hành; phát huy tinh thần tự học, tự nghiên cứu; chú trọng đánh giá phản hồi của học viên để cải tiến chương trình, nội dung, phương pháp, cách thức tổ chức giảng dạy, học tập. → Mức độ thống nhất của 5 ý kiến cao.

10. Về các yếu tố tác động đến công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng từ nay đến năm 2035

Các yếu tố chính: Chuyển đổi số, hội nhập quốc tế; Yêu cầu phòng chống tham nhũng, tiêu cực gắn với yêu cầu mới trong công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng ngày càng cao; quá trình thay đổi mô hình tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp; yêu cầu nâng cao năng lực, bản lĩnh, đạo đức cán bộ kiểm tra trong tình hình mới. Nhiều chuyên gia khẳng định tỷ lệ cán bộ kiểm tra mới, chưa có kinh nghiệm (khoảng 80%) là thách thức rất lớn trong công tác bồi dưỡng thời gian tới.

11. Về các giải pháp tăng cường công tác bồi dưỡng thời gian tới

Các nhóm giải pháp được các chuyên gia thống nhất đề xuất gồm: Xây dựng chiến lược bồi dưỡng dài hạn, tổng thể; đổi mới nội dung, phương pháp theo hướng thực hành, xử lý tình huống; đẩy mạnh chuyển đổi số, xây dựng học liệu điện tử; hoàn thiện chương trình, phân hóa theo ngạch, theo vùng, theo nhóm đối tượng; tăng cường chất lượng đội ngũ giảng viên; bảo đảm nguồn lực phục vụ công tác bồi dưỡng; tăng cường phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh sau khi thành lập Trung tâm Nghiên cứu, Đào tạo bồi dưỡng cán bộ Kiểm tra của Đảng; nâng cao hiệu quả đánh giá sau bồi dưỡng, gắn kết quả học tập với sử dụng cán bộ; xây dựng phong trào tự học, tự bồi dưỡng trong toàn ngành kiểm tra

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

Qua tổng hợp 5 phiếu xin ý kiến chuyên gia, có thể khẳng định: Mức độ thống nhất cao trong đa số các nội dung lấy ý kiến. Nhận định tập trung khẳng định công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra đã có nền tảng kinh nghiệm với nhiều kết quả đáng ghi nhận, nhưng đang đứng trước yêu cầu đổi mới sâu rộng, nhất là trong bối cảnh chuyển đổi số, toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế và những thay đổi về tổ chức, con người sau khi vận hành mô hình tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp. Báo cáo tổng hợp cho thấy công tác bồi dưỡng cán bộ kiểm tra của Đảng thời gian qua đạt nhiều kết quả tích cực. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ từ nay đến năm 2035, công tác này cần có chiến lược dài hạn, đổi mới toàn diện, và được hỗ trợ bởi chính sách, sự quan tâm, quyết tâm chính trị và các nguồn lực tương xứng.