



# THỰC TRẠNG NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ

LƯƠNG TRỌNG THÀNH

Email: thanhctth1970@gmail.com

Trưởng Chính trị Tỉnh Thanh Hóa

**Tóm tắt:** Bài viết tìm hiểu thực trạng năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý các trường chính trị tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ làm cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ này đáp ứng yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng toàn diện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hiện nay. Theo tác giả bài viết, vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh là nhân tố có ý nghĩa hết sức quan trọng, quyết định đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và sự phát triển của các nhà trường.

**Từ khóa:** Năng lực lãnh đạo; năng lực quản lý; đội ngũ cán bộ quản lý; trường chính trị; Bắc Trung Bộ.

(Nhận bài ngày 24/5/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 05/7/2017; Duyệt đăng ngày 25/12/2017).

## 1. Đặt vấn đề

Trong hệ thống các cơ sở đào tạo (ĐT), bồi dưỡng (BD) cán bộ của cả nước, các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có vai trò quan trọng. Quyết định số 184-QĐ/TW, ngày 3/9/2008 của Ban Bí thư Trung ương Đảng xác định: “Trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có chức năng tổ chức ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở, cán bộ, công chức ở địa phương về lý luận chính trị - hành chính; đường lối, các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; kiến thức và chuyên môn, nghiệp vụ về công tác xây dựng đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội; kiến thức về pháp luật và quản lý nhà nước và một số lĩnh vực khác” [1]. Vì vậy, vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý (ĐNCBQL) trường chính trị tỉnh - nhân tố quyết định đến chất lượng ĐT, BD cán bộ và sự phát triển của các nhà trường - có ý nghĩa rất quan trọng.

Bắc Trung Bộ (BTB) có vị trí địa chính trị, kinh tế, an ninh, quốc phòng quan trọng của cả nước, là vùng đất địa linh, nhân kiệt, giàu truyền thống cách mạng, kiên định, nghĩa tình và hiếu học. Sự phát triển ngày càng năng động của khu vực này đang đặt ra yêu cầu phải đổi mới, nâng cao chất lượng toàn diện công tác ĐT, BD cán bộ ở các trường chính trị tỉnh. Để đáp ứng được yêu cầu này, cần đánh giá một cách khách quan thực trạng chất lượng của ĐNCBQL các trường chính trị tỉnh khu vực BTB, trong đó có năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ; từ đó làm cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ này đáp ứng yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng toàn diện công tác ĐT, BD cán bộ hiện nay.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Phạm vi nghiên cứu

Chúng tôi tiến hành nghiên cứu trên 140 cán bộ

quản lý (CBQL) là hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, trưởng và phó phòng, khoa của 6 trường chính trị tỉnh khu vực BTB gồm: Trường Chính trị Thanh Hoá, Trường Chính trị Nghệ An, Trường Chính trị Trần Phú tỉnh Hà Tĩnh, Trường Chính trị Quảng Bình, Trường Chính trị Lê Duẩn tỉnh Quảng Trị, Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh tỉnh Thừa Thiên Huế; 89 người trong Ban Thường vụ tỉnh ủy các tỉnh thuộc khu vực này. Nghiên cứu được tiến hành từ tháng 3-12/2015.

### 2.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp trưng cầu ý kiến bằng phiếu hỏi.

Chúng tôi xây dựng phiếu hỏi theo các bước như sau: 1) Trao đổi với các chuyên gia và đối tượng khảo sát để hình thành phiếu hỏi; 2) Dự thảo phiếu hỏi; 3) Lấy ý kiến chuyên gia và điều tra trên mẫu nhỏ; 4) Chỉnh lí, hoàn thiện phiếu hỏi; 5) Chọn mẫu điều tra; 6) Tổ chức lấy ý kiến; 7) Xử lí số liệu.

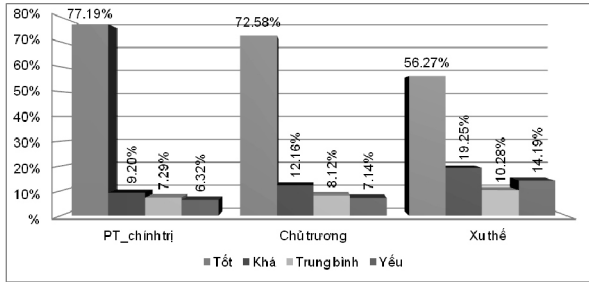
- Phương pháp trao đổi, phỏng vấn: Chúng tôi tiến hành trao đổi, phỏng vấn đối với Thường vụ tỉnh ủy, CBQL trường chính trị tỉnh khu vực BTB. Việc triển khai phương pháp này được tiến hành theo các bước: 1) Xác định đối tượng cần phỏng vấn, trao đổi; 2) Thông báo trước cho đối tượng về nội dung trao đổi; 3) Các thành viên tham gia trao đổi, phỏng vấn chuẩn bị trước những thông tin cần thiết; 4) Tiến hành phỏng vấn, trao đổi theo những nội dung đã chuẩn bị; 5) Xử lí các thông tin thu thập được thông qua phỏng vấn, trao đổi.

- Phương pháp thu thập và xử lí số liệu: Số liệu thứ cấp được kế thừa, thu thập từ các trường chính trị tỉnh khu vực BTB. Số liệu sơ cấp được thu thập bằng điều tra, khảo sát các thông tin, tư liệu, số liệu tại các trường này. Việc xử lí, phân tích số liệu được thực hiện bằng phần mềm SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

### 2.3. Kết quả nghiên cứu

#### 2.3.1. Về năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ

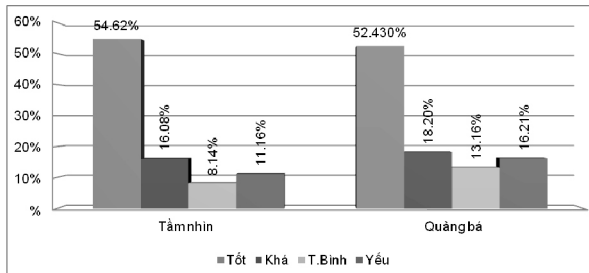
- **Năng lực phân tích và dự báo:** Khảo sát khả năng phân tích và dự báo, chúng tôi sử dụng 3 tiêu chí: 1) Hiểu biết về tình hình chính trị, kinh tế, xã hội của đất nước, địa phương; 2) Nắm bắt kịp thời chủ trương, chính sách và quy định của Trung ương, địa phương và của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (Chủ trương); 3) Dự báo được xu thế phát triển của nhà trường (Xu thế). Kết quả thu được như sau (Biểu đồ 1):



Biểu đồ 1: Tổng hợp khả năng phân tích, dự báo

Biểu đồ 1 cho thấy, năng lực phân tích và dự báo của ĐNCBQL trường chính trị tỉnh khu vực BTB được đánh giá còn khá khiêm tốn, thể hiện ở số CBQL xếp loại **Tốt** chỉ từ 56,27-77,19%. Riêng **khả năng dự báo xu thế phát triển của nhà trường** có tới 24,47% (10,28% + 14,19%) CBQL xếp loại **Trung bình** và **Yếu**. Kết quả này báo động để các nhà trường phải có những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐT, BD đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- **Tầm nhìn:** Khảo sát tầm nhìn, chúng tôi sử dụng 2 tiêu chí: 1) Xây dựng được tầm nhìn, sứ mệnh, các giá trị của nhà trường hướng tới sự phát triển năng lực và phẩm chất của mỗi học viên và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác ĐT, BD của nhà trường (Tầm nhìn); 2) Tuyên truyền, quảng bá về giá trị, nâng cao vị thế của nhà trường; công khai mục tiêu, chương trình ĐT, BD, kết quả đánh giá chất lượng ĐT, BD của nhà trường tạo được sự đồng thuận và ủng hộ nhằm phát triển nhà trường (quảng bá). Kết quả thu được như sau (Biểu đồ 2).

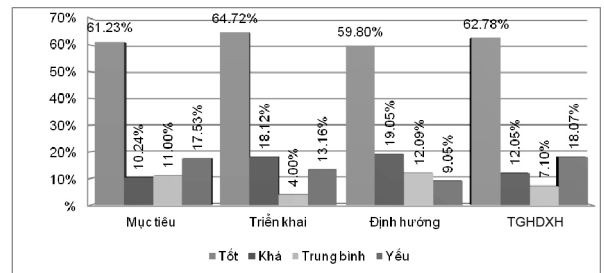


Biểu đồ 2: Tổng hợp kết quả về tầm nhìn

Biểu đồ 2 cho thấy, ĐNCBQL trường chính trị khu vực BTB chưa được đánh giá cao về tầm nhìn khi có tới 8,14% loại **Trung bình** và 11,16% loại **Yếu**; về **Tuyên truyền, quảng bá về giá trị nâng cao vị thế của nhà trường** có tới

13,16% CBQL xếp loại **Trung bình** và 16,21% xếp loại **Yếu**. Điều này đòi hỏi phải thực sự quan tâm và phải có biện pháp khắc phục sớm để đưa công tác ĐT, BD đội ngũ này phát triển một cách toàn diện hơn, đáp ứng được yêu cầu đổi mới mạnh mẽ và nâng cao chất lượng đội ngũ trong hệ thống chính trị thời kì mới.

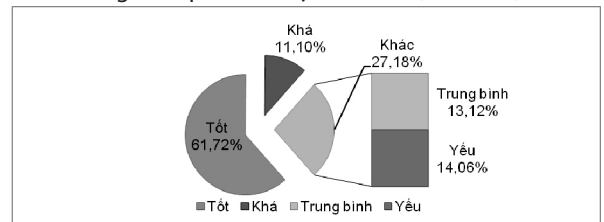
- **Năng lực thiết kế và định hướng triển khai:** Khảo sát nội dung này, chúng tôi sử dụng 4 tiêu chí: 1) Xác định được các mục tiêu ưu tiên (Mục tiêu); 2) Thiết kế và triển khai các chương trình hành động nhằm thực hiện kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường (Triển khai); 3) Hướng mọi hoạt động của nhà trường vào mục tiêu nâng cao chất lượng học tập và rèn luyện của học viên, nâng cao hiệu quả nghiên cứu giảng dạy và phục vụ của cán bộ, giảng viên, động viên, khích lệ mọi thành viên trong nhà trường tích cực tham gia phong trào thi đua xây dựng "Trường học kỉ cương, thân thiện, giàu tính Đảng" (Định hướng); 4) Chủ động tham gia và khuyến khích các thành viên trong trường tích cực tham gia các hoạt động xã hội (TGHĐXH). Kết quả thu được như sau (Biểu đồ 3).



Biểu đồ 3: Tổng hợp năng lực thiết kế và định hướng và triển khai

Biểu đồ 3 cho thấy, CBQL trường chính trị tỉnh khu vực BTB được đánh giá đạt loại **Tốt** từ 59,80-64,72%; loại **Yếu** có từ 9,05-18,07%. Như vậy, có một bộ phận không nhỏ CBQL còn yếu về kĩ năng xác định mục tiêu, kĩ năng thiết kế, triển khai các chương trình hành động, kĩ năng định hướng... Đây là một yếu tố cần được quan tâm nhiều hơn nữa trong tương lai để xây dựng các giải pháp nhằm đưa nhà trường phát triển bền vững và toàn diện.

- **Quyết đoán và bản lĩnh đổi mới:** Khảo sát năng lực này, chúng tôi sử dụng tiêu chí: Có khả năng ra quyết định đúng đắn, kịp thời và dám chịu trách nhiệm về các quyết định nhằm đảm bảo cơ hội học tập cho học viên, nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác ĐT, BD của nhà trường. Kết quả thu được như sau (Biểu đồ 4).

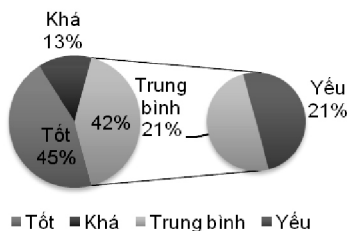


Biểu đồ 4: Thống kê năng lực quyết đoán và bản lĩnh đổi mới



Biểu đồ 4 cho thấy, CBQL trường chính trị tỉnh khu vực BTB chưa được đánh giá cao về năng lực quyết đoán và bản lĩnh đổi mới. Cụ thể: chỉ có 61,72% số CBQL được đánh giá loại *Tốt*; 11,10% số CBQL loại *Khá*; trong khi đó, tỉ lệ *Trung bình* là 13,12% và *Yếu* là 14,06%. Như vậy, một bộ phận không nhỏ CBQL còn có nhiều hạn chế trong công tác tham mưu, ra quyết định đúng đắn, kịp thời và dám chịu trách nhiệm về các quyết định nhằm phát triển nhà trường đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện công tác ĐT, BD. Số liệu này cũng phù hợp với các tiêu chí khác đã được phân tích ở trên. Khả năng phân tích tình huống, dự báo, căn cứ vào những kiến thức của bản thân, từ kinh nghiệm lãnh đạo, quản lí... ảnh hưởng đến khả năng ra quyết định. Có thể nói, đây là một tiêu chí có tính chất tổng hợp của các tiêu chí khác, là hệ quả của các tiêu chí làm nên người CBQL tốt, nhà lãnh đạo giỏi. Qua phỏng vấn sâu một số cán bộ lãnh đạo thường vụ tỉnh ủy cho thấy, một số CBQL trường chính trị tỉnh chưa có tư duy đổi mới, năng động, sáng tạo và tâm huyết với sự nghiệp đổi mới công tác ĐT, BD, chưa theo kịp với thực tiễn và nhu cầu phát triển của trình độ quản lí trong tiến trình đổi mới sự nghiệp GD-ĐT. Năng lực lãnh đạo còn hạn chế, ngại thay đổi; chưa có những giải pháp đột phá tham mưu, đề xuất và đề ra những định hướng mang tính chất chiến lược đúng đắn để xử lí mối tương quan giữa số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ. Sự đổi mới trong lãnh đạo, chỉ đạo và hiệu quả trong quản lí còn hạn chế, trong đó có nguyên nhân bệnh thành tích trong ĐNCBQL. Theo đó, chúng ta thấy rằng, ĐNCBQL trường chính trị tỉnh khu vực BTB còn hạn chế trong khả năng ra quyết định, dám nghĩ, dám đổi mới vì sự phát triển của nhà trường, vì sự thành công của học viên.

- *Năng lực lập kế hoạch hoạt động*: Khảo sát năng lực này, chúng tôi sử dụng tiêu chí: Tổ chức xây dựng kế hoạch của nhà trường phù hợp với tầm nhìn chiến lược và các chương trình hành động của nhà trường. Kết quả thu được như sau (Biểu đồ 5).

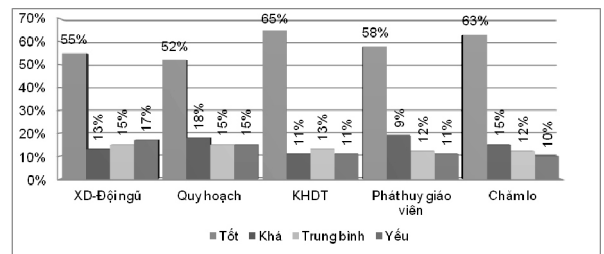


Biểu đồ 5: Tổng hợp năng lực lập kế hoạch hoạt động

Biểu đồ 5 cho thấy, có tới 21% CBQL xếp loại *Yếu* và 21% xếp loại *Trung bình*, chỉ có 58% xếp loại *Tốt* và *Khá*. Qua đó khẳng định, năng lực lập kế hoạch hoạt động của ĐNCBQL là yếu nhất trong số những năng lực khảo sát. Điều này sẽ cản trở đến sự phát triển của các nhà trường.

2.3.2. Về năng lực quản lí của đội ngũ cán bộ quản lí Trường chính trị tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ

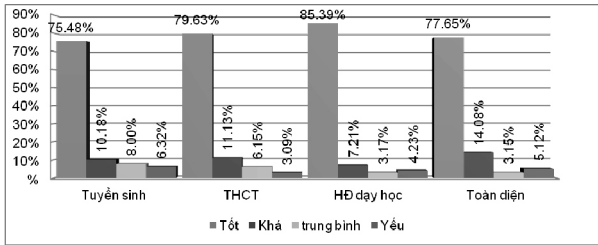
- *Năng lực tổ chức bộ máy và phát triển đội ngũ*: Khảo sát nội dung này, chúng tôi sử dụng 5 tiêu chí: 1) Xây dựng, tổ chức bộ máy nhà trường hoạt động hiệu quả (XD-đội ngũ); 2) Quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng và thực hiện đúng chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ, giảng viên và người lao động (Quy hoạch); 3) Có kế hoạch ĐT, BD đội ngũ giảng viên, cán bộ (KHDT); 4) Động viên đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên phát huy sáng kiến xây dựng nhà trường, thực hành dân chủ cơ sở, xây dựng đoàn kết ở từng đơn vị và trong toàn trường; 5) Mỗi cán bộ, giảng viên là một tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo (Phát huy giáo viên); 6) Chăm lo đời sống tinh thần, vật chất của giảng viên, cán bộ và người lao động (Chăm lo). Kết quả thu được như sau (Biểu đồ 6).



Biểu đồ 6: Tổng hợp năng lực tổ chức bộ máy và phát triển đội ngũ

Biểu đồ 6 cho thấy, phần lớn CBQL trường chính trị khu vực BTB được đánh giá tương đối tốt về năng lực này, cụ thể: Các tiêu chí được đánh giá *Tốt* dao động từ 55-65%, trong đó cao nhất là kĩ năng *Có kế hoạch ĐT, BD đội ngũ giảng viên, cán bộ* (65%); tuy nhiên, loại *Trung bình* và *Yếu* vẫn chiếm tỉ lệ cao ở cả 5 tiêu chí, đặc biệt là tiêu chí *Xây dựng, tổ chức bộ máy nhà trường hoạt động hiệu quả* có tới 17% đánh giá loại *Yếu*; các tiêu chí khác, loại *Trung bình* và *Yếu* đều dao động từ 10-15%. Kết hợp với trao đổi, phỏng vấn đối với một số CBQL là hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và trưởng khoa, phòng cho thấy, năng lực tổ chức bộ máy và phát triển đội ngũ của CBQL trường chính trị còn khá yếu.

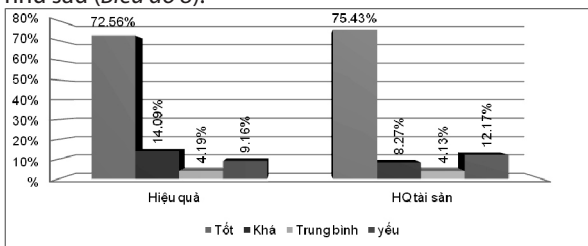
- *Quản lí hoạt động ĐT, BD*: Chúng tôi sử dụng 4 tiêu chí: 1) Tuyển sinh theo đúng tiêu chí: Đúng về đối tượng, đủ về số lượng, rõ về nguồn quy hoạch và làm tốt công tác quản lí học viên (Tuyển sinh); 2) Thực hiện nội dung chương trình, theo hướng phát huy tính tự giác, tích cực, chủ động, sáng tạo của học viên, phát triển học viên một cách toàn diện từ thái độ, niềm tin, kiến thức và kĩ năng (THCT); 3) Tổ chức hoạt động dạy học theo yêu cầu đổi mới, phát huy dân chủ, khuyến khích sự sáng tạo của từng giảng viên (HĐ dạy học); 4) Thực hiện đổi mới toàn diện công tác ĐT, BD, phát triển tối đa khả năng của người học (Toàn diện). Kết quả thu được như sau (Biểu đồ 7).



Biểu đồ 7: Tổng hợp năng lực quản lý đào tạo, bồi dưỡng

Biểu đồ 7 cho thấy, CBQL được đánh giá tương đối cao về năng lực này với 75,48-85,39% đạt loại *Tốt*. Điều này nói lên năng lực quản lý ĐT, BD của ĐNCBQL đã được chú trọng quan tâm và thực hiện tương đối tốt. Tuy nhiên, qua trao đổi, phỏng vấn cho thấy, kỹ năng, phương pháp quản lý, chỉ đạo giảng viên của các khoa chuyên môn trong việc thiết kế bài giảng theo cách tiếp cận phát triển phẩm chất, năng lực học viên, đổi mới phương pháp giảng dạy còn những hạn chế; năng lực quản lý mục tiêu, quán xuyên mục tiêu trang bị về thái độ, kiến thức, kỹ năng của người học cũng như quản lý việc kiểm tra, đánh giá kết quả học tập đối với học viên của đội ngũ CBQL còn chưa cao, điều này đúng với kết quả ở trên khi vẫn còn 3,09-6,32% CBQL xếp loại *Yếu* ở các tiêu chí.

- *Quản lý tài chính và tài sản của nhà trường*: Chúng tôi sử dụng 2 tiêu chí: 1) Huy động và sử dụng hiệu quả, minh bạch, đúng quy định các nguồn lực tài chính phục vụ các hoạt động của nhà trường, thực hiện công khai tài chính của trường theo đúng quy định (Hiệu quả); 2) Quản lý sử dụng hiệu quả tài sản nhà trường, trang thiết bị phục vụ tốt việc nghiên cứu khoa học, giảng dạy, học tập, sinh hoạt, vui chơi, giải trí cho cán bộ, giảng viên và học viên nhà trường (Hiệu quả tài sản). Kết quả thu được như sau (Biểu đồ 8).

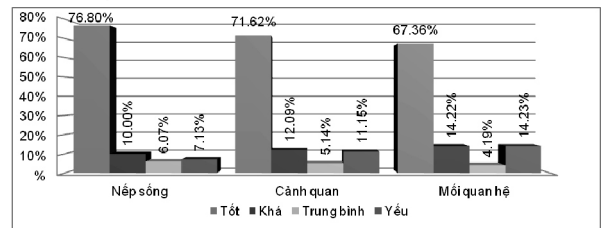


Biểu đồ 8: Tổng hợp năng lực quản lý tài chính và tài sản nhà trường

Số liệu ở biểu đồ 8 kết hợp với trao đổi, phỏng vấn cho thấy, ĐNCBQL Trường chính trị tỉnh khu vực BTB, nhất là hiệu trưởng và các phó hiệu trưởng đã hiểu biết và nắm vững hoạt động của bộ phận tài vụ của nhà trường, chỉ đạo bộ phận tài vụ xây dựng kế hoạch về tài chính, tài sản, có biện pháp bảo đảm cân đối để phục vụ cho các nhiệm vụ của nhà trường; có kỹ năng quản lý, sử dụng hiệu quả, minh bạch, đúng quy định các nguồn tài chính phục vụ các hoạt động nghiên cứu, giảng dạy và học tập, thực hiện công khai, minh bạch về tài chính theo đúng quy định; có kỹ năng chỉ đạo nhà trường xây

dựng bộ quy chế chi tiêu nội bộ phù hợp với đặc điểm của từng trường; quản lý sử dụng hiệu quả tài sản nhà trường, thiết bị dạy học phục vụ đổi mới công tác ĐT, BD; thực hiện xã hội hóa nguồn lực tài chính phục vụ hoạt động dạy - học, nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn của các trường mang lại hiệu quả cao. Tuy nhiên, kỹ năng chỉ đạo bộ phận tài vụ lập dự toán ngân sách hàng năm, thực hiện đúng chế độ thủ trường, kế toán trường còn hạn chế; một bộ phận CBQL chưa có kỹ năng chỉ đạo và kiểm tra, giám sát việc sử dụng tài chính, tài sản của nhà trường nhằm sử dụng có hiệu quả các nguồn tài chính, tài sản theo quy định hiện hành, đảm bảo công khai, minh bạch.

- *Xây dựng môi trường giáo dục giàu tính Đảng*: Chúng tôi sử dụng 3 tiêu chí: 1) Xây dựng nếp sống văn hóa và môi trường sư phạm giàu tính Đảng (Nếp sống); 2) Tạo cảnh quan trường học xanh, sạch, đẹp, thân thiện (Cảnh quan); 3) Xây dựng và duy trì mối quan hệ thường xuyên với cơ quan quản lý, sử dụng cán bộ để đạt hiệu quả cao trong công tác ĐT, BD của nhà trường; phối hợp với các ban, sở, ngành, đoàn thể cấp tỉnh và cấp ủy, chính quyền địa phương nhằm phát huy nguồn lực, cập nhật kiến thức mới, kỹ năng và môi trường cho học viên phát triển phẩm chất và kỹ năng đáp ứng yêu cầu (Mối quan hệ). Kết quả thu được như sau (Biểu đồ 9).



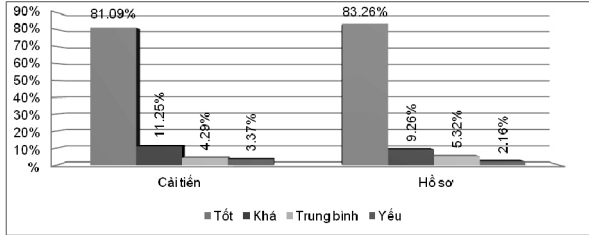
Biểu đồ 9: Tổng hợp năng lực xây dựng môi trường giáo dục giàu tính Đảng

Nhìn chung, ĐNCBQL Trường chính trị tỉnh khu vực BTB đã quan tâm, chú trọng đến việc xây dựng môi trường giáo dục, nhất là xây dựng nếp sống văn hóa và môi trường sư phạm giàu tính Đảng (76,80% loại *Tốt*). Tuy nhiên, thực tế mối quan hệ phối hợp trong ĐNCBQL (mối quan hệ giữa hiệu trưởng với các phó hiệu trưởng và với trường, phó khoa, phòng; giữa các trường, phó khoa, phòng với nhau...) của một số trường chính trị tỉnh chưa thực sự tạo thành sức mạnh đoàn kết, thống nhất để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của nhà trường. Đây chính là điểm yếu cần phải được khắc phục, bởi chính điều đó ảnh hưởng lớn đến việc xây dựng môi trường giàu tính Đảng mà theo đó học viên noi theo. Mối quan hệ đối với các Ban, Sở, Ngành với cấp ủy chính quyền ở một bộ phận CBQL trường chính trị còn hạn chế (14,23% loại *Yếu*).

- *Quản lý hành chính*: Chúng tôi sử dụng 2 tiêu chí như: 1) Xây dựng, cải tiến các quy trình hoạt động, thủ tục hành chính của nhà trường theo hướng từ quản lý hành chính sang quản lý phục vụ (Cải tiến); 2) Quản lý hồ sơ, sổ sách theo đúng quy định (Hồ sơ). Kết quả thu được



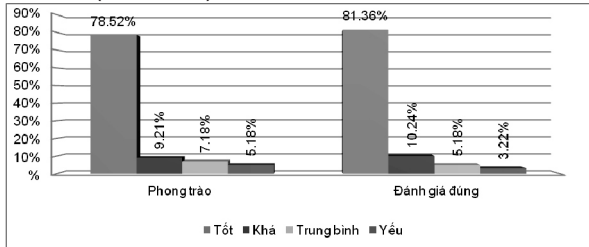
như sau (Biểu đồ 10).



Biểu đồ 10: Tổng hợp năng lực quản lý hành chính

Biểu đồ 10 cho thấy, nội dung này được đánh giá cao nhất trong số những nội dung khảo sát với trên 80% loại *Tốt* ở cả 2 tiêu chí và lại *Yếu* chỉ trên dưới 3%. Qua trao đổi, phỏng vấn, chúng tôi thấy, ĐNCBQL Trường chính trị tỉnh khu vực BTB đã và đang cải tiến và hoàn thiện phương pháp quản lý theo hướng chuyển từ quản lý mang tính chất hành chính sang quản lý mang tính chất phục vụ tất cả vì sự phát triển của người học, vì sự thành công của học viên, tạo điều kiện thuận lợi nhất về mọi mặt cho người học. Đây là một điểm mới trong tư duy và cách làm cần phải được tổng kết, phát huy và nhân rộng.

- *Công tác thi đua khen thưởng*: Chúng tôi sử dụng 2 tiêu chí: 1) Phát động và tổ chức hiệu quả các phong trào thi đua trong giảng dạy và học tập (Phong trào); 2) Động viên, khích lệ, đánh giá thành tích của cán bộ, giảng viên, nhân viên và học viên (Đánh giá đúng). Kết quả thu được như sau (Biểu đồ 11).

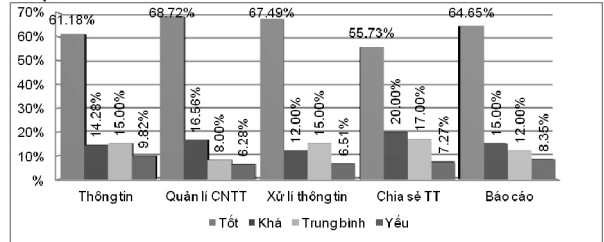


Biểu đồ 11: Tổng hợp năng lực công tác thi đua, khen thưởng

Kết quả ở biểu đồ 11 kết hợp với phỏng vấn cho thấy, ĐNCBQL Trường Chính trị tỉnh khu vực BTB luôn quan tâm đến công tác thi đua khen thưởng, đã tổ chức có hiệu quả các phong trào thi đua như: Nghiên cứu tốt, giảng dạy tốt, học tập tốt, quản lý tốt, phục vụ tốt; kịp thời động viên, khích lệ cán bộ, giảng viên, nhân viên, học viên trong nhà trường, nâng cao chất lượng hiệu quả công tác ĐT, BD; chỉ còn 5,18% và 3,22% là *Yếu* về 2 tiêu chí này.

- *Xây dựng hệ thống thông tin*: Chúng tôi sử dụng 5 tiêu chí: 1) Tổ chức xây dựng hệ thống thông tin phục vụ hoạt động ĐT, BD (Thông tin); 2) Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý (Quản lý công nghệ thông tin); 3) Tiếp nhận, xử lý các thông tin phản hồi (Xử lý thông tin); 4) Hợp tác và chia sẻ thông tin về kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý với các trường chính trị, cá nhân và tổ chức khác để hỗ trợ và phát triển nhà trường (Chia sẻ thông tin); 5) Báo cáo các kết quả hoạt động của nhà trường đầy đủ,

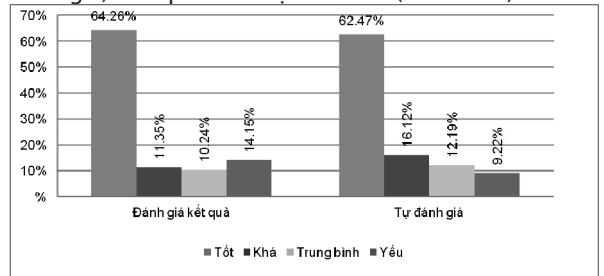
chính xác, kịp thời theo quy định (Báo cáo). Kết quả thu được như sau (Biểu đồ 12).



Biểu đồ 12: Tổng hợp năng lực xây dựng hệ thống thông tin

Biểu đồ 13 cho thấy, năng lực xây dựng hệ thống thông tin được đánh giá ở mức khiêm tốn với chỉ 55,73-68,72% loại *Tốt* ở các tiêu chí và loại *Yếu* chiếm tỉ lệ khá cao (6,28-9,82%), trong đó yếu nhất là tiêu chí *Tổ chức xây dựng hệ thống thông tin phục vụ hoạt động ĐT, BD* (9,82% *Yếu*). Qua đó khẳng định, năng lực này vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế và chưa thực sự đồng đều giữa các nhà trường cũng như trong ĐNCBQL. Điều này ảnh hưởng lớn đến việc quản lý, nhất là quản lý chất lượng đầu ra của đối tượng ĐT, BD.

- *Kiểm tra đánh giá*: Khảo sát năng lực này, chúng tôi sử dụng 2 tiêu chí: 1) Tổ chức đánh giá khách quan, khoa học công bằng kết quả học tập và rèn luyện của học viên, kết quả công tác, rèn luyện của cán bộ, giảng viên và nhân viên nhà trường (Đánh giá kết quả); 2) Nhà trường tự đánh giá về chất lượng công tác ĐT, BD (Tự đánh giá). Kết quả thu được như sau (Biểu đồ 13).



Biểu đồ 13: Tổng hợp năng lực kiểm tra, đánh giá

Biểu đồ 13 cho thấy, đây cũng là năng lực được đánh giá ở mức thấp với chỉ trên 60% đạt mức *Tốt*, trong khi mức độ *Trung bình* và *Yếu* chiếm tỉ lệ rất cao (9,22-14,15%). Kết hợp với phỏng vấn các chuyên gia và các nhà quản lý cho thấy, việc đánh giá kết quả học tập của học viên ở một số trường chủ yếu tập trung vào đánh giá điểm số chứ chưa đánh giá theo quá trình; mới chỉ tập trung vào đánh giá về kiến thức mà chưa chú trọng vào kĩ năng, thái độ và khả năng vận dụng sáng tạo tri thức trong những tình huống ứng dụng khác nhau của học viên.

### 3. Kết luận

Kết quả khảo sát 13 thành tố của năng lực lãnh đạo và quản lý của ĐNCBQL Trường chính trị tỉnh khu vực BTB cho ta một cái nhìn "toàn cảnh" về thực trạng đội ngũ này. Với kết quả đó, ban lãnh đạo các trường cần lên kế hoạch để tiếp tục phát huy những mặt đã đạt được,

đồng thời nhanh chóng tìm ra, tổng hợp những nguyên nhân của hạn chế, từ đó đề xuất các giải pháp khắc phục cho mỗi nội dung. Nghiên cứu này mới chỉ thực hiện trên đối tượng là các trường chính trị tỉnh nhưng đây là tài liệu tham khảo cả về lí luận và thực tiễn cho ĐNCBQL trường chính trị cấp quận, huyện, thị xã, thành phố cũng như cấp Trung ương.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Ban Bí thư Trung ương Đảng, (2008), *Quyết định số 184-QĐ/TW ngày 3/9/2008 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực*

*thuộc Trung ương.*

[2] Đỗ Minh Cương, (2009), *Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lí*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.

[3] Nguyễn Mạnh Hải, (2015), *Phát triển đội ngũ giảng viên trường chính trị các tỉnh miền núi phía bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục lí luận chính trị*, Luận án Tiến sĩ Khoa học giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

[4] 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 - Sự thật.

[5] John C.Maxwell, (2013), *Để trở thành nhà lãnh đạo quần chúng xuất sắc* (Bản dịch), NXB Thế giới.

### THE CURRENT STATUS OF THE LEADERSHIP AND MANAGEMENT COMPETENCE OF MANAGEMENT STAFF AT PROVINCIAL POLITICAL SCHOOLS IN THE NORTH CENTRAL AREA

LUONG TRONG THANH

Email: thanhctth1970@gmail.com

Political school, Thanh Hoa province

**Abstract:** *The article explores the current status of the leadership and management competence of management staff at provincial political schools in the North Central area, and then proposes solutions to develop this team to meet the requirements of renewing and improving the quality of the staff's overall training and retraining program. According to the author, the issue of developing managers at provincial political school is a very important factor, having decisive impact on quality of training, fostering and developing staff at these schools.*

**Keywords:** *Leadership competence, management competence; management staff; political schools; the North Central area.*