

VỤ TỔ CHỨC CÁN BỘ - HÀNH TRÌNH 70 NĂM XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN (1956-2026)

★ PGS, TS ĐÌNH NGỌC GIANG

*Vụ Tổ chức cán bộ,
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

DOI: <https://doi.org/10.70786/LLCT.583.2026.305>

● **Tóm tắt:** Bài viết khái quát chặng đường 70 năm (1956-2026) xây dựng và phát triển của Vụ Tổ chức cán bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; làm rõ những đóng góp trong tham mưu xây dựng tổ chức bộ máy, đội ngũ cán bộ, hoàn thiện thể chế, đổi mới công tác cán bộ và thực hiện chính sách, thi đua, khen thưởng. Từ đó, đề xuất một số định hướng tiếp tục đổi mới công tác tổ chức, cán bộ, đáp ứng yêu cầu phát triển của Học viện trong kỷ nguyên mới.

● **Từ khóa:** Vụ Tổ chức cán bộ; Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; tổ chức bộ máy; công tác cán bộ; đội ngũ cán bộ.

Department of Organization and Personnel - A 70-year journey of construction and development (1956-2026)

● **Abstract:** The article outlines the 70-year journey of construction and development (1956-2026) of the Department of Organization and Personnel under the Ho Chi Minh National Academy of Politics; clarifies its contributions to advising on organizational apparatus development, personnel building, institutional refinement, cadre work innovation, and the implementation of policies, emulation, and commendation. On that basis, it proposes several orientations to continue innovating organizational and cadre work to meet the Academy's development requirements in the new era.

● **Keywords:** Department of Organization and Personnel; Ho Chi Minh National Academy of Politics; organizational apparatus; cadre work; contingent of cadres.

1. Mở đầu

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta luôn xác định cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Công tác cán bộ gắn liền với công tác tổ chức; tổ chức phù hợp

tạo điều kiện để cán bộ phát huy năng lực, đội ngũ cán bộ có chất lượng quyết định hiệu quả hoạt động của tổ chức. Vì vậy, xây dựng tổ chức bộ máy và xây dựng đội ngũ cán bộ phải được tiến hành đồng bộ, xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu phát triển trong từng thời kỳ.

Đối với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Học viện), mối quan hệ giữa tổ chức và cán bộ có ý nghĩa quan trọng bởi tính chất đặc thù của chức năng, nhiệm vụ được giao. Là Trường Đảng Trung ương, trung tâm quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý, nghiên cứu lý luận chính trị, tổng kết thực tiễn và tư vấn cho Đảng, Nhà nước, sự phát triển của Học viện luôn gắn với yêu cầu hoàn thiện tổ chức bộ máy và xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ. Mỗi bước phát triển về chức năng, nhiệm vụ của Học viện đồng thời đặt ra những yêu cầu mới đối với tổ chức và cán bộ.

Gắn liền với tiến trình đó, Vụ Tổ chức cán bộ đã trải qua 70 năm xây dựng và phát triển (1956 - 2026). Từ bộ phận nhân sự ban đầu với quy mô nhỏ, Vụ từng bước hoàn thiện cơ cấu tổ chức, mở rộng phạm vi trách nhiệm và nâng cao chất lượng tham mưu. Sự trưởng thành của Vụ không chỉ được nhận diện qua những thay đổi về tổ chức và nhiệm vụ, mà căn bản hơn ở năng lực tham mưu đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu xây dựng bộ máy và đội ngũ cán bộ của Học viện.

Nhìn lại chặng đường 70 năm không chỉ để tôn vinh quá trình xây dựng, trưởng thành và những đóng góp của Vụ Tổ chức cán bộ, mà quan trọng hơn là đúc rút bài học kinh nghiệm, từ đó xác định những yêu cầu tiếp tục đổi mới công tác tổ chức, cán bộ của Học viện trong kỷ nguyên phát triển mới.

2. Nội dung

2.1. Quá trình xây dựng và phát triển của Vụ Tổ chức cán bộ

Quá trình xây dựng và phát triển của Vụ Tổ chức cán bộ gắn liền với sự phát triển về chức năng, nhiệm vụ và tổ chức bộ máy của Trường Nguyễn Ái Quốc Trung ương, nay là Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Trải qua 70 năm, dù tên gọi, cơ cấu tổ chức và phạm vi

nhiệm vụ có những điều chỉnh phù hợp với từng thời kỳ, chức năng xuyên suốt của Vụ là tham mưu về tổ chức bộ máy và công tác cán bộ. Nội dung căn bản của quá trình đó là sự mở rộng phạm vi, nâng cao chất lượng và tầm tham mưu, đáp ứng yêu cầu phát triển của Học viện.

Giai đoạn hình thành và từng bước xác lập vị trí của cơ quan chuyên trách về tổ chức, cán bộ (1956-1986)

Trong những năm đầu xây dựng Trường Nguyễn Ái Quốc Trung ương, công tác tổ chức, nhân sự do Tổ Nhân sự đảm nhiệm với bộ máy tinh gọn, nhưng vẫn đồng thời thực hiện nhiều nhiệm vụ hành chính - giáo vụ. Sau khi miền Bắc được giải phóng, trước yêu cầu mở rộng quy mô đào tạo, tháng 9/1956, Phòng Tổ chức - Cán bộ được thành lập; năm 1961 được nâng lên thành Vụ Tổ chức - Cán bộ (Vụ Tổ chức - Cán bộ, 2016). Đây là bước chuyển từ công tác nhân sự mang tính kiêm nhiệm sang hình thành cơ quan chuyên trách, đánh dấu quá trình chuyên môn hóa công tác tổ chức, cán bộ của Trường Đảng Trung ương. Chức năng của Vụ từng bước được xác lập tương đối toàn diện, từ xây dựng tổ chức bộ máy, tuyển dụng đến đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách đối với cán bộ.

Trong điều kiện nhiệm vụ đào tạo cán bộ của Đảng ngày càng mở rộng, một trọng tâm của công tác tổ chức, cán bộ thời kỳ này là hình thành và phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy lý luận. Cơ quan tổ chức tham gia tuyển chọn, bổ sung cán bộ từ các cơ quan trung ương, địa phương và các cơ sở đào tạo; đồng thời lựa chọn cán bộ có triển vọng để đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước. Việc cử cán bộ sang Liên Xô đào tạo và tổ chức các lớp bồi dưỡng theo chương trình nghiên cứu sinh cho giảng viên các môn lý luận cơ bản cho thấy, từ khá

sớm, công tác cán bộ đã kết hợp đáp ứng nhu cầu nhân lực trước mắt với chuẩn bị đội ngũ cán bộ khoa học, giảng dạy cho sự phát triển lâu dài của Nhà trường (Vụ Tổ chức - Cán bộ, 2016).

Sau năm 1975, trong điều kiện đất nước thống nhất và yêu cầu củng cố, phát triển Trường Đảng Trung ương, công tác tổ chức, cán bộ đứng trước những nhiệm vụ mới. Trọng tâm từng bước chuyển từ chủ yếu bổ sung nhân lực sang chú trọng chất lượng, cơ cấu và tiêu chuẩn đội ngũ, nhất là cán bộ nghiên cứu, giảng dạy lý luận chính trị; đồng thời, hoạt động nghiên cứu về công tác tổ chức, cán bộ được chú trọng nhằm nâng cao tính khoa học và hiệu quả của công tác tham mưu. Đây là bước chuẩn bị quan trọng về đội ngũ và tư duy công tác cán bộ để Vụ bước vào thời kỳ đổi mới với những yêu cầu cao hơn về quy hoạch, đào tạo, sử dụng cán bộ và kiện toàn tổ chức bộ máy.

Giai đoạn 1956-1986 đặt nền móng cho sự phát triển của Vụ cả về tổ chức, chức năng và phương thức công tác: từ bộ phận làm công tác nhân sự đến hình thành cơ quan tham mưu chuyên trách; từ đáp ứng nhu cầu nhân lực đến từng bước chuyển sang xây dựng đội ngũ; từ thực hiện nghiệp vụ đến từng bước chú trọng cơ sở khoa học của công tác tham mưu.

Giai đoạn đổi mới, mở rộng và từng bước hoàn thiện chức năng tham mưu (1986-2013)

Công cuộc đổi mới đất nước đặt ra yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý và nghiên cứu lý luận chính trị, theo đó công tác tổ chức, cán bộ “cần được nâng lên một tầm cao mới” (Vụ Tổ chức - Cán bộ, 2016). Quyết định số 61-QĐ/TW ngày 10/03/1993 của Bộ Chính trị về việc sắp xếp lại các trường Đảng Trung ương chuyển thành Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đánh dấu bước phát triển quan trọng về quy mô và mô

hình tổ chức của Học viện (Bộ Chính trị, 1993). Năm 2007, việc hợp nhất Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và Học viện Hành chính Quốc gia thành Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh tiếp tục mở rộng phạm vi hoạt động và đặt ra những yêu cầu mới về tổ chức bộ máy, quản lý đội ngũ và chính sách cán bộ (Vụ Tổ chức - Cán bộ, 2016).

Trước những thay đổi lớn về quy mô, chức năng và mô hình tổ chức của Học viện, nội dung tham mưu của Vụ cũng chuyển từ từng mặt công tác sang ngày càng đồng bộ hơn giữa tổ chức và cán bộ. Kiện toàn tổ chức từng bước gắn với quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách; yêu cầu trước mắt về nhân sự được xác định ngày càng rõ hơn trong yêu cầu xây dựng đội ngũ lâu dài. Việc tham mưu xây dựng Chiến lược cán bộ Học viện đến năm 2020 là dấu mốc đáng chú ý, thể hiện bước phát triển từ xử lý nhu cầu cán bộ theo từng thời điểm sang chủ động xác định mục tiêu, cơ cấu và chuẩn bị nguồn nhân lực cho sự phát triển dài hạn của Học viện.

Như vậy, giai đoạn 1956-1986 đặt nền móng cho cơ quan tham mưu chuyên trách, đến giai đoạn 1986-2013 đánh dấu sự mở rộng về phạm vi và nâng lên về tầm tham mưu: từ thực hiện tương đối riêng lẻ các mặt công tác sang từng bước tiếp cận công tác tổ chức, cán bộ trong tính hệ thống và dài hạn.

Giai đoạn tiếp tục đổi mới, nâng cao tính đồng bộ, chiến lược và hiện đại trong công tác tổ chức, cán bộ (từ năm 2014 đến nay)

Từ năm 2014, cùng với việc Học viện vận hành theo các mô hình tổ chức được xác lập qua Quyết định số 224-QĐ/TW, Quyết định số 145-QĐ/TW (năm 2018) và triển khai các nghị quyết của Trung ương về tinh gọn tổ chức bộ máy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động, yêu cầu đối với công tác tham mưu tổ chức, cán bộ

ngày càng cao. Cơ cấu tổ chức của Vụ được kiện toàn theo hướng chuyên môn hóa sâu hơn, với các lĩnh vực cán bộ, chính sách, đào tạo - bồi dưỡng và bảo vệ chính trị nội bộ.

Ngày 28/12/2024, Bộ Chính trị ban hành Quyết định số 214-QĐ/TW về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã đánh dấu một bước chuyển quan trọng nhằm kiện toàn và nâng cao hiệu quả hoạt động của Học viện. Việc mở rộng chức năng, nhiệm vụ được tiến hành đồng thời với sắp xếp tổ chức bộ máy và tiếp nhận tổ chức, nhân sự từ các cơ quan, đơn vị được chuyển giao, làm thay đổi đáng kể quy mô và tính chất của công tác tổ chức, cán bộ. Yêu cầu đặt ra không chỉ là sắp xếp lại tổ chức và bố trí nhân sự, mà phải xử lý đồng bộ mối quan hệ giữa chức năng, nhiệm vụ, mô hình tổ chức, vị trí việc làm và cơ cấu đội ngũ, bảo đảm bộ máy mới sớm ổn định và vận hành hiệu quả.

Cùng với những thay đổi về tổ chức, phương thức quản lý cũng từng bước được đổi mới: quản lý biên chế gắn chặt hơn với vị trí việc làm; đánh giá cán bộ hướng vào kết quả, hiệu quả công việc; số hóa dữ liệu tạo điều kiện thuận lợi cho công tác quản lý và tham mưu. Công tác tổ chức, cán bộ vì vậy đang đứng trước bước chuyển: từ phương thức quản lý tổ chức và nhân sự truyền thống sang quản trị và phát triển đội ngũ dựa trên vị trí việc làm, năng lực, kết quả thực hiện và dữ liệu.

Giai đoạn từ năm 2014 đến nay đánh dấu bước chuyển về chất trong công tác tổ chức, cán bộ: từ kiện toàn tổ chức và quản lý nhân sự sang nâng cao năng lực tham mưu chiến lược về tổ chức bộ máy và phát triển đội ngũ. Qua đó, vai trò của Vụ Tổ chức cán bộ ngày càng được khẳng định là cơ quan tham mưu chuyên trách, góp phần tạo lập những điều kiện về tổ chức và

con người cho sự phát triển của Học viện trong giai đoạn mới.

2.2. Những đóng góp của Vụ Tổ chức cán bộ đối với sự phát triển của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Đặc thù của công tác tổ chức, cán bộ là kết quả tham mưu không chỉ thể hiện ở từng phương án tổ chức hay quyết định về cán bộ, mà sâu xa hơn được phản ánh trong chất lượng bộ máy, đội ngũ và năng lực thực hiện nhiệm vụ của Học viện. Trong 70 năm qua, phạm vi, nội dung và phương thức tham mưu của Vụ không ngừng được mở rộng, đổi mới, theo hướng toàn diện, đồng bộ và có tính chiến lược hơn. Những đóng góp chủ yếu thể hiện trên bốn phương diện sau:

Một là, tham mưu kiện toàn tổ chức bộ máy, bảo đảm sự phù hợp giữa chức năng, nhiệm vụ và mô hình tổ chức của Học viện

Mỗi bước phát triển về chức năng, nhiệm vụ của Học viện đều đặt ra yêu cầu điều chỉnh tương ứng về tổ chức bộ máy. Đóng góp xuyên suốt của Vụ là tham mưu cụ thể hóa những yêu cầu đó thành các phương án tổ chức phù hợp, vừa đáp ứng nhiệm vụ trước mắt, vừa bảo đảm tính ổn định, kế thừa và phát triển.

Thực hiện đường lối đổi mới, nhất là qua các lần sắp xếp, tổ chức Học viện, nội dung tham mưu ngày càng đi sâu giải quyết mối quan hệ giữa chức năng, nhiệm vụ với tổ chức bộ máy, biên chế và bố trí nhân lực. Điều này thể hiện rõ trong quá trình thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017, Hội nghị Trung ương 6 khóa XII Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và các quyết định của Bộ Chính trị về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của Học viện, khi tinh gọn đầu mối được tiến hành gắn với cơ cấu lại đội ngũ và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động.

Thực hiện Quyết định số 214-QĐ/TW ngày 28/12/2024 của Bộ Chính trị, Học viện đã tiếp nhận 41 cán bộ, công chức, người lao động của Hội đồng Lý luận Trung ương, 17 cán bộ, công chức, viên chức, người lao động của Hội đồng Lý luận, phê bình văn học, nghệ thuật Trung ương và 1.076 viên chức, người lao động Học viện Hành chính Quốc gia.

Khối lượng tổ chức, nhân sự được tiếp nhận và sắp xếp trong thời gian ngắn cho thấy yêu cầu ngày càng cao đối với năng lực tham mưu, điều phối và xử lý đồng bộ các vấn đề về tổ chức, biên chế, vị trí việc làm và chính sách cán bộ của Vụ.

Hai là, tham mưu xây dựng đội ngũ, phát triển nguồn nhân lực Học viện và các trường chính trị

Chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, giảng viên, nhà khoa học và cán bộ tham mưu tác động trực tiếp đến chất lượng đào tạo, nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn và tư vấn của Học viện. Vì vậy, xây dựng đội ngũ có phẩm chất, năng lực, cơ cấu hợp lý, bảo đảm tính kế thừa và phát triển luôn là một trọng tâm trong công tác tham mưu của Vụ.

Các khâu của công tác cán bộ ngày càng được liên kết chặt chẽ hơn: quy hoạch gắn với đào tạo, bồi dưỡng; tuyển dụng gắn với chuyên môn và vị trí việc làm; bố trí, sử dụng chú trọng sự phù hợp giữa nhiệm vụ với phẩm chất, năng lực, sở trường. Công tác cán bộ vì thế không chỉ đáp ứng nhu cầu nhân sự ở từng thời điểm mà còn hướng tới tạo nguồn, bảo đảm tính kế thừa và nâng cao chất lượng đội ngũ.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ của Học viện, các trường chính trị có bước phát triển đáng kể. Trong 5 năm gần đây, Học viện đã tổ chức 266 lớp với 14.978 lượt học viên; riêng nhiệm kỳ 2020-2025, Vụ tham mưu tổ chức 220 lớp theo Nghị định số 101/2017/NĐ-CP (Chi bộ Vụ Tổ chức cán bộ, 2025). Nội dung đào tạo, bồi

dưỡng ngày càng gắn với tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và năng lực thực hiện nhiệm vụ. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được gắn chặt hơn với yêu cầu chuẩn hóa và phát triển đội ngũ.

Thông qua Đề án 587, phạm vi phát triển đội ngũ được mở rộng tới các trường chính trị. Việc khảo sát nhu cầu, xây dựng chương trình, học liệu, tổ chức bồi dưỡng chuyên sâu và hình thành các nhóm nghiên cứu theo mô hình Viện - Trường đã góp phần nâng cao năng lực giảng dạy, nghiên cứu và tổng kết thực tiễn của đội ngũ cán bộ, giảng viên. Qua đó, công tác tham mưu phát triển đội ngũ không chỉ phục vụ nhu cầu của Học viện mà còn góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các trường chính trị, thể hiện vai trò của Học viện trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của hệ thống chính trị.

Ba là, tham mưu hoàn thiện thể chế, đổi mới phương thức quản lý tổ chức và cán bộ

Công tác tổ chức, cán bộ liên quan trực tiếp đến thẩm quyền, trách nhiệm, quyền lợi và sự phát triển của mỗi cán bộ, do đó, phải được điều chỉnh bằng một hệ thống thể chế chặt chẽ, đồng bộ và minh bạch. Vụ đã có đóng góp quan trọng mang tính chiến lược, đó là đã tham mưu cụ thể hóa các quan điểm, nguyên tắc và quy định của Trung ương thành hệ thống quy chế, quy định phù hợp với đặc thù Học viện, tạo cơ sở thực hiện công tác tổ chức, cán bộ thống nhất, khách quan, đúng nguyên tắc và thẩm quyền.

Các quy định về quy hoạch, tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, biệt phái, miễn nhiệm, từ chức, chế độ làm việc của giảng viên cùng với công tác bảo vệ chính trị nội bộ và kiểm soát quyền lực được bổ sung, hoàn thiện. Giá trị cốt lõi của quá trình này không chỉ ở việc chuẩn hóa từng khâu, mà còn tạo ra sự liên thông, ràng buộc chặt chẽ giữa các khâu của công tác cán bộ, đưa nguyên tắc, tiêu chuẩn và thẩm quyền

xuyên suốt quá trình lựa chọn, đánh giá, bố trí và sử dụng cán bộ.

Một bước tiến về phương thức quản lý là việc tham mưu ban hành Danh mục 82 vị trí việc làm viên chức của Học viện ngày 31/12/2025, tạo cơ sở xác định yêu cầu công việc, năng lực và kết quả cần đạt đối với từng vị trí (Vụ Tổ chức cán bộ, 2026b). Cùng với việc từng bước áp dụng nhật ký công việc, thí điểm đánh giá hiệu quả công việc theo KPI (HCMA, 2026a), quản lý biên chế và cán bộ ngày càng được gắn chặt hơn với chức năng, nhiệm vụ, vị trí việc làm và kết quả thực hiện công việc.

Nếu thể chế xác lập khuôn khổ và chuẩn mực, thì vị trí việc làm và kết quả thực hiện nhiệm vụ tạo căn cứ cụ thể cho tổ chức, bố trí và sử dụng đội ngũ. Sự kết hợp đó góp phần chuyển công tác tổ chức, cán bộ từ quản lý chủ yếu theo biên chế và quy trình sang quản lý dựa trên vị trí, năng lực và kết quả.

Bốn là, tham mưu thực hiện chính sách, thi đua, khen thưởng, góp phần phát triển đội ngũ và xây dựng văn hóa Trường Đảng

Xây dựng đội ngũ không chỉ là lựa chọn, đào tạo và bố trí cán bộ, mà còn phải bảo đảm chính sách, tạo động lực để cán bộ yên tâm công tác, phát huy năng lực, trách nhiệm và tinh thần cống hiến. Chính sách cán bộ và thi đua, khen thưởng là những công cụ quan trọng trong xây dựng và phát triển đội ngũ.

Qua các thời kỳ, Vụ đã tham mưu thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động về thăng hạng, phụ cấp ngành nghề, đào tạo sau đại học và các chế độ liên quan. Trong quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy theo Quyết định số 214-QĐ/TW, Vụ đã tham mưu giải quyết chính sách hưu trước tuổi và thôi việc bảo đảm đúng quy định và quyền lợi của cán bộ, viên chức, người lao

động (Vụ Tổ chức cán bộ, 2026b). Việc sắp xếp tác động trực tiếp đến vị trí công tác và quyền lợi của nhiều người, vì vậy việc thực hiện chính sách đúng, kịp thời, thỏa đáng là góp phần giữ vững ổn định, đồng thuận và đoàn kết nội bộ.

Công tác thi đua, khen thưởng được đổi mới theo hướng gắn với nhiệm vụ chính trị và kết quả thực hiện nhiệm vụ, quan tâm hơn đến đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy và người lao động. Các phong trào thi đua gắn với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị và các dấu mốc quan trọng, cùng với việc tổ chức Giải thưởng “Nghiên cứu lý luận chính trị” và bình chọn danh hiệu “Tập thể kiểu mẫu”, “Cán bộ Trường Đảng mẫu mực” không chỉ biểu dương thành tích mà còn góp phần cụ thể hóa, tôn vinh và lan tỏa các giá trị, chuẩn mực đạo đức của cán bộ và môi trường Trường Đảng.

Chất lượng công tác tổ chức, cán bộ phụ thuộc trước hết vào việc giải quyết đúng mối quan hệ giữa nhiệm vụ chính trị với tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ; giữa yêu cầu trước mắt với sự chuẩn bị lâu dài; giữa giữ vững nguyên tắc với đổi mới phương thức thực hiện. Những vấn đề được kiểm nghiệm qua thực tiễn là cơ sở để xác định yêu cầu tiếp tục đổi mới công tác tổ chức, cán bộ trong giai đoạn phát triển mới của Học viện.

2.3. Tiếp nối truyền thống 70 năm, đổi mới công tác tổ chức, cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển Học viện trong kỷ nguyên mới

Thực tiễn công tác đã hình thành đội ngũ cán bộ của Vụ những phẩm chất và chuẩn mực nghề nghiệp được nhiều thế hệ kế thừa: trung thành, tận tụy; nguyên tắc, công tâm, khách quan, thận trọng; đoàn kết, trách nhiệm; coi trọng kế thừa và đổi mới. Những giá trị đó là nền tảng để Vụ tiếp tục nâng cao chất lượng tham mưu trong giai đoạn mới.

Bước vào kỷ nguyên phát triển mới, chức năng, nhiệm vụ và phạm vi hoạt động của Học viện tiếp tục được mở rộng; bộ máy sau sắp xếp đòi hỏi chất lượng vận hành cao hơn; yêu cầu đối với đội ngũ ngày càng toàn diện; đồng thời, chuyển đổi số đang làm thay đổi căn bản phương thức quản lý và tham mưu. Từ bối cảnh đó, công tác tổ chức, cán bộ cần tập trung thực hiện các định hướng trọng tâm sau:

Một là, nâng cao năng lực nghiên cứu, dự báo và tham mưu chiến lược về tổ chức, cán bộ

Công tác tổ chức, cán bộ phải xuất phát từ nhiệm vụ chính trị và yêu cầu phát triển của Học viện. Chất lượng tham mưu không chỉ thể hiện ở việc giải quyết đúng, kịp thời những vấn đề phát sinh, mà ngày càng phải được thể hiện ở năng lực nhận diện vấn đề, dự báo yêu cầu và chủ động chuẩn bị các phương án về tổ chức và đội ngũ.

Mỗi phương án tổ chức phải được xem xét trong quan hệ với chức năng, nhiệm vụ, nguồn lực và hiệu quả thực hiện; mỗi phương án cán bộ phải đặt trong tổng thể yêu cầu xây dựng đội ngũ và định hướng phát triển của Học viện. Điều đó đòi hỏi phải tăng cường nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, phân tích và đánh giá tác động trước khi đề xuất những chủ trương, phương án lớn. Tầm tham mưu chiến lược được thể hiện ở năng lực nhìn trước yêu cầu phát triển, dự báo đúng những vấn đề đặt ra và chủ động chuẩn bị các phương án về tổ chức, cán bộ trước khi nhiệm vụ phát sinh, tạo nền tảng cho sự phát triển lâu dài của Học viện.

Hai là, chuyển trọng tâm từ sắp xếp tổ chức sang hoàn thiện cơ chế vận hành và nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy sau sắp xếp

Sau đợt sắp xếp quy mô lớn, nhiệm vụ trọng tâm không còn là tiếp tục giảm đầu mối bằng mọi giá, mà là làm cho cơ cấu mới phát huy đầy đủ hiệu quả. Cần tiếp tục rà soát chức năng, nhiệm

vụ, thẩm quyền và quan hệ công tác giữa các đơn vị; xử lý những điểm còn giao thoa, chồng chéo hoặc chưa rõ trách nhiệm; đồng thời đánh giá thực tiễn vận hành để kịp thời điều chỉnh những vấn đề chưa phù hợp. Trên cơ sở đó, tiếp tục hoàn thiện cơ chế vận hành, tăng cường sự gắn kết giữa đào tạo, nghiên cứu, tổng kết thực tiễn và tham mưu, tư vấn, qua đó phát huy hiệu quả tổng thể của mô hình tổ chức sau sắp xếp.

Tinh gọn đầu mối phải gắn với tinh gọn quy trình, phân định rõ trách nhiệm và cơ cấu lại nhân lực. Kết quả của sắp xếp tổ chức phải được đo bằng chất lượng thực hiện nhiệm vụ, sự thông suốt trong phối hợp và hiệu quả sử dụng nguồn lực. Đó là căn cứ thực chất để đánh giá chất lượng của mô hình tổ chức sau sắp xếp.

Ba là, chuyển mạnh từ quản lý nhân sự sang phát triển đội ngũ theo yêu cầu nhiệm vụ và năng lực

Vấn đề đặt ra không chỉ là bảo đảm đủ số lượng, mà quan trọng hơn là chủ động tham mưu xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ phù hợp với yêu cầu phát triển của Học viện, bảo đảm phẩm chất, năng lực, cơ cấu và tính kế thừa. Trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; phát triển “giảng viên chuyên gia”, chuyên gia đầu ngành, hình thành các nhóm nghiên cứu mạnh và chuẩn bị đội ngũ cán bộ trẻ kế cận. Đồng thời, cần chủ động xây dựng đội ngũ có đủ bản lĩnh, trình độ và năng lực làm việc trong môi trường quốc tế, tham gia nghiên cứu, đối thoại học thuật và hợp tác đào tạo với các đối tác có uy tín (Ban Chấp hành Trung ương, 2026).

Phát hiện cán bộ gắn với tạo nguồn; quy hoạch gắn với đào tạo và sử dụng; luân chuyển, biệt phái, nghiên cứu thực tế phải thực sự góp phần rèn luyện, kiểm nghiệm cán bộ; bố trí, sử dụng căn cứ vào phẩm chất, năng lực, sở trường và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Đồng thời, kiên quyết sàng lọc, thay thế kịp thời cán bộ né tránh, đùn

đầy trách nhiệm, sợ sai, không dám làm; khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung theo tinh thần Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị (Bộ Chính trị, 2021).

Đối với đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy, cùng với bản lĩnh chính trị, trình độ lý luận và chuyên môn sâu, cần coi trọng năng lực nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, phân tích và dự báo chính sách, ngoại ngữ, năng lực số và khả năng nghiên cứu liên ngành. Chất lượng đội ngũ không chỉ được nhận diện qua trình độ, học hàm, học vị và chức danh, mà phải được kiểm chứng bằng phẩm chất, năng lực, sản phẩm, kết quả thực hiện nhiệm vụ và đóng góp thực tế.

Bốn là, hoàn thiện phương thức quản lý tổ chức và cán bộ trên cơ sở vị trí việc làm, kết quả thực hiện nhiệm vụ và dữ liệu

Vị trí việc làm và khung năng lực cần trở thành căn cứ quan trọng kết nối các khâu tuyển dụng, bố trí, đào tạo, đánh giá, sử dụng và phát triển cán bộ. Khung năng lực phải phù hợp với từng nhóm chức danh, vị trí việc làm, làm rõ yêu cầu về phẩm chất, trách nhiệm và năng lực thực hiện chức trách, qua đó tạo cơ sở ngày càng thực chất cho quản trị và phát triển đội ngũ.

Đánh giá cán bộ bám sát chức trách, nhiệm vụ và kết quả công việc; kết hợp hợp lý giữa định tính và định lượng, giữa phẩm chất, năng lực với sản phẩm cụ thể. Lượng hóa để tăng tính khách quan, song không cơ học hóa việc đánh giá cán bộ, nhất là đối với hoạt động đào tạo, nghiên cứu và tư vấn, những lĩnh vực có kết quả không thể phản ánh đầy đủ bằng các chỉ số đơn thuần.

Cùng với đó, cần tiếp tục hoàn thiện cơ sở dữ liệu về tổ chức, cán bộ theo yêu cầu “đúng, đủ, sạch, sống”, bảo đảm tính thống nhất, chính xác, cập nhật và an toàn; từng bước chuyển từ quản lý chủ yếu dựa trên hồ sơ sang quản trị dựa trên dữ

liệu, tạo cơ sở cho phân tích, đánh giá, dự báo và nâng cao chất lượng tham mưu. Đây mạnh ứng dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo trong công tác tổ chức, cán bộ, nhưng phải bảo đảm nguyên tắc công nghệ hỗ trợ, con người quyết định và chịu trách nhiệm; không để công nghệ thay thế sự đánh giá toàn diện, khách quan, công tâm và trách nhiệm của con người trong công tác cán bộ.

Năm là, xây dựng Vụ Tổ chức cán bộ mẫu mực, chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác tham mưu

Trước yêu cầu mới, Vụ Tổ chức cán bộ phải đi đầu trong đổi mới chính mình, xây dựng đội ngũ cán bộ có tư duy hệ thống, năng lực nghiên cứu, phân tích, dự báo và tham mưu; nắm chắc công tác xây dựng Đảng, khoa học tổ chức, pháp luật, quản trị nhân lực; đồng thời có khả năng ứng dụng công nghệ, dữ liệu trong công việc. Cán bộ của Vụ phải mẫu mực về kỷ luật, kỷ cương, trách nhiệm, đạo đức công vụ và văn hóa Trường Đảng.

Đặc thù công tác đòi hỏi giữ vững nguyên tắc nhưng không máy móc; thận trọng nhưng không chậm trễ; đổi mới nhưng phải đúng thẩm quyền; công tâm, khách quan trong đánh giá và sử dụng cán bộ. Cán bộ tổ chức phải nắm chắc quy định, hiểu tổ chức, hiểu cán bộ và biết đặt từng trường hợp cụ thể trong yêu cầu chung của đội ngũ và sự phát triển của Học viện.

Công tác tổ chức, cán bộ là trách nhiệm của cấp ủy, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu và các chủ thể có liên quan, Vụ Tổ chức cán bộ là cơ quan tham mưu chuyên trách. Vì vậy, cùng với nâng cao năng lực của Vụ, cần bảo đảm sự phối hợp chặt chẽ, thông tin đầy đủ, chính xác và thực hiện đúng nguyên tắc, quy trình, thẩm quyền. Uy tín của cơ quan tham mưu trước hết được xác lập bằng chất lượng, tính chính xác và độ tin cậy của mỗi đề xuất.

Giữ vững nguyên tắc, đổi mới tư duy và phương thức công tác, Vụ Tổ chức cán bộ cần tiếp tục nâng cao năng lực tham mưu chiến lược, chủ động chuẩn bị tổ chức và đội ngũ cho những yêu cầu phát triển mới. Chất lượng tham mưu phải được thể hiện bằng chất lượng vận hành của bộ máy, chất lượng đội ngũ và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, qua đó góp phần xây dựng Học viện xứng tầm Trường Đảng Trung ương trong kỷ nguyên mới.

3. Kết luận

Bảy mươi năm xây dựng và phát triển của Vụ Tổ chức cán bộ gắn liền với quá trình phát triển của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Sự bổ sung, phát triển về chức năng, nhiệm vụ của Học viện luôn đặt ra những vấn đề mới về tổ chức và cán bộ; song song đó, chất lượng tham mưu trên lĩnh vực này góp phần tạo lập những điều kiện cần thiết để Học viện thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Mối quan hệ đó phản ánh vị trí và vai trò của Vụ trong hệ thống tham mưu của Trường Đảng Trung ương.

Đóng góp của Vụ không chỉ được thể hiện ở việc kiện toàn tổ chức bộ máy, xây dựng đội ngũ, hoàn thiện thể chế và thực hiện chính sách cán bộ, mà còn góp phần bảo đảm sự phù hợp giữa chức năng, nhiệm vụ với tổ chức bộ máy; giữa định hướng phát triển của Học viện với chất lượng, cơ cấu và tính kế thừa của đội ngũ. Trong quá trình đó, năng lực tham mưu không ngừng được nâng cao; những phẩm chất nghề nghiệp về trung thành, tận tụy, nguyên tắc, công tâm, khách quan, thận trọng, trách nhiệm và đổi mới được các thế hệ cán bộ kế tiếp nhau gìn giữ và phát huy.

Kế thừa truyền thống không chỉ là phát huy những thành quả đã tạo dựng, mà quan trọng hơn là vận dụng và phát triển những giá trị, kinh nghiệm đã được kiểm nghiệm qua thực tiễn để giải quyết đúng những vấn đề mới về tổ chức

và cán bộ. Chặng đường 70 năm vì vậy không chỉ ghi dấu quá trình xây dựng và trưởng thành của Vụ Tổ chức cán bộ, mà còn tạo nền tảng để Vụ tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng tham mưu, đóng góp thiết thực vào sự phát triển của Học viện trong giai đoạn mới □

Ngày nhận bài: 20/8/2026;

Ngày bình duyệt: 15/9/2026;

Ngày quyết định đăng: 20/9/2026.

Email tác giả: gianghvcvt@gmail.com

Tài liệu tham khảo:

Bộ Chính trị (1993). *Quyết định số 61-QĐ/TW ngày 10/03/1993 về việc sắp xếp lại các trường Đảng Trung ương chuyển thành Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Hà Nội.

Bộ Chính trị (2021). *Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung*

Ban Chấp hành Trung ương (2026). Thông báo số 154-TB/VPTW ngày 25/8/2026 Kết luận của đồng chí Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm tại buổi làm việc với lãnh đạo chủ chốt Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Chi bộ Vụ Tổ chức cán bộ (2025). *Báo cáo số 256-BC/CB ngày 23/6/2025 Tổng kết nhiệm kỳ 2020-2025 và phương hướng, nhiệm vụ nhiệm kỳ 2025-2030*.

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Vụ Tổ chức - Cán bộ (2016). *Vụ Tổ chức - Cán bộ 60 năm phấn đấu và trưởng thành*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2026a). *Báo cáo số 53-BC/HVCTQG ngày 19/01/2026 về kết quả công tác tổ chức - cán bộ năm 2025, phương hướng, nhiệm vụ năm 2026*.

Vụ Tổ chức cán bộ (2026b). *Dự thảo Báo cáo Tổng kết 70 năm truyền thống Vụ Tổ chức cán bộ (1956 - 2026)*.