BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA
HỒ CHÍ MINH
HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

ĐỖ KHÔI NGUYÊN

CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA ĐẢNG BỘ, CHI BỘ CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

HÀ NỘI - 2026

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA
HỒ CHÍ MINH

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

ĐỖ KHÔI NGUYÊN

CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA ĐẢNG BỘ, CHI BỘ CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY

Mã số: 9310202

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

Người hướng dẫn khoa học: **PGS, TS. MAI ĐỨC NGỌC**

TS. NGUYỄN THỊ NGỌC LOAN

HÀ NỘI – 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ, đúng quy định.

Hà Nội, ngày tháng 4 năm 2026

Tác giả luận án

Đỗ Khôi Nguyên

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU 1
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN 8
1.1. Các công trình nghiên cứu ở ngoài nước 8
1.2. Các công trình nghiên cứu ở trong nước 18
1.3. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu liên quan và những vấn đề luận án tập trung giải quyết 28
CHƯƠNG 2: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA ĐẢNG BỘ, CHI BỘ CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY 32
2.1. Khái quát về thành phố Hà Nội, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội; đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội 32
2.2. Hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở và chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội hiện nay 64
CHƯƠNG 3: CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA ĐẢNG BỘ, CHI BỘ CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY –THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA 82
3.1. Thực trạng chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội hiện nay 82
3.2. Nguyên nhân và những vấn đề đặt ra 114
CHƯƠNG 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA ĐẢNG BỘ, CHI BỘ CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI THỜI GIAN TỚI 135
4.1. Dự báo những yếu tố tác động và phương hướng nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội thời gian tới 135
4.2. Những giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội thời gian tới 145
KẾT LUẬN 175
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN 178
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 179
PHỤ LỤC 199

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT TRONG LUẬN ÁN

Chữ viết tắt	Chữ viết đầy đủ
BTVTU	Ban Thường vụ Thành ủy
CTQG	Chính trị quốc gia
DNNN	Doanh nghiệp nhà nước
DNNKVNN	Doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước
DNXH	Doanh nghiệp xã hội
NXB	Nhà xuất bản
HTX	Hợp tác xã
KCN và CX	Khu công nghiệp và chế xuất
TCCSĐ	Tổ chức cơ sở đảng
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
UBND	Ủy ban nhân dân
UBKT	Ủy ban kiểm tra

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Tổ chức cơ sở đảng (TCCSĐ) có vai trò đặc biệt quan trọng trong xây dựng nội bộ Đảng từ cơ sở: lãnh đạo các tổ chức của hệ thống chính trị, các tổ chức kinh tế - xã hội; lãnh đạo cán bộ, đảng viên và nhân dân; định hướng các lĩnh vực của đời sống xã hội, bảo đảm mọi hoạt động ở cơ sở đều thực hiện đúng đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước. Quán triệt vị trí, vai trò đó, Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 16/6/2022 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tăng cường củng cố, xây dựng TCCSĐ và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới đã được Bộ Chính trị, Ban Bí thư tiếp tục cụ thể hóa qua Kết luận số 176-KL/TW ngày 04/7/2025 và Kết luận số 229-KL/TW ngày 05/01/2026 về thực hiện một số nội dung, nhiệm vụ trọng tâm trong hoạt động của TCCSĐ thời gian tới.

Trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và đẩy mạnh phát triển kinh tế tư nhân, với quan điểm "kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng nhất của nền kinh tế quốc gia, là lực lượng tiên phong thúc đẩy tăng trưởng, tạo việc làm, nâng cao năng suất lao động, năng lực cạnh tranh quốc gia, công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tái cấu trúc nền kinh tế theo hướng xanh, tuần hoàn, bền vững" và "phát triển kinh tế tư nhân nhanh, bền vững, hiệu quả, chất lượng cao vừa là nhiệm vụ trọng tâm, cấp bách vừa mang tính chiến lược lâu dài" [51], việc xây dựng, củng cố tổ chức và nâng cao chất lượng hoạt động của TCCSĐ trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước (DNNKVNN) càng trở nên có ý nghĩa quan trọng.

Tại Hà Nội hiện nay có hơn 155.000 doanh nghiệp đang hoạt động, trong đó 97,2% là doanh nghiệp tư nhân. Khu vực này đóng góp trên 45% GRDP, chiếm gần 58% tổng vốn đầu tư toàn xã hội và tạo ra gần 80% việc làm mới mỗi năm [154]. Sự ổn định và phát triển của khối DNNKVNN không chỉ góp phần khẳng định vị thế Thủ đô là trung tâm chính trị - hành chính quốc gia mà còn là một trong hai "đầu tàu" kinh tế lớn nhất cả nước.

Nhận thức rõ tầm quan trọng của khu vực kinh tế này và vai trò của TCCSĐ trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, ngày 27/02/2012, Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội đã ban hành Nghị quyết số 09-NQ/TU về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội đến năm 2020". Năm 2020, Ban Thường vụ Thành ủy tiếp tục ban hành Kết luận số 67-KL/TU về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU giai đoạn 2020-2025. Nghị quyết 02-NQ/TW ngày 17/3/2026 của Bộ Chính trị Xây dựng và phát triển Thủ đô Hà Nội trong kỷ nguyên mới, cùng với việc xác định vai trò của "kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng nhất" cũng chỉ rõ nhiệm vụ "Xây dựng Đảng bộ và hệ thống chính trị của Thủ đô trong sạch, vững mạnh, nêu gương, hành động, trách nhiệm; thật sự tiêu biểu, mẫu mực về bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu" [52].

Từ khi ban hành Nghị quyết số 09-NQ/TU đến nay, toàn thành phố đã thành lập được 1.931 tổ chức đảng trong các DNNKVNN, kết nạp 12.717 đảng viên (trong đó có 67 chủ doanh nghiệp tư nhân) trên tổng số 343.885 doanh nghiệp đăng ký thành lập [92]. Các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN đã phát huy vai trò lãnh đạo trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị, tham gia xây dựng chiến lược phát triển doanh nghiệp, giải quyết các vấn đề phát sinh, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Đa số đảng bộ, chi bộ đã xây dựng quy chế hoạt động phù hợp với đặc thù doanh nghiệp, duy trì sinh hoạt Đảng định kỳ, quan tâm nâng cao trình độ chuyên môn cho đảng viên và người lao động. Đặc biệt, ở những nơi bí thư, phó bí thư hoặc cấp ủy viên là thành viên ban lãnh đạo doanh nghiệp, các chủ trương phát triển sản xuất kinh doanh được đưa vào nghị quyết chi bộ, tạo sự thống nhất và hiệu quả lãnh đạo cao.

Bên cạnh những kết quả đạt được, chất lượng hoạt động của một số đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN vẫn còn những hạn chế. Một số tổ chức đảng bị "lu mờ", chưa thể hiện rõ vai trò lãnh đạo; nội dung và phương

thức lãnh đạo chưa đáp ứng yêu cầu mới; một số ít đảng bộ, chi bộ cơ sở hoạt động còn mang tính hình thức, công tác giáo dục chính trị, tư tưởng chưa sâu sát; tình trạng kiện toàn cấp ủy chậm trễ, sinh hoạt không đúng quy định theo Điều lệ Đảng vẫn diễn ra. Một số bí thư cấp ủy không phải là thành viên ban lãnh đạo doanh nghiệp nên việc nắm bắt thông tin, tiếp cận chủ trương phát triển doanh nghiệp gặp khó khăn, dẫn đến vai trò lãnh đạo bị hạn chế và chất lượng hoạt động chung giảm sút.

Nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN tại Hà Nội vì thế trở thành vấn đề vừa mang tính cấp bách, vừa có ý nghĩa chiến lược lâu dài trong kỷ nguyên phát triển mới của đất nước nói chung, của Thủ đô nói riêng, nhất là trong phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập quốc tế và chuyển đổi số với vai trò ngày càng tăng của DNNKVNN. Từ những lý do trên, nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài *"Chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội hiện nay"* để thực hiện luận án tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội, luận án đề xuất phương hướng và giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội thời gian tới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Tổng quan các công trình khoa học trong và ngoài nước liên quan đến đề tài luận án.

- Làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN.

- Khảo sát, đánh giá đúng thực trạng chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội từ 2015 đến nay, chỉ rõ nguyên nhân của ưu điểm, hạn chế và những vấn đề đặt ra.

- Đề xuất phương hướng, giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi không gian: Luận án tập trung khảo sát, đánh giá thực trạng chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội.

- Phạm vi thời gian:

+ Thực trạng chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội từ năm 2015 đến nay.

+ Phương hướng, giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội có giá trị đến năm 2035, tầm nhìn đến năm 2045.

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

4.1. Cơ sở lý luận

Đề tài được thực hiện trên cơ sở lý luận là chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng Đảng, nhất là về chất lượng tổ chức đảng trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Cơ sở thực tiễn của đề tài là hoạt động và chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội từ năm 2015 đến nay; các báo cáo tổng kết về công tác xây dựng Đảng của các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội, báo cáo của Đảng ủy khối doanh nghiệp Trung ương, của Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội, của Đảng ủy Khối doanh nghiệp Hà Nội về hoạt động của các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN; báo cáo của các chi bộ, đảng bộ cơ sở trong các DNNKVNN ở thành phố Hà Nội từ năm 2015 đến nay.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, luận án sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu, cụ thể như sau: phương pháp hệ thống hóa, khai thác tài liệu, lôgic kết hợp lịch sử, phân tích và tổng hợp, diễn dịch, quy nạp, tổng kết thực tiễn, thống kê, so sánh, điều tra xã hội học, phương pháp dự báo...

- Phương pháp hệ thống hóa, khai thác tài liệu được sử dụng chủ yếu trong phần tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài và cả trong chương 2 của luận án khi xây dựng các khái niệm công cụ, khái niệm trung tâm; trong chương 3 của luận án khi tiếp cận các tài liệu thực tiễn, các nghị quyết, báo cáo.

- Phương pháp lôgic kết hợp lịch sử được sử dụng trong chương 2 của luận án nhằm làm rõ những vấn đề lý luận về đảng bộ, chi bộ cơ sở, hoạt động của đảng bộ chi bộ cơ sở và chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN, từ đó xác định các yếu tố quy định và tiêu chí đánh giá chất lượng hoạt động của đảng bộ chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội.

- Phương pháp phân tích và tổng hợp được sử dụng chủ yếu trong đánh giá thực trạng chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội khi tiếp cận các báo cáo, số liệu thực tiễn.

- Phương pháp quy nạp và diễn dịch được sử dụng để đưa ra các nhận định, đánh giá, luận cứ, luận chứng, khái quát hóa, diễn giải được sử dụng chủ yếu trong chương 3, chương 4 của luận án.

- Phương pháp tổng kết thực tiễn được sử dụng trong chương 3 khi nghiên cứu thực tiễn chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội từ năm 2015 đến nay để đánh giá ưu điểm, hạn chế và nhận diện những nguyên nhân, những vấn đề đặt ra. Phương pháp này cũng được sử dụng trong chương 4 của luận án khi phân tích các căn cứ của việc đề xuất giải pháp.

- Phương pháp thống kê, so sánh được sử dụng nhằm đánh giá, xử lý các số liệu từ các nguồn tổng hợp được.

- Phương pháp điều tra xã hội học thông qua phiếu điều tra, khảo sát để

đánh giá thực trạng chất lượng hoạt động của đảng bộ chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội. Kết quả khảo sát được xử lý trên phần mềm SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) phiên bản 22. Nghiên cứu được tiến hành khảo sát trong khoảng thời gian từ tháng 5 đến tháng 8/2025 với tổng số phiếu phát ra là 570 phiếu, số phiếu thu về là 570 phiếu, trong đó có 568 phiếu đạt và 02 phiếu không đạt yêu cầu khảo sát. Đối tượng khảo sát là đảng viên trong các DNNKVNN ở thành phố Hà Nội, trong đó có 30 người là chủ doanh nghiệp (chiếm tỷ lệ 5,3%); 40 người tham gia ban lãnh đạo doanh nghiệp (7%), và 498 đảng viên và người lao động (87,7%). Số người đã từng tham gia cấp ủy là 22 người (3,9%), đang tham gia cấp ủy là 30 người (5,3%) và 516 người chưa từng tham gia cấp ủy (90,8).

- Phương pháp dự báo được sử dụng trong chương 4 của luận án khi phân tích những yếu tố tác động đến việc nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội thời gian tới

Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng đan xen, kết hợp một cách linh hoạt trong quá trình triển khai thực hiện luận án.

5. Đóng góp mới về mặt khoa học của luận án

Một là, luận án đã xây dựng được khái niệm chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN, xác định được 6 yếu tố quy định chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN.

Hai là, luận án đã xây dựng được 4 tiêu chí đánh giá chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN: kết quả thực hiện hoạt động lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ cơ sở; kết quả thực hiện hoạt động xây dựng nội bộ; kết quả thực hiện hoạt động phối hợp giữa cấp ủy với tập thể lãnh đạo doanh nghiệp và uy tín của đảng bộ, chi bộ cơ sở và đội ngũ đảng viên.

Ba là, luận án nhận diện được 5 vấn đề đặt ra đối với chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội hiện nay: số lượng tổ chức đảng có cán bộ chủ chốt doanh nghiệp là đảng viên tham gia cấp ủy chưa nhiều; trình độ lý luận chính trị, kỹ năng, nghiệp vụ,

kinh nghiệm công tác Đảng của cấp ủy viên chưa ngang tầm yêu cầu, nhiệm vụ; tổ chức sinh hoạt đảng chưa phù hợp thời gian làm việc của doanh nghiệp; vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội chưa được phát huy đầy đủ trong tạo nguồn phát triển đảng viên, chưa tạo được động lực phấn đấu trở thành đảng viên cho công nhân, người lao động; hầu hết tổ chức đảng đặt dưới sự lãnh đạo của đảng ủy phường, xã, trong khi các cấp ủy này không khó có thể sâu sát về đặc thù hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp để có sự lãnh đạo, chỉ đạo kịp thời và phù hợp.

Bốn là, luận án phân tích, luận giải các giải pháp mang tính hệ thống, khả thi nhằm nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội, trong đó có giải pháp đột phá là nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên, nhất là cấp ủy viên của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội và tăng cường vận động, kết nạp chủ doanh nghiệp vào Đảng và tham gia cấp ủy.

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

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án góp phần làm rõ những vấn đề lý luận về chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN hiện nay .

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

- Kết quả nghiên cứu của luận án có thể là tài liệu tham khảo cho các cấp ủy, tổ chức đảng trong DNNKVNN phục vụ việc nâng cao chất lượng hoạt động của chi bộ, đảng bộ cơ sở.

- Luận án có thể được dùng làm tài liệu tham khảo cho việc nghiên cứu, giảng dạy môn Xây dựng Đảng trong các trường chính trị tỉnh, thành, trung tâm chính trị, hệ thống các trường thuộc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án gồm 4 chương 9 tiết.

Chương 1
TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở NGOÀI NƯỚC

1.1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

Hakkala, K. & Kokko (2007), *The state and the private sector in Vietnam* (Nhà nước và khu vực kinh tế tư nhân tại Việt Nam) [166]. Các tác giả làm rõ quan điểm, chủ trương, chính sách của chính phủ Việt Nam trong cam kết tạo ra môi trường kinh doanh công bằng cho các doanh nghiệp nhà nước và tư nhân trong các chương trình phát triển kinh tế trung hạn và dài hạn. Sự phát triển của khu vực kinh tế tư nhân ở Việt Nam, đặc biệt là mối quan hệ giữa nhà nước và khu vực tư nhân; các trở ngại cho sự phát triển của kinh tế tư nhân, trong đó tập trung vào vai trò của doanh nghiệp nhà nước là những nội dung trọng tâm của bài báo. Bên cạnh đó, các tác giả chỉ ra những cơ hội và thách thức trong tương lai, từ đó đề xuất một số cải cách về chính sách trên cơ sở tiếp thu có chọn lọc những kinh nghiệm quốc tế và kết quả đường lối đổi mới kinh tế ở Việt Nam. Bài báo cũng nêu kiến nghị xem xét, đề cập đến việc thành lập các mô hình doanh nghiệp mới, bao gồm cả tác động của đầu tư nước ngoài đối với khu vực kinh tế tư nhân trong nước.

Lois Stevenson (2010), *Private Sector and Enterprise Development: Fostering Growth in the Middle East and North Africa* (Phát triển khu vực tư nhân và doanh nghiệp: Thúc đẩy tăng trưởng ở Trung Đông và Bắc Phi) [169]. Nghiên cứu về phát triển khu vực tư nhân và doanh nghiệp tại 12 quốc gia Trung Đông và Bắc Phi (MENA-12), bao gồm: Algeria, Ai Cập, Iraq, Jordan, Lebanon, Maroc, Sudan, Syria, Tunisia, Thổ Nhĩ Kỳ, West Bank & Gaza và Yemen, tác giả chỉ ra rằng khu vực này còn nhiều rào cản về thể chế, môi trường kinh doanh, tiếp cận tài chính và văn hóa khởi nghiệp. SMEs tuy chiếm tỷ trọng lớn nhưng khả năng mở rộng và đổi mới còn hạn chế, trong khi khởi nghiệp có tiềm năng tạo động lực mới cho tăng trưởng song chưa được chính

sách coi trọng đúng mức. Sách phân tích chi tiết từng quốc gia, so sánh môi trường phát triển khu vực tư nhân giữa nhóm năng động và nhóm kém năng động, đề xuất các khuyến nghị về cải cách thể chế, đơn giản hóa thủ tục hành chính, tăng cường khả năng tiếp cận vốn, phát triển giáo dục và kỹ năng doanh nhân, xây dựng hệ sinh thái khởi nghiệp - cung cấp khung tham chiếu quan trọng cho các nhà hoạch định chính sách nhằm thúc đẩy doanh nghiệp khởi nghiệp và tăng trưởng bền vững trong khu vực.

Ross Garnaut, Ligang Song, Stoyan Tenev (2012), *Private Enterprise in China* (Doanh nghiệp tư nhân ở Trung Quốc) [175]. Cuốn sách trình bày chi tiết quá trình trỗi dậy của doanh nghiệp tư nhân Trung Quốc trong giai đoạn hậu cải cách (sau năm 1978), khi Đảng Cộng sản Trung Quốc bắt đầu nới lỏng các rào cản đối với kinh tế tư nhân. Tác giả phân tích hiệu quả hoạt động, khả năng đổi mới và đóng góp vào GDP của các doanh nghiệp tư nhân so với khu vực nhà nước. Một phần lớn của cuốn sách đề cập đến sự phát triển của hệ thống pháp lý và các chính sách điều chỉnh khu vực tư nhân, bao gồm quyền sở hữu, đầu tư nước ngoài, và cải cách hành chính. Cải cách như "Cổ phần hóa" (shareholding reform), giảm thiểu vai trò độc quyền của doanh nghiệp nhà nước, và mở rộng quyền kinh doanh đã mở đường cho doanh nghiệp tư nhân phát triển. Cuốn sách chỉ ra rằng khu vực tư nhân đóng vai trò then chốt trong việc thúc đẩy tăng trưởng GDP, tạo việc làm và đẩy nhanh tiến trình hiện đại hóa kinh tế Trung Quốc.

Mariana Mazzucato (2013), *The Entrepreneurial State: Debunking Public vs. Private Sector Myths* (Doanh nghiệp nhà nước: phá bỏ huyền thoại về khu vực công và tư) [171]. Trong nghiên cứu này, Mazzucato đưa ra lập luận chống lại quan niệm phổ biến rằng chỉ có khu vực tư nhân mới là động lực chính của đổi mới và tăng trưởng kinh tế. Cụ thể, bà chỉ ra rằng nhiều đổi mới công nghệ mang tính đột phá – như internet, GPS, màn hình cảm ứng, công nghệ sinh học – đều có nguồn gốc từ đầu tư công, đặc biệt từ chính phủ Mỹ. Nhà nước không chỉ đơn thuần tạo môi trường pháp lý hay hỗ trợ cơ sở hạ tầng, mà còn chủ động đầu tư, định hướng nghiên cứu và chấp nhận rủi ro mà khu vực tư nhân thường tránh. Mazzucato cho rằng để thúc đẩy đổi mới hiệu quả, cần có sự hợp

tác chiến lược giữa nhà nước và doanh nghiệp tư nhân, trong đó nhà nước đóng vai trò chủ động. Cuốn sách sử dụng nhiều ví dụ từ Hoa Kỳ, như DARPA (Cơ quan Dự án Nghiên cứu tiên tiến về quốc phòng) và NIH (Viện Y tế quốc gia), cho thấy nhà nước đã là "người chơi chủ động" trong việc phát triển các công nghệ nền tảng.

Nicholas R. Lardy *(2014), Markets over Mao: The Rise of Private Business in China* (Thị trường đã chiến thắng Mao: sự trỗi dậy của doanh nghiệp tư nhân ở Trung Quốc) [172]. Tác giả phản bác quan điểm cho rằng Trung Quốc vẫn là một nền kinh tế do nhà nước chi phối và phân tích vai trò ngày càng tăng của khu vực doanh nghiệp tư nhân trong tăng trưởng kinh tế Trung Quốc kể từ sau cải cách. Ông chứng minh rằng khu vực tư nhân đã vượt qua khu vực doanh nghiệp nhà nước về đầu tư, sản lượng, xuất khẩu và tạo việc làm. Lardy trình bày dữ liệu thực nghiệm cho thấy từ đầu những năm 2000, tăng trưởng GDP Trung Quốc chủ yếu được dẫn dắt bởi khu vực doanh nghiệp tư nhân. Cuốn sách làm rõ vai trò của cải cách như giảm rào cản gia nhập thị trường**,** cải cách tài chính, và cải thiện bảo hộ quyền sở hữu đã giúp khu vực tư nhân phát triển mạnh mẽ. Doanh nghiệp nhà nước (SOE) vẫn nhận được ưu đãi, nhưng hiệu quả sử dụng vốn và năng suất lao động kém hơn tư nhân. Lardy kêu gọi Trung Quốc tiếp tục cải cách theo hướng thị trường, đồng thời cảnh báo rằng sự quay lại mô hình kinh tế nhà nước – kiểu "tái Mao hóa" – sẽ đe dọa tăng trưởng dài hạn.

Xiaoyong Dai & Liwei Cheng (2015), "Public selection and research and development effort of manufacturing enterprises in China: state owned enterprises versus non-state owned enterprises" ("Lựa chọn công và nỗ lực nghiên cứu, phát triển của các doanh nghiệp sản xuất tại Trung Quốc: Doanh nghiệp nhà nước so với doanh nghiệp ngoài nhà nước") [177]. Nghiên cứu này phân tích cách chính phủ Trung Quốc phân bổ trợ cấp công cho doanh nghiệp và mức độ đầu tư vào R&D giữa doanh nghiệp nhà nước (SOE) và doanh nghiệp tư nhân (non-SOE). Kết quả cho thấy có sự thiên vị trong phân bổ trợ cấp công, ưu tiên SOE hơn so với các doanh nghiệp tư nhân có điều kiện tương đương. Đồng thời, SOE cũng duy trì mức đầu tư R&D cao hơn, nhưng điều

này không xuất phát từ chiến lược "chọn người chiến thắng" của chính phủ mà chủ yếu dựa trên mối quan hệ chính trị và mức độ bất đối xứng thông tin thấp hơn của SOE. Điều này đặt ra thách thức cho doanh nghiệp tư nhân trong việc tiếp cận nguồn vốn hỗ trợ, làm hạn chế động lực đổi mới và cạnh tranh bình đẳng trong nền kinh tế.

Yunqi Fan Fangzhao Zhou, Yunbi An, Ligang Zhong, (2017), "Independent directors, non-controlling directors, and executive pay-for-performance sensitivity: Evidence from Chinese non-state owned enterprises" ("Giám đốc độc lập, giám đốc không kiểm soát và mức độ nhạy cảm về trả lương theo hiệu suất của giám đốc điều hành: Bằng chứng từ các doanh nghiệp phi nhà nước của Trung Quốc") [180]. Nghiên cứu tập trung vào mối quan hệ giữa tiền lương của lãnh đạo và hiệu suất công việc tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước (non-SOE) ở Trung Quốc. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng thành viên hội đồng quản trị không kiểm soát (non-controlling directors) – đại diện cho cổ đông không kiểm soát – có tác động tích cực trong việc gắn kết tiền lương lãnh đạo với hiệu suất doanh nghiệp, đặc biệt khi họ sở hữu tỷ lệ cổ phần lớn. Trong khi đó, thành viên độc lập (independent directors) không mang lại hiệu quả tương tự, thậm chí có thể làm suy yếu mối quan hệ này do ràng buộc lợi ích với CEO hoặc cổ đông kiểm soát. Ngoài ra, nghiên cứu cho thấy vai trò giám sát của thành viên không kiểm soát trở nên mạnh mẽ hơn khi CEO không kiêm nhiệm vị trí Chủ tịch Hội đồng Quản trị. Nghiên cứu này nhấn mạnh tầm quan trọng của quản trị doanh nghiệp hiệu quả trong khu vực tư nhân, khuyến nghị sự tham gia tích cực của cổ đông không kiểm soát để tăng cường minh bạch và hiệu suất kinh doanh.

Kexin Zhang (2017), "Proceedings of the 2017 3rd International Conference on Humanities and Social Science Research (ICHSSR 2017) ("Kỷ yếu Hội nghị quốc tế lần thứ 3 về nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn năm 2017") [167]. Bài viết nghiên cứu sử dụng dữ liệu khảo sát hộ gia đình đô thị CHIP2013 để phân tích khoảng cách tiền lương giữa các doanh nghiệp nhà nước (DNNN) và DNNKVNN tại Trung Quốc. Phương pháp thống kê mô tả và hồi quy OLS được áp dụng với các yếu tố như đặc điểm doanh nghiệp (cơ

cấu sở hữu, khu vực), đặc điểm cá nhân (trình độ học vấn, thâm niên, giới tính, tình trạng đảng viên, sức khỏe, và hình thức việc làm), và đặc điểm ngành nghề (ngành công nghiệp và mức độ độc quyền). Kết quả cho thấy: Một là, tiền lương trong DNNN cao hơn so với DNNKVNN, đặc biệt ở các ngành độc quyền. Hai là, các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương khác nhau giữa hai loại doanh nghiệp gồm đặc điểm cá nhân, đặc điểm doanh nghiệp và ngành nghề hoạt động có tác động đến tiền lương của người lao động ở những mức độ khác nhau. Ba là, trong các ngành độc quyền, DNNN trả lương cao hơn đáng kể so với DNNKVNN hoạt động trong các ngành cạnh tranh. Nghiên cứu nhấn mạnh rằng cải cách hệ thống tiền lương của DNNN trong tương lai cần tập trung tăng cường quản lý và giám sát, đặc biệt trong các ngành độc quyền, để đảm bảo sự công bằng và hiệu quả trong sử dụng nguồn lực lao động.

Janaina Macke Ivan Bozhikin, Luana Folchini da Costa b, (2019), "The role of government and key non-state actors in social entrepreneurship: A systematic literature review" ("Vai trò của chính phủ và các tác nhân phi Nhà nước trong doanh nghiệp xã hội: nghiên cứu tổng quan tài liệu") [163]. Nghiên cứu này tổng quan tài liệu từ năm 2001 đến 2018 để phân tích mối quan hệ giữa doanh nghiệp xã hội (DNXH), chính phủ và các bên liên quan ngoài nhà nước. Doanh nghiệp xã hội – một dạng của doanh nghiệp tư nhân – đóng vai trò quan trọng trong giải quyết vấn đề xã hội và phát triển bền vững. Nghiên cứu nhận diện sáu cấp độ can thiệp của chính phủ và 11 cơ chế điều tiết nhằm thúc đẩy hệ sinh thái DNXH. Ngoài ra, 18 bên liên quan, bao gồm tổ chức phi chính phủ và khu vực tư nhân, được xác định là đối tác quan trọng của DNXH. Bài viết nhấn mạnh tầm quan trọng của chính sách hỗ trợ doanh nghiệp xã hội, đặc biệt trong việc phát triển mô hình kinh doanh bền vững, huy động vốn xã hội và tạo điều kiện cho khu vực tư nhân tham gia vào các sáng kiến phát triển.

Jie Li, Zhiyuan Li, Jiao Wang (2021), "The performance of private companies in China before and during the global financial crisis" ("Hiệu suất hoạt động của các công ty tư nhân tại Trung Quốc trước và trong cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu") [164]. Bài viết đánh giá và so sánh hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp tư nhân so với DNNN trong giai đoạn: Trước khủng

hoảng (2004 - 2007); Trong khủng hoảng (2008 - 2009). Dựa trên các chỉ tiêu phân tích gồm tăng trưởng doanh thu, năng suất nhân công, tỷ suất lợi nhuận và khả năng phục hồi tài chính, nghiên cứu nhấn mạnh rằng gói kích thích tài khóa lớn của chính phủ Trung Quốc năm 2008 chủ yếu hướng vào các DNNN và đầu tư cơ sở hạ tầng. Điều này cho thấy khu vực tư nhân ít được ưu tiên hơn, dù đóng vai trò quan trọng trong phục hồi kinh tế thực sự.

Zhang Wanming và Liu Yingqiu (2022), "Creating a New Chinese Discourse on Political Economy" ("Tạo ra một diễn ngôn mới của Trung Quốc về kinh tế chính trị") [181]. Bài viết đề cập đến sự phát triển lý thuyết mới liên quan đến khu vực tư nhân trong kinh tế chính trị Trung Quốc. Tác giả cho rằng các lý thuyết kinh tế chính trị phương Tây không thể giải thích đầy đủ các đặc điểm phát triển của Trung Quốc, đặc biệt trong mối quan hệ giữa nhà nước và thị trường mà cần có một hệ lý luận riêng để phản ánh thực tiễn Trung Quốc, nơi nhà nước không chỉ điều tiết mà còn định hướng sự phát triển của khu vực tư nhân. Bài viết phân tích cách khu vực tư nhân được tích hợp vào hệ thống kinh tế xã hội chủ nghĩa thay vì bị loại trừ như trong mô hình Marxist truyền thống. Khu vực tư nhân được nhìn nhận là "bộ phận hữu cơ" của nền kinh tế quốc dân, góp phần vào tăng trưởng, đổi mới và việc làm. Bài báo tiếp cận từ quan điểm chủ nghĩa Mác để phân tích bối cảnh thực tế của Trung Quốc đang thích nghi với các yếu tố thị trường trong khi vẫn kiên định vai trò lãnh đạo của Đảng và duy trì sở hữu công. Tác giả cũng lập luận rằng lý luận mới cần hỗ trợ cho chính sách, đặc biệt trong việc cân bằng giữa điều tiết và thị trường, thúc đẩy đổi mới tư nhân trong khung thể chế nhà nước và củng cố "niềm tin chính trị" của doanh nhân tư nhân đối với hệ thống hiện hành.

Nhìn chung, các nghiên cứu trên cho thấy sự khác biệt đáng kể giữa DNNN và doanh nghiệp tư nhân trong tiếp cận trợ cấp, quản trị, đãi ngộ và phát triển bền vững, những hạn chế trong phân bổ nguồn lực và cơ chế giám sát đặt ra thách thức cho khu vực kinh tế tư nhân, đòi hỏi những cải cách chính sách để tạo ra một môi trường kinh doanh công bằng hơn.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

Lý Nguyên Triều (2014), "*Công tác xây dựng Đảng ở doanh nghiệp ngoài quốc doanh"* [151] là tập hợp các bài viết nổi bật về công tác xây dựng Đảng ở doanh nghiệp ngoài quốc doanh Trung Quốc của các lãnh đạo Đảng, Nhà nước, các báo cáo chuyên đề tại các hội nghị toàn quốc, các mô hình điển hình của các tỉnh, thực tiễn tại các doanh nghiệp…. Khi nghiên cứu nội dung cuốn sách, có thể nhận thấy công tác xây dựng Đảng ở doanh nghiệp ngoài quốc doanh ở Trung Quốc có nhiều nội dung hoạt động khác với Việt Nam do điều kiện và hoàn cảnh ở hai nước có nhiều điểm khác biệt. Tuy nhiên, những mô hình điển hình và những giải pháp nâng cao chất lượng công tác xây dựng Đảng tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh ở Trung Quốc vẫn là tài liệu tham khảo hữu ích đối với nghiên cứu sinh.

Viện Nghiên cứu xây dựng Đảng – Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2018), *Đảng Cộng sản Trung Quốc: 5 năm quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện – Thành tựu và kinh nghiệm trong công tác xây dựng Đảng từ sau Đại hội XVIII* [157] trong đó chương 6 có tiêu đề "Xây dựng định hướng rõ ràng về việc nắm chắc cơ sở, thúc đẩy xây dựng Đảng ở cơ sở tiến bộ toàn diện, vững chắc toàn diện" đã tập trung làm rõ những thành tựu chính trong xây dựng tổ chức cơ sở của Đảng, tập trung nhấn mạnh thành tựu thúc đẩy công tác xây dựng Đảng ở các tổ chức kinh tế ngoài công lập và tổ chức xã hội để đảm bảo cho sự phát triển, bao gồm: (1) Việc định vị chức năng đã rõ ràng hơn; (2) Tăng cường xây dựng tổ chức đảng ở các doanh nghiệp ngoài công lập, tập trung vào các khu công nghiệp, đồng thời thúc đẩy đảng ủy các cấp ở địa phương thành lập, kiện toàn cơ cấu tổ chức đảng ở các doanh nghiệp ngoài công lập. (3) Tập trung phát huy vai trò của tổ chức đảng và đảng viên. Những thành tựu và kinh nghiệm trong công tác xây dựng Đảng ở các tổ chức kinh tế ngoài công lập của Đảng Cộng sản Trung Quốc có giá trị tham khảo để đề xuất các giải pháp xây dựng tổ chức đảng trong các DNNKVNN ở thành phố Hà Nội.

Scott Livingston (2021), *The New Challenge of Communist Corporate Governance* (Thách thức mới của quản trị doanh nghiệp cộng sản) [176]. Báo cáo này phân tích cách Đảng Cộng sản Trung Quốc đang thúc đẩy một mô hình quản trị doanh nghiệp mới, trong đó Đảng can thiệp trực tiếp vào các quyết định quản trị của doanh nghiệp, đặc biệt là trong khu vực tư nhân. Mô hình này bao gồm việc thành lập các chi bộ đảng trong doanh nghiệp và yêu cầu các doanh nghiệp tuân thủ các nguyên tắc và chính sách của Đảng. Báo cáo chỉ ra rằng sự hiện diện của Đảng trong doanh nghiệp có thể ảnh hưởng đến tính độc lập và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, đồng thời tạo ra thách thức mới đối với các nhà đầu tư và đối tác quốc tế.

Xiaoxue Liu, Jingyun Zhou, You Wu, Na Hao (2022), "The Influence of Party Organization Involvements in Corporate Governance on Innovation: Evidence from China's Private-Owned Enterprises" ("Ảnh hưởng của sự tham gia của tổ chức đảng vào quản trị doanh nghiệp đối với đổi mới: Bằng chứng từ các doanh nghiệp tư nhân của Trung Quốc") [178]. Nghiên cứu sử dụng dữ liệu từ 1.357 doanh nghiệp tư nhân tại Trung Quốc trong giai đoạn 2003–2017 và áp dụng các phương pháp phân tích như Phương pháp ghép cặp điểm xu hướng (PSM) và Mô hình chênh lệch trong chênh lệch (DID) để kiểm tra tác động của sự tham gia của tổ chức đảng vào quản trị doanh nghiệp đối với đổi mới sáng tạo. Kết quả cho thấy sự tham gia của tổ chức đảng có ảnh hưởng tích cực đến đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp, đặc biệt là sau năm 2012, thông qua việc tăng cường đầu tư vào nghiên cứu và phát triển (R&D) và giảm rủi ro hoạt động.

Zhenjiu Yao, Zengtian Zhang, Jun Ma (2023), "Party branches, policy perception and corporate social responsibility*"* ("Các chi bộ Đảng, nhận thức chính sách và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp") [182] tập trung vào việc khám phá ảnh hưởng của chi bộ đảng trong các doanh nghiệp tư nhân đối với nhận thức chính sách và trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR). Nghiên cứu này đặc biệt chú trọng vào mối quan hệ giữa các chi bộ đảng trong doanh nghiệp tư nhân và cách thức doanh nghiệp hiểu và áp dụng các chính sách cũng như nghĩa vụ xã hội. Nghiên cứu cũng phân tích vai trò của chi bộ đảng trong việc hình thành và tác động đến nhận thức chính sách của doanh nghiệp tư

nhân, đồng thời sự tham gia của Đảng ảnh hưởng đến mức độ cam kết và thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Yishuai Shi, Jianjun Li , Ying Zhang, Xiaoyan Zhang, Zhenyu Zhang (2024), "On the Enabling Role of Party Organization Embedding on the Healthy Development of Private Enterprises in the VUCA Environment" ("Về vai trò hỗ trợ của tổ chức đảng trong việc gắn kết phát triển lành mạnh doanh nghiệp tư nhân trong môi trường biến động") [179]. Nghiên cứu phân tích vai trò của việc tích hợp tổ chức đảng trong sự phát triển bền vững của doanh nghiệp tư nhân trong môi trường VUCA (biến động, không chắc chắn, phức tạp và mơ hồ). Kết quả cho thấy việc tích hợp tổ chức đảng giúp doanh nghiệp tư nhân cải thiện hiệu quả chuyển đổi và nâng cao khả năng thích ứng trong môi trường kinh doanh đầy biến động.

1.1.3. Các công trình nghiên cứu liên quan đến chất lượng hoạt động của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

Jun Ma, Xuan He (2018), "The Chinese Communist Party's integration policy towards private business and its effectiveness: An analysis of the Ninth National Survey of Chinese Private Enterprises" ("Chính sách hội nhập của Đảng Cộng sản Trung Quốc đối với doanh nghiệp tư nhân và hiệu quả của nó: Phân tích khảo sát quốc gia lần thứ chín về doanh nghiệp tư nhân Trung Quốc") [165]. Trên cơ sở khảo sát quốc gia lần thứ chín về doanh nghiệp tư nhân Trung Quốc nhằm phân tích chính sách "hội nhập" (integration policy) của Đảng Cộng sản Trung Quốc đối với khu vực tư nhân, đặc biệt cách thức Đảng hấp thu chính trị (political absorption) và gắn kết tổ chức đảng vào doanh nghiệp (organizational embeddedness). Tác giả phân loại hai chiến lược chính: một là cho phép, khuyến khích các chủ doanh nghiệp tư nhân trở thành đảng viên hoặc tham gia các định chế chính trị; hai là thành lập các tổ chức đảng ngay tại doanh nghiệp tư nhân để tăng cường ảnh hưởng tổ chức, định hướng chính sách và quản trị. Dữ liệu khảo sát hơn 4.600 doanh nghiệp tư nhân khẳng định rằng: các doanh nghiệp có chủ là đảng viên và có tổ chức đảng trong nội bộ sẽ tích cực hơn trong các chính sách hỗ trợ tư nhân, đồng thời có khuynh hướng đầu tư vào hoạt động sản xuất mang tính bền vững hơn, chú trọng đến

các hành động dài hạn như R&D, đào tạo nhân sự. Bài viết cũng thảo luận những mặt trái tiềm ẩn, như nguy cơ phụ thuộc chính trị, chi phí thực thi, và xung đột giữa logic lợi nhuận và logic chính trị. Tóm lại, chính sách hội nhập của Đảng Cộng sản Trung Quốc được đánh giá là có hiệu quả trong việc vừa củng cố vị thế Đảng, vừa thúc đẩy hoạt động sản xuất-kinh doanh có trách nhiệm hơn, dài hạn hơn, ở khu vực tư nhân.

FU Yong-gang, LIU Qi (2020), Research on the impact of Party Organization participation on the level of corporate governance and enterprise performance (Nghiên cứu tác động của việc tham gia tổ chức đảng đến mức độ quản trị và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp) [162]. Nghiên cứu dựa trên dữ liệu của 326 DNNN đã niêm yết tại Trung Quốc giai đoạn 2005–2018, phân tích vai trò của tổ chức đảng trong trong doanh nghiệp và chỉ ra rằng việc Đảng tham gia quản trị doanh nghiệp thông qua cơ chế "two-way entry and cross-serving" (sự tham gia hai chiều và luân chuyển nhân sự giữa tổ chức đảng và bộ máy quản trị doanh nghiệp) có tác động tích cực, giúp nâng cao hiệu quả hoạt động thông qua việc cải thiện chất lượng quản trị doanh nghiệp. Ngược lại, cơ chế "cross-employment" (cán bộ Đảng trực tiếp kiêm nhiệm vị trí quản lý doanh nghiệp) không tác động trực tiếp đến hiệu quả hoạt động nếu không gắn với cải thiện quản trị. Nghiên cứu nhấn mạnh rằng vai trò của tổ chức đảng trong doanh nghiệp không chỉ mang ý nghĩa chính trị mà còn tác động thực chất đến hiệu quả kinh doanh khi được thiết kế hợp lý, có sự phối hợp hài hòa giữa lãnh đạo chính trị và quản trị hiện đại.

Long Cheng, Yang Jin (2022), CCP committees, worker benefits and firm performance: empirical evidence from Chinese private firms (Các ủy ban của CCP, quyền lợi của người lao động và hiệu suất của công ty: bằng chứng thực nghiệm từ các công ty tư nhân Trung Quốc) [170]. Nghiên cứu khảo sát tác động của các tổ chức đảng trong doanh nghiệp tư nhân Trung Quốc đối với quyền lợi người lao động và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Kết quả cho thấy tổ chức đảng góp phần cải thiện các quyền lợi về bảo hiểm, an toàn lao động và nâng cao hiệu quả hoạt động doanh nghiệp.

Nhiều tác giả, bài đăng trên Frontiers in Psychology (2023), Party branches, policy perception and corporate social responsibility (Các chi bộ đảng, nhận thức chính sách và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp) [173]. Bài nghiên cứu xem xét vai trò của các tổ chức đảng được thành lập trong các công ty tư nhân và ảnh hưởng của chúng đến quyền lợi người lao động cũng như hiệu quả hoạt động doanh nghiệp. Kết quả khảo sát toàn quốc các công ty tư nhân năm 2006 cho thấy khi có tổ chức đảng trong doanh nghiệp, người lao động được hưởng nhiều loại phúc lợi hơn: bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm thất nghiệp, các biện pháp đảm bảo an toàn tại nơi làm việc. Bên cạnh đó, việc có tổ chức đảng cũng liên quan tích cực với hiệu suất doanh nghiệp. Bài viết nhấn mạnh rằng trong bối cảnh các thể chế bảo vệ người lao động ở Trung Quốc còn khá yếu, tổ chức đảng đóng vai trò như một cơ chế bổ sung nhằm điều phối mối quan hệ lao động, nâng cao phúc lợi cho nhân viên đồng thời góp phần cải thiện hiệu quả doanh nghiệp.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở TRONG NƯỚC

1.2.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

Nguyễn Kế Tuấn (2010), *Vấn đề sở hữu trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam* [147] đã phân tích sự phát triển nhận thức của Đảng về phát triển nền kinh tế nhiều thành phần, nhấn mạnh vấn đề sở hữu tư nhân và vai trò của thành phần kinh tế tư nhân, của các loại hình của doanh nghiệp. Từ đó, tác giả đề xuất những giải pháp nhằm đẩy mạnh phát triển các thành phần kinh tế, trong đó có kinh tế tư nhân.

Phạm Thị Lương Diệu (2015), *Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước Việt Nam về kinh tế tư nhân (1986 - 2005)* [62] đã hệ thống hóa các nội dung cơ bản như một số vấn đề chung về kinh tế thị trường và kinh tế tư nhân, những nhận thức mới về kinh tế tư nhân; những bước ngoặt pháp lý đầu tiên cho kinh tế tư nhân phát triển và chủ trương xây dựng môi trường pháp lý để phát triển kinh tế tư nhân; những nhận thức mới về vai trò của kinh tế tư nhân trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế; kết quả và một số kinh nghiệm trong phát triển kinh tế tư nhân.

Minh Hương (2021), *Kinh tế tư nhân - Động lực tăng trưởng kinh tế Việt Nam* [93] tập trung làm rõ luận điểm khu vực kinh tế tư nhân Việt Nam có sự phát triển mạnh cả về chất, lượng và quy mô, tiếp tục là động lực chính trong tăng trưởng kinh tế Việt Nam qua 4 năm thực hiện Nghị quyết số 10-NQ/TW của Hội nghị Trung ương năm khóa XII về phát triển kinh tế tư nhân trở thành một động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Bên cạnh đó, chất lượng phát triển của khu vực kinh tế tư nhân vẫn còn một số hạn chế về tốc độ tăng năng suất còn thấp, năng lực khoa học công nghệ còn hạn chế, chưa chú trọng cải thiện khả năng liên kết, nâng cao năng lực cạnh tranh để tham gia chuỗi giá trị khu vực và toàn cầu, khả năng chống chịu khó khăn do đại dịch Covid-19 ngày càng suy giảm bởi thiếu vốn, giá nguyên vật liệu tăng, chi phí logistics tăng… Tác giả đề xuất một số giải pháp để khu vực kinh tế tư nhân phát huy vai trò động lực quan trọng của nền kinh tế.

Đỗ Thanh Phương (2021), *Tiếp tục khẳng định vai trò quan trọng của kinh tế tư nhân theo tinh thần Đại hội lần thứ XIII của Đảng* [116] đã phân tích về quá trình nhận thức về kinh tế tư nhân ở nước ta, thực trạng phát triển kinh tế tư nhân ở nước ta qua 35 năm đổi mới phát triển đất nước, đề xuất những giải pháp phát triển nhằm tiếp tục khẳng định vai trò quan trọng của kinh tế tư nhân theo tinh thần Đại hội lần thứ XIII của Đảng như: tiếp tục tăng cường tuyên truyền sâu rộng với những hình thức phù hợp để nhân dân hiểu đúng chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về kinh tế tư nhân; Nhà nước nghiên cứu ban hành cơ chế, chính sách tiếp tục khuyến khích, hỗ trợ kinh tế tư nhân; tạo điều kiện cho kinh tế tư nhân tiếp cận công nghệ hiện đại, trang bị mới cơ sở vật chất, tăng cường liên kết đào tạo, bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên sâu cho các nhà quản lý, chuyên gia; giải quyết và tạo mối quan hệ hài hòa giữa Nhà nước, thị trường và xã hội để kinh tế tư nhân được tham gia nhiều ngành nghề, lĩnh vực; tăng cường cải cách hành chính và nâng cao vai trò người đứng đầu trong các doanh nghiệp tư nhân; Nhà nước cần có cơ chế, chính sách cho doanh nghiệp tư nhân về đất đai, vay tín dụng ngân hàng để xây dựng nhà ở tập thể cho công nhân ở các khu công nghiệp…

Trần Thị Hoa (2022), *Thực trạng và giải pháp phát triển thành phần kinh*

tế tư nhân [82] đã phân tích kinh tế tư nhân đã và đang lớn mạnh từng ngày và có những đóng góp lớn đối với nền kinh tế. Những thành tựu đã đạt được đóng góp xây dựng uy tín của Việt Nam trong bức tranh kinh tế của thế giới. Tuy nhiên, tác giả cũng nêu hạn chế trên nhiều mặt về chất lượng phát triển của khu vực kinh tế tư nhân khiến cho khu vực kinh tế này chưa thực sự là một động lực quan trọng của nền kinh tế. Bài viết đề xuất một số giải pháp: Việt Nam cần tiếp tục cải cách cơ cấu và pháp luật; phát triển kinh tế tư nhân cần tập trung vào các vấn đề cốt lõi; thực hiện phân bổ nguồn lực phát triển hiệu quả, đảm bảo cho kinh tế tư nhân được tiếp cận bình đẳng đến các nguồn lực phát triển; đẩy mạnh hỗ trợ việc phát triển doanh nghiệp tư nhân…

Nguyễn Văn Thành, Trần Kim Chung (2023), "Một số vấn đề lý luận – thực tiễn về phát triển kinh tế tư nhân ở Việt Nam" [128]. Các tác giả hệ thống hóa quá trình đổi mới về tư duy lý luận và thể chế, cơ chế, chính sách phát triển kinh tế tư nhân từ Đại hội VI của Đảng đến nay, phân tích thực trạng phát triển kinh tế tư nhân ở Việt Nam với những đóng góp đáng ghi nhận: chiếm tỷ trọng trên 50% GDP cả nước, tỷ trọng đóng góp cho ngân sách nhà nước, tỷ trọng trong tổng vốn đầu tư toàn xã hội ngày càng tăng, vượt khu vực DNNN, khu vực doanh nghiệp FDI; từng bước tham gia liên kết, mạng sản xuất, chuỗi giá trị khu vực, toàn cầu thông qua liên kết dọc với khu vực FDI; chỉ số quay vòng vốn tương đối ổn định; đóng vai trò quan trọng trong việc thay thế nguồn vốn đầu tư công; giải quyết tốt vấn đề lao động, việc làm. Mặc dù vậy phát triển kinh tế tư nhân vẫn còn một số hạn chế, vấp phải rào cản từ nhận thức của hệ thống chính trị, khung pháp luật, cơ chế, chính sách, quản lý nhà nước còn nhiều bất cập… Trên cơ sở rút ra các bài học từ thực tế phát triển kinh tế tư nhân thời gian qua, các tác giả gợi ý những vấn đề cần lưu ý đối với phát triển kinh tế tư nhân liên quan đến nhận thức của các chủ thể lãnh đạo, quản lý, tạo môi trường thuận lợi và các điều kiện hỗ trợ về thể chế, tài chính, công nghệ…

Ngô Thắng Lợi, Vũ Thành Hưởng, Bùi Đức Tuân (2024), *Phát triển kinh tế tư nhân của người Việt Nam trong định hướng và tầm nhìn phát triển mới* [100] tiếp cận vấn đề phát triển kinh tế tư nhân trong bối cảnh đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới. Nghiên cứu khẳng định kinh tế tư nhân là một

động lực quan trọng của nền kinh tế, đồng thời phân tích thực trạng phát triển, những đóng góp nổi bật và các hạn chế về năng lực cạnh tranh, quản trị, đổi mới sáng tạo của khu vực này. Trên cơ sở đó, các tác giả đề xuất những định hướng và giải pháp mang tính chiến lược, gắn với yêu cầu hoàn thiện thể chế, phát triển kinh tế số, kinh tế xanh và hội nhập quốc tế. Công trình có giá trị tham khảo quan trọng cho nghiên cứu và hoạch định chính sách về phát triển kinh tế tư nhân trong giai đoạn hiện nay.

Nguyễn Mạnh Thắng (2025), "Phát triển kinh tế tư nhân - chủ trương thúc đẩy khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, động lực cho một Việt Nam thịnh vượng" [139]. Tác giả hệ thống cách tiếp cận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về phát triển kinh tế tư nhân, quá trình hoàn thiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát triển kinh tế tư nhân thể hiện qua các nghị quyết của Đảng. Bài viết khẳng định sự phát triển và vai trò ngày càng to lớn của kinh tế tư nhân đối với sự phát triển đất nước gắn với quá trình hoàn thiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

1.2.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

Huỳnh Thị Gấm (2011), *Xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Miền Đông Nam Bộ giai đoạn hiện nay* [78]. Nghiên cứu đề xuất 6 kiến nghị: *Thứ nhất*, tiếp tục nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của việc thành lập và hoạt động của các tổ chức đảng đối với cấp ủy, chính quyền các cấp, hội đồng quản trị, ban giám đốc, doanh nhân và người lao động. *Thứ hai*, cần có sự chỉ đạo ráo riết của Trung ương và các cấp ủy Đảng trong việc nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của TCCSĐ ở doanh nghiệp, nhất là những nơi còn yếu. *Thứ ba*, tiếp tục cải tiến nội dung, hình thức sinh hoạt Đảng cho phù hợp với cơ chế hoạt động của doanh nghiệp, có sức hấp dẫn và ý nghĩa thiết thực. *Thứ tư,* tiếp tục chỉ đạo các cơ quan, ban, ngành, đoàn thể tham mưu đề xuất các giải pháp tháo gỡ khó khăn vướng mắc có liên quan đến cơ chế nhằm đẩy mạnh phát triển tổ chức đảng. *Thứ năm*, xây dựng, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, đảng viên, cấp ủy viên làm công tác xây dựng Đảng.

Thứ sáu, những doanh nghiệp chưa có tổ chức đảng, đảng viên thì phân công cấp ủy viên, đảng viên có kinh nghiệm, phối hợp với các đoàn thể để làm tốt công tác phát triển đảng viên mới.

Nguyễn Văn Giang, Lâm Quốc Tuấn, Phạm Tất Thắng (2015), *Tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước hiện nay*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội [79] phân tích những vấn đề lý luận và thực tiễn về tổ chức đảng trong DNNKVNN, đặc biệt là đánh giá khái quát thực trạng, vai trò và những thách thức trong việc xây dựng tổ chức đảng tại các DNNKVNN. Cuốn sách đề xuất các giải pháp của Đảng và Nhà nước nhằm tăng cường sự lãnh đạo trong khu vực kinh tế tư nhân, mô hình tổ chức đảng phù hợp với đặc thù doanh nghiệp, cũng như các yếu tố tác động đến công tác phát triển đảng. Cuốn sách cũng đưa ra các kinh nghiệm thực tiễn từ một số địa phương đã triển khai hiệu quả việc thành lập và duy trì tổ chức đảng trong doanh nghiệp. Cuốn sách có ý nghĩa tham khảo quan trọng đối với đề tài nghiên cứu về tổ chức đảng trong DNNKVNN ở Hà Nội với việc cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn giúp đánh giá thực trạng, đề xuất giải pháp phù hợp nhằm nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng trong khu vực kinh tế tư nhân.

Vũ Quỳnh Phương (2023), *Xây dựng tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh ở Trung Quốc* [117] tổng kết quá trình xây dựng, phát triển tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh của Đảng Cộng sản Trung Quốc, đặc biệt là từ Đại hội XVIII (năm 2012) đến nay, đồng thời đưa ra những gợi mở về việc nghiên cứu và phát triển lý luận xây dựng đảng cầm quyền trong quá trình phát triển này. Trong quá trình cải cách, mở cửa, sự phát triển mạnh mẽ của các doanh nghiệp ngoài quốc doanh đã đưa lại nhiều thách thức khiến Đảng Cộng sản Trung Quốc phải mở rộng tổ chức của mình trong không gian kinh tế mới này. Công tác xây dựng Đảng trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh của Đảng Cộng sản Trung Quốc được phân tích theo các giai đoạn: Từ chấp nhận thụ động đến phát triển toàn diện (từ năm 1978 - 2011), Phát triển sáng tạo với mô hình phục vụ (từ năm 2012 đến nay). Đánh giá một cách khái quát, quá trình xây dựng tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh tại các địa phương ở Trung Quốc về cơ bản đều thực hiện được các mục tiêu đề ra:

(1) Xác lập thành công vai trò lãnh đạo của các tổ chức đảng trong các doanh nghiệp; (2) Mở rộng phạm vi hoạt động của tổ chức đảng trong doanh nghiệp theo những cách thức khác nhau, như thực hiện quá trình mạng lưới hóa hoặc thể chế hóa; (3) Không ngừng phát triển các hoạt động của tổ chức đảng. Cụ thể, trên cơ sở mở rộng tổ chức, Đảng cầm quyền còn tăng cường thu hút đảng viên mới bên ngoài hệ thống, đồng thời bổ sung thêm các chức năng mới cho tổ chức đảng. Từ đó, Đảng Cộng sản Trung Quốc có thể đạt được mục tiêu thứ tư và cũng là mục tiêu căn cốt nhất: (4) Xây dựng cơ chế kiểm soát và chịu sự kiểm soát giữa tổ chức đảng với doanh nghiệp ngoài quốc doanh.

1.2.3. Các công trình nghiên cứu liên quan đến chất lượng hoạt động của chi bộ, đảng bộ cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

Lâm Quốc Tuấn (2011), *Đảng viên làm kinh tế tư nhân ở Thành phố Hà Nội giai đoạn hiện nay* [148]. Đề tài khoa học cấp Bộ đã tập trung phân tích sâu sắc những vấn đề lý luận về đảng viên làm kinh tế tư nhân; trong đó làm nổi bật những đóng góp của họ đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Bên cạnh đó, đề tài còn luận giải việc nêu gương của đảng viên trong việc đối xử với nhân viên, công nhân, người lao động và các hoạt động xã hội nhân đạo, từ thiện. Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu cũng chỉ ra hạn chế như: đảng viên là chủ doanh nghiệp chưa phát huy tốt tinh thần nêu gương trong sản xuất kinh doanh, một số trường hợp vi phạm pháp luật: buôn lậu, trốn thuế, chậm đóng bảo hiểm, trả lương cho công nhân, người lao động thấp hơn so với quy định của pháp luật, vi phạm cam kết, vi phạm quy chế dân chủ trong doanh nghiệp, vi phạm pháp luật… Những vấn đề trên có ý nghĩa tham khảo cho đề tài những vấn đề về công tác quản lý đảng viên với đối tượng là chủ doanh nghiệp nói chung và DNNKVNN hiện nay có chất lượng, hiệu quả cao hơn.

Lê Thanh Hà (2014), *"Phát triển đảng viên mới trong công nhân các loại hình doanh nghiệp, thực trạng và giải pháp"* [81]. Nghiên cứu này đã đánh giá thực trạng khó khăn trong công tác kết nạp đảng viên ở các loại hình doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Một trong những nguyên nhân quan trọng là vai trò của tổ chức đảng và đảng viên trong doanh nghiệp chưa được phát huy hiệu quả. Công nhân không mặn mà với việc vào

Đảng do nhiều yếu tố: thủ tục kết nạp, chuyển sinh hoạt đảng phức tạp; môi trường lao động không thuận lợi cho sinh hoạt đảng; chủ doanh nghiệp không tạo điều kiện, thậm chí không muốn thành lập tổ chức đảng trong doanh nghiệp; vấn đề đóng đảng phí cũng là một trở ngại. Những vấn đề này không chỉ tồn tại trên phạm vi chung của cả nước mà còn đặc biệt rõ nét tại các đô thị lớn như Hà Nội, nơi có số lượng DNNKVNN lớn và nhiều đặc điểm phức tạp trong quản lý lao động. Nghiên cứu cũng đã đề xuất các giải pháp cho doanh nghiệp đã có tổ chức đảng, doanh nghiệp chưa có tổ chức đảng nhằm tăng cường công tác phát triển đảng viên trong khu vực này. Tại Hà Nội, nơi tập trung nhiều DNNKVNN, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng tỷ lệ doanh nghiệp có tổ chức đảng còn thấp, công tác phát triển đảng viên gặp nhiều rào cản cả từ phía doanh nghiệp lẫn người lao động, việc phát triển đảng viên không thể tách rời việc củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đảng trong doanh nghiệp.

Nguyễn Thị Tuyến (2015), *Quản lý đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở đồng bằng sông Hồng giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh [149]. Luận án tập trung nghiên cứu về quản lý đảng viên trong DNNKVNN - một nội dung quan trọng trong công tác xây dựng Đảng trên địa bàn các tỉnh, thành phố đồng bằng sông Hồng, trong đó, Hà Nội là trung tâm kinh tế - chính trị lớn nhất vùng đồng bằng sông Hồng, tập trung nhiều DNNKVNN, nên những nội dung của luận án có ý nghĩa tham khảo đặc biệt đối với công tác tổ chức và hoạt động của tổ chức đảng trong doanh nghiệp tại địa phương này. Luận án không chỉ làm rõ tầm quan trọng của công tác quản lý đảng viên trong DNNKVNN, mà còn cung cấp những bài học thực tiễn và giải pháp có tính ứng dụng cao nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức Đảng trong các doanh nghiệp này. Những nội dung nghiên cứu có ý nghĩa tham khảo hữu ích đối với đề tài nghiên cứu về nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đảng trong DNNKVNN ở Hà Nội, tăng cường hiệu quả lãnh đạo của Đảng trong khu vực kinh tế này.

Đỗ Hữu Nhân (2020), *"Nâng cao chất lượng tổ chức đảng trong đơn vị kinh tế tư nhân"* [111] đã đưa ra một số giải pháp để nâng cao hiệu quả công

tác xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong khu vực doanh nghiệp tư nhân như: tiếp tục quán triệt và tổ chức thực hiện tốt các nghị quyết, chỉ thị của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, đặc biệt là Chỉ thị số 33-CT/TW, ngày 18-3-2019, của Ban Bí thư về "Tăng cường xây dựng tổ chức đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân", cũng như các chính sách, pháp luật của Nhà nước liên quan; Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động chủ doanh nghiệp, vận động người lao động; nghiên cứu quy định đặc thù cho tổ chức đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân; các cấp ủy cần tuyên truyền, vận động, ưu tiên phát triển các chủ doanh nghiệp thành đảng viên và là bí thư chi bộ, đảng bộ tại doanh nghiệp tư nhân.

Trần Viết Cường (2021), *Kết nạp chủ doanh nghiệp tư nhân đủ tiêu chuẩn vào Đảng: Những kết quả nổi bật* [59] đã phân tích bước chuyển trong nhận thức của Đảng về việc kết nạp chủ doanh nghiệp tư nhân vào Đảng, những kết quả, hạn chế trong thực hiện Hướng dẫn số 17-HD/BTCTW ngày 30/01/2013 về thực hiện thí điểm việc kết nạp những người là chủ doanh nghiệp tư nhân đủ tiêu chuẩn vào Đảng trong cả nước. Trên cơ sở đó, tác giả đề cập tới một số giải pháp, trong đó có giải pháp về việc Trung ương cần tiếp tục rà soát, ban hành đồng bộ hệ thống văn bản chỉ đạo nhằm cụ thể hóa, thực hiện nhất quán theo quan điểm, tư duy lý luận đổi mới của Đảng về phát triển kinh tế tư nhân và chủ trương kết nạp chủ doanh nghiệp tư nhân vào Đảng nhằm tạo sự thống nhất trong toàn Đảng. Từng bước nghiên cứu đổi mới hình thức, phương pháp sinh hoạt chi bộ phù hợp đối với loại hình doanh nghiệp tư nhân. Trong quá trình tạo nguồn kết nạp chủ doanh nghiệp tư nhân vào Đảng, cần quan tâm những chủ doanh nghiệp xuất thân từ gia đình có truyền thống cách mạng, có người thân là đảng viên, nhân thân tốt; là chủ doanh nghiệp thành đạt, có uy tín, có đức, có tài, chấp hành tốt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, góp phần quan trọng vào sự phát triển của địa phương.

Nhạc Phan Linh, Lê Văn Công (2021), "Phát triển tổ chức cơ sở đảng và phát triển đảng viên trong doanh nghiệp ngoài nhà nước: thực trạng, thách thức và giải pháp", *Tạp chí Nghiên cứu khoa học công đoàn, số 93/2021* [98]. Bài viết tập trung nghiên cứu thực trạng, chỉ ra những khó khăn, thách thức về số

lượng TCCSĐ trong doanh nghiệp ngoài nhà nước còn ít so với tổng số doanh nghiệp; một bộ phận chủ doanh nghiệp chưa nhận thức đầy đủ hoặc còn e ngại việc thành lập tổ chức đảng; người lao động trong doanh nghiệp ngoài nhà nước ít quan tâm đến việc phấn đấu vào Đảng do lo ngại ảnh hưởng tới việc làm hoặc thu nhập; khó khăn trong việc tạo nguồn phát triển đảng viên do đặc thù sản xuất, kinh doanh và sự biến động lớn của lực lượng lao động; sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng, tổ chức chính trị - xã hội trong việc xây dựng tổ chức đảng chưa đồng bộ, thiếu chặt chẽ. Trước tình hình đó, bài viết đề xuất một số giải pháp trọng tâm: tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức của chủ doanh nghiệp và người lao động về vai trò, ý nghĩa của tổ chức đảng; đổi mới phương thức hoạt động của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước, bảo đảm thiết thực, linh hoạt, phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh; phát huy vai trò của các tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên, hội cựu chiến binh… trong việc giới thiệu quần chúng ưu tú cho Đảng; tăng cường sự chỉ đạo, hướng dẫn của cấp ủy cấp trên đối với công tác phát triển tổ chức đảng, đảng viên; có cơ chế chính sách phù hợp để tạo điều kiện cho tổ chức đảng hoạt động hiệu quả trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Bài viết khẳng định rằng, phát triển tổ chức đảng và đảng viên trong khu vực này có vai trò quan trọng nhằm tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, bảo đảm định hướng chính trị, phát huy vai trò của tổ chức đảng trong việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội bền vững.

Trần Văn Toàn (2021), *Phát triển tổ chức đảng, đảng viên trong các doanh nghiệp tư nhân trên địa bàn tỉnh Quảng Trị hiện nay* [144] từ việc phân tích thực tiễn đã đề xuất các giải pháp, trong đó đáng chú ý về nội dung: chú trọng tạo nguồn, tạo điều kiện thuận lợi, linh hoạt về thời gian khi mở các lớp bồi dưỡng nhận thức về Đảng cho quần chúng đang làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân. Nâng cao chất lượng lãnh đạo của các cấp ủy đối với tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên trong các doanh nghiệp tư nhân bởi đây chính là cơ sở quan trọng để tạo nguồn phát triển đảng viên và tổ chức đảng. Nghiên cứu hoàn thiện mô hình tổ chức công đoàn đồng bộ, thống nhất với tổ chức đảng để

bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện, thống nhất của tổ chức đảng đối với các tổ chức chính trị - xã hội trong các doanh nghiệp theo Nghị định số 98/2014/NĐ-CP, ngày 24-10-2014, của Chính phủ, "Quy định việc thành lập tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế". Cần đẩy mạnh nghiên cứu để xây dựng và ban hành quy định về phụ cấp cho các cá nhân tham gia vào quá trình kết nạp đảng viên như: chi ủy viên, kinh phí thẩm tra, kết nạp đảng viên mới, chi phí đào tạo, bồi dưỡng cấp ủy viên, đảng viên mới kết nạp trong các doanh nghiệp từ nguồn kinh phí của Đảng cho phù hợp với yêu cầu và điều kiện thực tiễn để nâng cao chất lượng phát triển đảng viên trong DNNKVNN hiện nay.

Lê Văn Cường (2021), *Nâng cao chất lượng các tổ chức đảng và đảng viên trong doanh nghiệp tư nhân hiện nay* [59] đã phân tích quan điểm của Đảng về tập trung xây dựng các tổ chức đảng, đảng viên, trong doanh nghiệp tư nhân; những kết quả và hạn chế, khó khăn trong công tác này, đồng thời đề xuất một số nhiệm vụ, giải pháp cần tập trung thực hiện tốt trong thời gian tới, trong đó đáng chú ý là: về việc thống nhất nhận thức và nâng cao trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, huy động sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị, đẩy mạnh thực hiện có hiệu quả công tác vận động, tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục; mạnh dạn đưa các chủ doanh nghiệp tư nhân tham gia các khóa đào tạo về lý luận chính trị cả ở trình độ trung cấp lý luận chính trị và từng bước thí điểm tham gia các lớp học cao cấp lý luận chính trị; tập trung lãnh đạo, chỉ đạo, củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đảng; tích cực xây dựng, phát triển tổ chức đảng, đảng viên trong các đơn vị kinh tế tư nhân.

Lê Văn Bằng (2022), *Hải Dương: Đẩy mạnh phát triển tổ chức đảng, đảng viên trong các doanh nghiệp tư nhân* [47] từ thực tiễn vấn đề trên địa bàn tỉnh Hải Dương đã đề xuất giải pháp về tạo điều kiện thuận lợi, linh hoạt về thời gian khi mở các lớp bồi dưỡng nhận thức về Đảng cho quần chúng đang làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các doanh nghiệp có địa bàn hoạt động rộng trong cả nước, theo hướng doanh nghiệp gắn với cấp huyện nơi có trụ sở hay công trình đơn vị đang thi công gửi quần chúng học lớp nhận thức về Đảng hay lớp đảng viên mới khi

Trung tâm Chính trị cấp huyện tại nơi đó mở lớp. Đồng thời nghiên cứu hình thức học phù hợp đối với những đảng viên dự bị phải có giấy chứng nhận đã học qua lớp đảng viên mới khi đến hạn chuyển đảng chính thức. Đẩy mạnh hoạt động của Ban Chỉ đạo phát triển tổ chức đảng các cấp; phân công nhiệm vụ cụ thể cho các thành viên Ban Chỉ đạo và các đoàn thể chính trị - xã hội trong các đơn vị kinh tế tư nhân của tỉnh. Các đồng chí bí thư huyện ủy, thành ủy, thị ủy trực thuộc Tỉnh ủy chịu trách nhiệm chủ trì tổ chức kiện toàn Ban Chỉ đạo và xây dựng, tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển tổ chức đảng và các đoàn thể chính trị - xã hội trong các đơn vị kinh tế tư nhân ở cấp mình. Các đồng chí trưởng đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh chịu trách nhiệm chủ trì chỉ đạo xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển tổ chức của đoàn thể mình ở các đơn vị kinh tế tư nhân...

Vũ Văn Bách (2024), *Xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong doanh nghiệp tư nhân trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh* [4] tập trung phân tích quá trình xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong khu vực doanh nghiệp tư nhân tại Quảng Ninh. Trên cơ sở bám sát các chủ trương của Trung ương, Bộ Chính trị và Ban Bí thư, tác giả làm rõ những kết quả đạt được trong việc gia tăng số lượng TCCSĐ và đảng viên trong doanh nghiệp tư nhân, bao gồm cả doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Nghiên cứu nhấn mạnh vai trò của việc kiện toàn mô hình tổ chức đảng phù hợp với thực tiễn doanh nghiệp, đổi mới nội dung, hình thức sinh hoạt đảng và phát triển nguồn đảng viên từ lực lượng công nhân, lao động trẻ. Qua thực tiễn Quảng Ninh, tác giả khẳng định tổ chức đảng trong doanh nghiệp tư nhân vừa giữ vai trò hạt nhân chính trị, vừa góp phần tạo sự đồng thuận trong doanh nghiệp và thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội địa phương. Những kinh nghiệm rút ra có giá trị tham khảo đối với công tác xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong khu vực DNNKVNN hiện nay.

Khải Hưng (2025), "Khẳng định vai trò tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước" [92]. Bài viết ghi nhận những kết quả sau 13 năm thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 27/2/2012 về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu

vực nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội" của Thành ủy Hà Nội. Vị thế, vai trò của tổ chức đảng trong doanh nghiệp được nâng cao, là trung tâm đoàn kết, lãnh đạo mọi mặt hoạt động của đơn vị; các đoàn thể hoạt động thiết thực, hiệu quả, đảng viên giữ vai trò tiên phong trong cải tiến sản xuất, áp dụng công nghệ mới, góp phần quan trọng vào việc thực hiện chỉ tiêu, nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Để tăng cường công tác xây dựng Đảng trong doanh nghiệp, cần tiếp tục tăng cường công tác tuyên truyền với nhiều hình thức đa dạng, phong phú trước hết là đối với chủ doanh nghiệp, để họ thấy rằng việc thành lập tổ chức cơ sở đảng, tổ chức đoàn thể chính là đồng hành cùng sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

1.3. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ CỦA CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN TẬP TRUNG GIẢI QUYẾT

1.3.1. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án

Các công trình nghiên cứu ở ngoài nước và trong nước có liên quan đến DNNKVNN, tổ chức đảng trong DNNKVNN, hoạt động của tổ chức đảng và chất lượng hoạt động của tổ chức đảng trong DNNKVNN được tiếp cận từ nhiều góc độ nghiên cứu khác nhau, đạt được những kết quả về mặt lý luận và thực tiễn quan trọng mà luận án có thể kế thừa, trong đó có thể khái quát một số nội dung chủ yếu sau:

Một là, về mặt lý luận, các công trình nghiên cứu ở ngoài nước và trong nước có liên quan đến đề tài luận án đã đề cập đến vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của tổ chức đảng trong doanh nghiệp nói chung, trong DNNKVNN nói riêng.

Hai là, về mặt thực tiễn, một số nghiên cứu đã khảo sát thực trạng, khái quát kết quả thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức đảng trong DNNKVNN với các hoạt động chính là lãnh đạo và xây dựng nội bộ với những số liệu, dữ liệu, minh chứng thực tiễn phong phú. Một số nghiên cứu phân tích các nguyên nhân của thành công, chỉ ra những khó khăn, bất cập trong hoạt động của tổ chức đảng, từ đó khái quát, rút ra những kinh nghiệm về hoạt động của tổ chức đảng trong DNNKVNN.

Ba là, một số nghiên cứu đã gợi mở các phương hướng, giải pháp nhằm tăng cường vai trò, nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đảng trong DNNKVNN. Một số nghiên cứu đã luận giải căn cứ cho việc thực hiện các giải pháp hoặc chỉ rõ các yêu cầu, các điều kiện đảm bảo để thực hiện thành công giải pháp trong thực tiễn, giúp tổ chức đảng trong DNNKVNN thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ, đóng góp thiết thực vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Những công trình nghiên cứu nêu trên có ý nghĩa quan trọng đối với việc triển khai nghiên cứu đề tài luận án, giúp tác giả tiếp cận hệ thống tư liệu phong phú và tiếp thu các kết quả nghiên cứu trước đó phục vụ cho việc xây dựng khung lý thuyết về chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội. Kết quả nghiên cứu của các công trình có liên quan cũng gợi mở những ý tưởng để tác giả luận án vận dụng trong xây dựng hệ giải pháp toàn diện và khả thi nhằm nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội.

Cũng từ việc tổng quan các nghiên cứu ở ngoài nước và trong nước liên quan đến đề tài luận án, có thể thấy vẫn còn những khoảng trống cả về lý luận và thực tiễn chưa được phân tích sâu như: khái niệm và đặc điểm, vai trò của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội; các yếu tố tác động và tiêu chí đánh giá chất lượng hoạt động của chi bộ, đảng bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội. Điều này đặt ra yêu cầu phải có những nghiên cứu chuyên sâu, có tính hệ thống để đánh giá thực trạng chất lượng hoạt động của tổ chức đảng trong khu vực này và đề xuất các giải pháp thiết thực để nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đảng trong khu vực kinh tế quan trọng, có tính quyết định với sự phát triển kinh tế của Thủ đô.

1.3.2. Những vấn đề luận án tập trung giải quyết

Mặc dù đã có một số công trình nghiên cứu đề cập đến hoạt động của tổ chức đảng và chất lượng hoạt động của tổ chức đảng trong DNNKVNN ở các phạm vi và mức độ khác nhau, song đến nay vẫn chưa có một công trình nào đi sâu nghiên cứu một cách toàn diện, có hệ thống về chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN tại thành phố Hà Nội.

Luận án sẽ tập trung giải quyết các vấn đề cơ bản sau:

Thứ nhất, luận án làm rõ những đơn vị kiến thức phục vụ cho việc xây dựng khung lý thuyết của luận án bao gồm: giới thiệu khái quát về thành phố Hà Nội và khái niệm, đặc điểm, vai trò của DNNKVNN ở thành phố Hà Nội; làm sáng tỏ các khái niệm công cụ: đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội, chỉ rõ chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm và vai trò; phân tích nội dung và vai trò hoạt động của các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội.

Thứ hai, xây dựng khung lý thuyết của luận án, trong đó tập trung làm rõ khái niệm trung tâm "chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội"; xác định các yếu tố quy định và tiêu chí đánh giá chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội.

Thứ ba, phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tại thành phố Hà Nội từ năm 2015 đến nay; chỉ rõ những ưu điểm, hạn chế; phân tích nguyên nhân khách quan, nguyên nhân chủ quan của ưu điểm và hạn chế; đồng thời khái quát những vấn đề đặt ra về chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội.

Thứ tư, dự báo các yếu tố thuận lợi và khó khăn tác động đến chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội thời gian tới; trên cơ sở đó, xác định phương hướng và đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ, khả thi, trong đó có những giải pháp có tính mới, đột phá nhằm nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội thời gian tới.

Chương 2
NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA ĐẢNG BỘ, CHI BỘ CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY

2.1. KHÁI QUÁT VỀ THÀNH PHỐ HÀ NỘI; DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC; ĐẢNG BỘ VÀ CHI BỘ CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP; HOẠT ĐỘNG CỦA ĐẢNG BỘ, CHI BỘ CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.1.1. Khái quát về thành phố Hà Nội

Quyết định số 222/QĐ-TTg ngày 22/02/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Thành phố Hà Nội đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 đã nhấn mạnh vị thế, chức năng của "Thủ đô Hà Nội - trái tim của cả nước, đầu não chính trị - hành chính quốc gia, nơi đặt trụ sở, cơ quan Trung ương của Đảng, Nhà nước, các đoàn thể; cơ quan đại diện ngoại giao, tổ chức quốc tế và là nơi diễn ra các hoạt động đối nội, đối ngoại quan trọng nhất của đất nước" [142]. Hà Nội là Thủ đô và là đô thị đặc biệt, còn là trung tâm văn hóa lớn, trung tâm sáng tạo hàng đầu của cả nước, trung tâm khoa học, giáo dục, đào tạo, y tế, trung tâm kinh tế, tài chính, dịch vụ, thương mại và du lịch, trung tâm giao dịch quốc tế chính của cả nước và có uy tín trong khu vực.

Sau khi mở rộng địa giới hành chính vào năm 2008 (sáp nhập toàn bộ tỉnh Hà Tây, huyện Mê Linh của tỉnh Vĩnh Phúc và 4 xã thuộc huyện Lương Sơn, tỉnh Hòa Bình), Hà Nội trở thành thành phố trực thuộc trung ương có diện tích lớn thứ hai cả nước với 3.358,6 km^2, chỉ sau Thành phố Hồ Chí Minh.

Nằm ở trung tâm của đồng bằng sông Hồng, đặc trưng địa lý của Hà Nội là "Thành phố sông hồ" hay "Thành phố trong sông". Cùng với 7 con sông chảy qua địa bàn Hà Nội gồm sông Hồng, sông Đuống, sông Đà, sông Nhuệ, sông Cầu, sông Đáy, sông Cà Lồ, trong nội đô còn có 2 con sông Tô Lịch và sông Kim Ngưu. Hà Nội hiện nay vừa có núi, có đồi và địa hình thấp dần từ Bắc xuống Nam, từ Tây sang Đông, trong đó đồng bằng chiếm tới ¾ diện tích

tự nhiên của thành phố. Độ cao trung bình của Hà Nội từ 5 đến 20 mét so với mặt nước biển, các đồi núi cao đều tập trung ở phía Bắc và Tây.

Theo kết quả điều tra dân số giữa kỳ năm 2024, tính đến ngày 1/4/2024, dân số Hà Nội là 8.685.607 người, chiếm 8,59% dân số cả nước, đứng thứ 2 về dân số trong số các tỉnh, thành phố của cả nước [145; tr. 108]. Dân số Hà Nội tăng nhanh trong những năm gần đây chủ yếu do nhập cư từ các tỉnh, thành khác đến sinh sống, học tập và làm việc, thực tế tỷ suất sinh là 1,86 con/phụ nữ, thấp hơn mức trung bình cả nước (1,91 con/phụ nữ) [145; tr. 152]. Dân cư phân bố tương đối cân bằng giữa khu vực thành thị (khoảng 49%) và nông thôn (khoảng 51%), nhưng mật độ dân số ở khu vực thành thị cao gấp nhiều lần so với nông thôn. Các quận trung tâm như Đống Đa, Ba Đình, Hoàn Kiếm có mật độ rất cao, lên đến trên 20.000 người/km², trong khi các huyện ngoại thành như Ba Vì, Mỹ Đức có mật độ thấp dưới 1.000 người/km² . Sự gia tăng dân số và mật độ dân cư cao đặt ra nhiều thách thức về quản lý đô thị, phát triển hạ tầng, dịch vụ xã hội và bảo đảm chất lượng cuộc sống cho người dân.

Về hệ thống chính trị, thời gian qua Hà Nội tiếp tục quyết liệt đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy hệ thống chính trị; thực hiện tinh giản biên chế được triển khai bài bản. Thành phố đã thực hiện tốt việc thí điểm mô hình chính quyền đô thị, hoàn thành sắp xếp bộ máy tại 175 Ủy ban nhân dân (UBND) phường thuộc 12 quận và thị xã Sơn Tây, dẫn đầu cả nước về quy mô [13; tr. 3]. “Sau sắp xếp theo Kết luận 121-KL/TW, tổ chức bộ máy ở cấp Thành phố tinh gọn, giảm 1 ban đảng, 11 ban cán sự đảng, đảng đoàn thuộc Thành ủy; kết thúc hoạt động 3 đảng bộ và thành lập mới 2 đảng bộ trực thuộc Thành ủy; giảm 6 sở (tỷ lệ 29%); 1 cơ quan ngang sở (tỷ lệ 50%); 1 đơn vị sự nghiệp thuộc Thành phố (tỷ lệ 5%); cấp huyện giảm 30 ban đảng; 61 phòng thuộc UBND cấp huyện;...” [13; tr. 3] Hà Nội là địa phương gương mẫu đi đầu cả nước trong việc tập trung lãnh đạo thực hiện cuộc cách mạng cải cách, củng cố, kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy hệ thống chính trị các cấp tinh gọn, mạnh, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả, theo hướng xóa bỏ cấp trung gian, khắc phục sự chồng chéo, xác định rõ hơn chức năng, nhiệm vụ, cơ chế hoạt động của từng tổ chức, mối quan hệ giữa các tổ chức; triển khai mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, phân cấp

mạnh mẽ, nâng cao năng lực của cấp ủy, chính quyền, hệ thống chính trị cơ sở để đáp ứng điều kiện bỏ cấp trung gian và sắp xếp lại đơn vị hành chính cấp xã, tổ chức lại không gian phát triển đối với cấp xã, điều chỉnh không gian kinh tế, điều chỉnh về phân bổ và kết hợp các nguồn lực kinh tế, bảo đảm gần dân, sát dân, hoạt động hiệu lực, hiệu quả hơn, tạo nền tảng để bước vào kỷ nguyên mới; làm tốt công tác tư tưởng cán bộ, sớm ổn định bộ máy. Sau sắp xếp, tổ chức, bộ máy của các cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị từ thành phố đến cơ sở đồng bộ, tinh gọn hơn, hiệu lực, hiệu quả hoạt động được nâng lên rõ rệt [13; tr. 3].

Về văn hóa và lịch sử, Hà Nội là vùng đất ngàn năm văn hiến với nhiều di tích lịch sử, văn hóa nổi bật như Hoàng thành Thăng Long – di sản văn hóa thế giới được UNESCO công nhận, Hồ Hoàn Kiếm (Hồ Gươm) – biểu tượng lịch sử gắn liền với truyền thuyết vua Lê Lợi trả gươm thần, Văn Miếu Quốc Tử Giám – trường đại học đầu tiên của Việt Nam và nhiều di tích lịch sử, danh lam thắng cảnh khác. Thành phố còn nổi tiếng với khu Phố cổ gồm 36 phố phường, giữ gìn nghề truyền thống và kiến trúc cổ kính, thu hút đông đảo du khách trong và ngoài nước.

Thành phố Hà Nội luôn giữ vị trí đầu tàu, động lực phát triển kinh tế của vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và của cả nước. Trong tương quan so sánh với vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và với cả nước, Hà Nội chiếm tỷ lệ 21,2% trong vùng và 1% so với cả nước về diện tích; 41,7% và 8,1% về dân số vùng và cả nước, năm 2024 Hà Nội đóng góp tương ứng 47,46% và 12,59% về GRDP; 52,48% và 17,07% về thu ngân sách nhà nước; 14,19% và 4,61% kim ngạch xuất khẩu; 29,77% và 10,77% kim ngạch nhập khẩu [1108]. Kinh tế Thủ đô tăng trưởng khá, đạt trung bình 6,57%/năm, cao hơn 1,1 lần mức tăng cả nước. Quy mô kinh tế đạt khoảng 63 tỉ USD, gấp 1,42 lần năm 2020, chiếm 41.54% vùng đồng bằng sông Hồng và 12,6% cả nước [13; tr. 6]. Hà Nội hiện là địa phương có quy mô kinh tế lớn thứ hai cả nước (sau Thành phố Hồ Chí Minh), đồng thời là trung tâm tập trung nhiều nguồn lực phát triển, bao gồm tài chính, nhân lực chất lượng cao, cơ sở hạ tầng hiện đại và công nghệ.

Sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế Hà Nội đang diễn ra theo hướng công

nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển dịch vụ chất lượng cao và công nghiệp công nghệ cao. Các lĩnh vực như thương mại điện tử, dịch vụ tài chính – ngân hàng, logistics, du lịch, bất động sản, y tế – giáo dục chất lượng cao… đang trở thành động lực tăng trưởng mới.

Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2030, Hà Nội định hướng phát triển mô hình kinh tế đô thị thông minh, kinh tế tuần hoàn, kinh tế số và kinh tế xanh. Đây là các trụ cột quan trọng trong chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo chiều sâu, giúp nâng cao năng suất lao động và khả năng cạnh tranh của nền kinh tế Thủ đô. Việc thúc đẩy đổi mới sáng tạo, cải thiện môi trường đầu tư, phát triển doanh nghiệp tư nhân và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được xem là các nhiệm vụ trọng tâm.

2.1.2. Doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội - khái niệm, phân loại, đặc điểm, vai trò

2.1.2.1. Khái niệm doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

Điều 4 Khoản 10 Luật Doanh nghiệp giải thích "*Doanh nghiệp* là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch, được thành lập hoặc đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật nhằm mục đích kinh doanh" [121].

Tổng kết việc thực hiện Chỉ thị số 07-CT/TW, ngày 23/11/1996 của Bộ Chính trị (khóa VIII) về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần tư nhân (gọi tắt là doanh nghiệp tư nhân) và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài", Ban Bí thư ban hành Kết luận số 80-KL/TW ngày 29/7/2010 về "Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chỉ thị số 07-CT/TW23/11/1996 của Bộ Chính trị (khóa VIII) trong tình hình mới". Kết luận này đề cập đến khái niệm DNNKVNN gồm "doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; các công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn có dưới 50% vốn nhà nước, các doanh nghiệp thành lập theo Luật Hợp tác xã (gọi tắt là DNNKVNN)" [10].

Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 không đề cập đến DNNKVNN, nhưng đã đưa ra định nghĩa DNNN: "bao gồm các doanh nghiệp do Nhà nước

nắm giữ trên 50% vốn điều lệ, tổng số cổ phần có quyền biểu quyết" [121].

Từ đây có thể *hiểu doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội là các tổ chức kinh tế có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch, được thành lập hoặc đăng ký thành lập ở thành phố Hà Nội theo quy định của pháp luật nhằm mục đích kinh doanh, bao gồm doanh nghiệp không có vốn điều lệ của Nhà nước và doanh nghiệp có tỷ lệ vốn điều lệ, tổng số cổ phần có quyền biểu quyết của Nhà nước chiếm từ 50% trở xuống.*

2.1.2.2. Phân loại doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

Việc phân loại DNNKVNN hiện nay dựa trên nhiều căn cứ pháp lý và tiêu chí khác nhau như căn cứ vào quy mô doanh nghiệp, vào lĩnh vực, ngành nghề kinh doanh, vào mục đích và định hướng hoạt động, vào tính chất sở hữu vốn… Căn cứ theo quy mô doanh nghiệp, Nghị định số 80/2021/NĐ-CP ngày 26/8/2021 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa chỉ rõ các tiêu chí xác định doanh nghiệp siêu nhỏ, doanh nghiệp nhỏ, doanh nghiệp vừa - từ đó có thể xác định thêm về doanh nghiệp lớn (ngoài phạm vi điều chỉnh của Nghị định 80 nhưng được thừa nhận trên thực tế). Căn cứ lĩnh vực, ngành nghề kinh doanh, Quyết định số 27/2018/QĐ-TTg ngày 06/7/2018 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Hệ thống ngành kinh tế Việt Nam xác định doanh nghiệp công nghiệp, doanh nghiệp nông, lâm, ngư nghiệp; doanh nghiệp thương mại - dịch vụ; doanh nghiệp xây dựng… [143]. Căn cứ vào tính chất sở hữu vốn, có thể phân loại doanh nghiệp 100% vốn tư nhân trong nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài - doanh nghiệp FDI hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài - do nhà đầu tư nước ngoài thành lập hoặc góp vốn, mua cổ phần, phần vốn góp để tham gia quản lý, điều hành tại doanh nghiệp Việt Nam. Ngoài ra DNNKVNN còn có thể kể đến các hợp tác xã hoạt động theo Luật Hợp tác xã số 17/2023/QH15 ngày 20/6/2023.

Cách phân loại DNNKVNN cơ bản nhất, trực tiếp nhất dựa trên hình thức sở hữu theo quy định của Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14:

Một là, doanh nghiệp tư nhân: là doanh nghiệp do một cá nhân làm chủ và tự chịu trách nhiệm bằng toàn bộ tài sản của mình về mọi hoạt động của doanh nghiệp.

Hai là, các công ty hợp danh: là doanh nghiệp, trong đó phải có ít nhất 02 thành viên là chủ sở hữu chung của công ty, cùng nhau kinh doanh dưới một tên chung. Ngoài các thành viên hợp danh, công ty có thể có thêm thành viên góp vốn. Thành viên hợp danh phải là cá nhân, chịu trách nhiệm bằng toàn bộ tài sản của mình về các nghĩa vụ của công ty. Thành viên góp vốn là tổ chức, cá nhân và chỉ chịu trách nhiệm về các khoản nợ của công ty trong phạm vi số vốn đã cam kết góp vào công ty. Công ty hợp danh thường được thành lập để thực hiện các dự án kinh doanh chung giữa các đối tác có sự tin tưởng và hiểu biết lẫn nhau.

Ba là, các công ty trách nhiệm hữu hạn: là một trong những loại hình doanh nghiệp ngoài nhà nước phổ biến. Đây là loại hình doanh nghiệp có thể có từ 1 đến 50 thành viên, và các thành viên chịu trách nhiệm về các khoản nợ và nghĩa vụ tài chính của công ty trong phạm vi số vốn đã cam kết góp. Công ty trách nhiệm hữu hạn có thể được thành lập với một hoặc nhiều cá nhân hoặc tổ chức tư nhân và không có sự tham gia chi phối của nhà nước.

Bốn là, các công ty cổ phần không có vốn Nhà nước: là loại hình doanh nghiệp ngoài nhà nước, trong đó vốn được chia thành nhiều cổ phần và các cổ đông chỉ chịu trách nhiệm hữu hạn trong phạm vi số cổ phần họ sở hữu. Loại hình này cho phép huy động vốn rộng rãi từ nhiều nhà đầu tư khác nhau thông qua việc phát hành cổ phiếu. Công ty cổ phần có thể có từ 3 cổ đông trở lên và không có hạn chế về số lượng cổ đông.

Năm là, các công ty cổ phần có tỷ lệ vốn Nhà nước từ 50% vốn điều lệ trở xuống.

Bảng 2.1: Phân loại doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

Loại hình doanh nghiệp	2019	2020	2021	2022	2023
Tổng số	**137.265**	**140.158**	**144.821**	**146.295**	**151.374**
Doanh nghiệp tư nhân	1092	958	868	738	733
Công ty hợp danh	219	258	233	228	233
Công ty trách nhiệm hữu hạn	77907	80016	83410	85396	89836
Công ty cổ phần có vốn Nhà nước từ 50% vốn điều lệ trở xuống	283	294	185	232	199
Công ty cổ phần không có vốn Nhà nước	57764	58632	60125	59701	60373

(Nguồn: Cục Thống kê thành phố Hà Nội (2025), *Niên giám thống kê thành phố Hà Nội 2024*, Nxb Thống kê, 2025, Hà Nội)

2.1.2.3. Đặc điểm của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

Thứ nhất, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội đa số có quy mô vừa và nhỏ.

Quy mô của các DNNKVNN tại Hà Nội cho thấy sự phân hóa rõ rệt, bao gồm đầy đủ các loại hình, từ siêu nhỏ đến lớn. Trong đó, doanh nghiệp vừa và nhỏ chiếm tới 98,2% tổng số doanh nghiệp đăng ký thành lập. Sự phân bố này tạo nên một cấu trúc kinh tế linh hoạt, có khả năng hình thành và mở rộng nhanh. Điều quan trọng hơn, khu vực này duy trì tốc độ tăng trưởng vượt trội so với các khu vực khác, thể hiện qua các chỉ số kinh tế vĩ mô. Cụ thể, chỉ số phát triển về nguồn vốn đạt mức ấn tượng 149,8% (bình quân giai đoạn 2021-2022 so với 2016-2020) [126; tr. 268], chứng tỏ sự tích lũy vốn và mở rộng đầu tư mạnh mẽ. Đồng thời, chỉ số phát triển về lao động đạt 110% (năm 2022 so với 2021) [126; tr. 246], khẳng định vai trò tạo việc làm, thu hút nguồn nhân lực và đóng góp vào mục tiêu an sinh xã hội của Thủ đô.

Thứ hai, cơ cấu ngành nghề tập trung vào thương mại - dịch vụ

Cơ cấu ngành nghề của DNNKVNN tại Hà Nội được xác định bởi sự đa dạng hóa và ưu thế rõ rệt trong lĩnh vực dịch vụ. Với vai trò là trung tâm kinh tế, chính trị, văn hóa của cả nước nên ở Hà Nội, lĩnh vực thương mại và dịch

vụ chiếm tỷ trọng lớn nhất. Các doanh nghiệp thương mại hoạt động trong nhiều phân khúc khác nhau, từ bán buôn, bán lẻ hàng tiêu dùng, nông sản đến các sản phẩm công nghiệp và dịch vụ thương mại điện tử. Lĩnh vực dịch vụ cũng phát triển mạnh mẽ, bao gồm các ngành như du lịch, nhà hàng, khách sạn, vận tải, tài chính, ngân hàng, giáo dục, y tế và các dịch vụ chuyên nghiệp khác. Sự năng động của lĩnh vực thương mại và dịch vụ không chỉ đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người dân và doanh nghiệp mà còn tạo ra nhiều cơ hội việc làm và đóng góp đáng kể vào ngân sách nhà nước.

Thứ ba, các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có địa bàn hoạt động là Thủ đô với môi trường chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội mang tính đặc thù.

Thủ đô Hà Nội là trung tâm chính trị - hành chính quốc gia, nơi tập trung các cơ quan trung ương của cả nước, nơi mà các chủ trương, chính sách mới tác động đến doanh nghiệp nhanh và mạnh mẽ hơn, đồng thời doanh nghiệp chịu sự giám sát, tác động thường xuyên và cao hơn các địa bàn khác. Các doanh nghiệp cũng có khả năng tiếp cận cơ quan chính quyền và thông tin pháp lý tương đối thuận lợi; hệ thống pháp luật và cải cách thủ tục hành chính tạo "hành lang" tương đối thông thoáng cho hoạt động đầu tư và kinh doanh, nhất là doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp khởi nghiệp. Hà Nội là trung tâm kinh tế lớn của cả nước, có cơ cấu kinh tế dịch vụ, công nghiệp, xây dựng, nông nghiệp với tỷ trọng dịch vụ chiếm ưu thế; vì vậy phần lớn DNNKVNN tập trung vào dịch vụ tài chính, thương mại, giáo dục, y tế, du lịch, công nghệ, bất động sản… phục vụ thị trường đô thị lớn và kết nối vùng. Đặc điểm là trung tâm văn hóa, giáo dục, khoa học lớn của Hà Nội còn tạo thuận lợi cho các doanh nghiệp tiếp cận nguồn nhân lực chất lượng cao dồi dào, dễ dàng áp dụng công nghệ, mô hình quản trị hiện đại.

Thứ tư, chủ doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Hà Nội có ưu thế về trình độ học vấn và sự năng động.

Chủ DNNKVNN ở Hà Nội có đặc điểm tương đối đa dạng nhưng vẫn thể hiện một số xu thế nổi bật gắn với bối cảnh đô thị lớn và trung tâm kinh tế - dịch vụ của cả nước. Về mặt nhân khẩu học, phần lớn chủ doanh nghiệp nằm trong nhóm tuổi trung niên (35–55 tuổi), có trình độ học vấn tương đối cao so

với mặt bằng chung cả nước, nhiều người xuất thân từ các trường đại học kinh tế - kỹ thuật tại Hà Nội. Nhiều chủ doanh nghiệp có kinh nghiệm làm việc trước đó trong khu vực nhà nước hoặc doanh nghiệp FDI, qua đó tích lũy kỹ năng quản trị và mạng lưới quan hệ - vốn là lợi thế quan trọng khi khởi sự kinh doanh tại đô thị có mức độ cạnh tranh mạnh như Hà Nội. Họ không chỉ là doanh nhân thuần túy mà còn bao gồm những người chuyển đổi từ khối nhà nước (cán bộ hưu trí, quân nhân), mang lại kinh nghiệm quản lý và mạng lưới quan hệ quý báu. Về động cơ khởi nghiệp, họ thường bị thúc đẩy bởi cơ hội thị trường, nhu cầu tự chủ nghề nghiệp và tiềm năng sinh lợi trong các lĩnh vực thương mại, dịch vụ, công nghệ và sản xuất quy mô nhỏ. Bối cảnh môi trường kinh doanh tại Hà Nội - với yêu cầu cao về chuẩn hóa thủ tục, chi phí mặt bằng lớn và sự đổi mới nhanh của thị trường đô thị - khiến chủ doanh nghiệp phải năng động hơn trong quản trị, đào tạo nhân lực và ứng dụng công nghệ vào quản lý và kinh doanh. Họ năng động, sáng tạo và có tinh thần tiên phong dám chấp nhận rủi ro, là động lực thúc đẩy đổi mới và phát triển trong khu vực kinh tế tư nhân.

Thứ năm, chất lượng lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước phân hóa rõ nét.

Lực lượng lao động trong DNNKVNN tại Hà Nội có đặc trưng là sự phân hóa mạnh mẽ về chất lượng và chuyên môn. Có một bộ phận lao động chất lượng cao, tập trung ở các ngành đòi hỏi tri thức như giáo dục, y tế, công nghệ thông tin, dịch vụ chuyên nghiệp, có trình độ học vấn và kỹ năng được đào tạo bài bản, tạo ra giá trị gia tăng cao. Mặt khác, một bộ phận khác lao động phổ thông, có trình độ thấp hơn, tập trung ở các ngành truyền thống - nơi quá trình đào tạo chủ yếu diễn ra tại chỗ. Sự tồn tại song song hai nhóm này tạo ra khoảng cách về kỹ năng và năng suất lao động trong toàn khu vực. Mặc dù vậy, điểm tích cực là sự phát triển của khu vực này đã mang lại lợi ích cụ thể, thể hiện qua sự cải thiện đáng kể về thu nhập của người lao động, với chỉ số phát triển thu nhập đạt 127,4% (giai đoạn 2021-2022 so với 2016-2020) [126; tr. 247], khẳng định vai trò của DNNKVNN trong việc nâng cao phúc lợi và an sinh xã hội tại Thủ đô.

Thứ sáu, các doanh nghiệp có sự cạnh tranh gay gắt, thể hiện ở tốc độ thành lập doanh nghiệp mới cao đi kèm tỷ lệ tạm ngừng, giải thể lớn.

Theo Cục Thống kê thành phố Hà Nội, năm 2024, Hà Nội có 29,4 nghìn doanh nghiệp đăng ký thành lập mới với số vốn đăng ký 303 nghìn tỷ đồng, giảm 7,2% về số lượng doanh nghiệp và giảm 14,4% về số vốn đăng ký so với năm 2023; có 9,7 nghìn doanh nghiệp hoạt động trở lại, tăng 13%, nhưng cũng có gần 23,5 nghìn doanh nghiệp tạm ngừng hoạt động, tăng 18% và có 4,8 nghìn doanh nghiệp giải thể, tăng 28,9% [143]. Thực tế này phản ánh mức độ cạnh tranh gay gắt, sức chịu đựng thị trường không đồng đều của DNNKVNN.

2.1.2.4. Vai trò của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

So với giai đoạn 2016-2020, số lượng DNNKVNN ở Hà Nội đã tăng trưởng liên tục, đạt 143.021 doanh nghiệp vào năm 2021 và tiếp tục gia tăng thành 146.313 doanh nghiệp vào năm 2022 [126; tr. 245]. Tính đến tháng 12 năm 2023, thành phố Hà Nội có tới 150.293 DNNKVNN đang hoạt động có kết quả sản xuất kinh doanh, thu hút tổng số lao động là 1.845.011 người, đem lại thu nhập bình quân đầu người cho lao động đạt 11.320.000 [126; tr. 154]. Chỉ số phát triển DNNKVNN có kết quả sản xuất, kinh doanh bình quân giai đoạn 2021-2022 so với giai đoạn 2016-2020 đạt 114,9% [126; tr. 245], minh chứng cho sức sống và tiềm năng to lớn của khu vực này. Cùng với các DNNKVNN trên cả nước, các DNNKVNN ở thành phố Hà Nội đã có đóng góp quan trọng vào sự phát triển kinh tế của đất nước và Thủ đô, như Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 4/5/2025 của Bộ Chính trị Về phát triển kinh tế tư nhân khẳng định:

> Sau gần 40 năm đổi mới, kinh tế tư nhân nước ta đã từng bước phát triển cả về số lượng và chất lượng, trở thành một trong những động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Khu vực kinh tế tư nhân hiện có khoảng hơn 940 nghìn doanh nghiệp và hơn 5 triệu hộ kinh doanh đang hoạt động, đóng góp khoảng 50% GDP, hơn 30% tổng thu ngân sách nhà nước [51].

Vai trò của các DNNKVNN tại Hà Nội được thể hiện cụ thể như sau:

Thứ nhất, các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là động lực kinh tế có tính quyết định của kinh tế Thủ đô.

Khu vực kinh tế ngoài nhà nước đã vươn lên trở thành khu vực đóng góp chủ yếu vào tăng trưởng GRDP của Thủ đô với tỷ trọng chi phối, góp phần duy trì và thúc đẩy tốc độ tăng trưởng kinh tế của Thành phố. Giai đoạn 2015 - 2020, tốc độ tăng tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) của Hà Nội đạt 7,39%, nằm trong mục tiêu đề ra. Nhờ đó, quy mô GRDP của Thành phố đến năm 2020 đạt 1,06 triệu tỷ đồng (khoảng 45 tỷ USD), với GRDP bình quân đầu người đạt 5.420 USD, tăng 1,5 lần so với năm 2015 và gấp 1,8 lần mức bình quân cả nước, trong đó DNNKVNN đóng góp hơn 50% vào GRDP của Thủ đô. Năm 2024, quy mô GRDP đạt gần 59 tỷ USD, GRDP bình quân đầu người đạt gần 6.500 USD [2]. Sự tăng trưởng vượt bậc này có sự đóng góp rất lớn từ các DNNKVNN, đặc biệt là trong các ngành dịch vụ và công nghiệp chế biến, chế tạo.

Doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là nguồn lực quan trọng nhất trong việc huy động và phân bổ nguồn vốn cho sản xuất kinh doanh (SXKD) trên địa bàn, góp phần giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước. Khác với khu vực kinh tế nhà nước vốn phụ thuộc nhiều vào ngân sách và các nguồn lực công, khu vực ngoài nhà nước có khả năng thu hút vốn từ nhiều kênh khác nhau, bao gồm vốn tự có, vốn vay ngân hàng, vốn từ thị trường chứng khoán, và vốn đầu tư nước ngoài. Khả năng thu hút và sử dụng vốn hiệu quả đã giúp tạo ra khối lượng sản phẩm lớn cho xã hội. Minh chứng cụ thể là doanh thu thuần bình quân của các DNNKVNN ở Hà Nội đạt 2.808.462 tỉ đồng trong giai đoạn 2016-2020 và tăng lên 4.458.771 tỉ đồng vào năm 2022 [126; tr. 249]. Nguồn vốn bình quân cũng tăng từ 5.783.658 tỉ đồng giai đoạn 2016-2020 lên 9.088.604 tỉ đồng vào năm 2022 [126; tr. 248]. Lợi nhuận trước thuế của khu vực này cũng tăng mạnh, từ 630.072 tỉ đồng bình quân giai đoạn 2016-2020 lên 1.944.432 tỉ đồng vào năm 2022 [126; tr. 250]. Đây là những con số minh chứng rõ nét cho đóng góp đáng kể của các DNNKVNN vào nguồn thu ngân sách của Hà Nội.

Doanh nghiệp DNNKVNN cũng đóng góp đáng kể vào tổng thu ngân sách của thành phố. Tỷ trọng thu ngân sách của khu vực DNNKVNN qua các năm 2019 chiếm 32,87%; 2020 chiếm 33,18%; 2021 chiếm 34,08%; 2022 chiếm 34,34% và 2023 chiếm 35,16%. Tỷ trọng này tăng 2,29 điểm phần trăm (từ 32,87% năm 2019 lên 35,16% năm 2023), tốc độ tăng trưởng thu ngân sách bình quân giai đoạn 2019-2023 của DNNKVNN tăng 9,66%/năm (cao hơn mức tăng bình quân chung 7,16%/năm) [126; tr. 73]. Việc DNNKVNN chiếm tỷ trọng lớn trong thu NSNN đã giúp Hà Nội chủ động về nguồn lực, đảm bảo nguồn vốn đầu tư phát triển và chi thường xuyên, giảm sự phụ thuộc vào các nguồn vốn khác.

Thứ hai, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước đóng vai trò chủ lực trong giải quyết việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng hiện đại.

Doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là khu vực thu hút lao động lớn nhất của Hà Nội, giải quyết khoảng 83% lao động xã hội trên địa bàn Thành phố, tạo nền tảng vững chắc cho sự ổn định xã hội. Bình quân mỗi năm, cộng đồng doanh nghiệp (chủ yếu là DNNKVNN) tạo thêm hơn 200.000 việc làm mới trên địa bàn, với đa dạng loại hình việc làm, từ sản xuất công nghiệp, xây dựng đến thương mại và dịch vụ. [56]. Bình quân giai đoạn 2016-2022, các DNNKVNN đã tạo việc làm cho 1.862.217 người, con số này đạt 1.887.378 người vào năm 2022 [126; tr. 246]. Trong năm 2024, Thành phố đã giải quyết việc làm cho 225,9 nghìn lao động, cho thấy tốc độ tạo việc làm vẫn được duy trì ở mức cao và ổn định, ngay cả trong bối cảnh kinh tế thế giới có nhiều khó khăn. Tổng số lao động trong các doanh nghiệp đang hoạt động có kết quả sản xuất kinh doanh tại thời điểm 31/12/2023 của thành phố đạt 2.538.011 người, trong đó lao động của DNNKVNN chiếm phần lớn [126].

Với cơ cấu kinh tế dịch vụ - công nghiệp và xây dựng - nông, lâm, thủy sản (trong đó dịch vụ chiếm tỷ trọng lớn nhất) là định hướng chủ đạo, DNNKVNN đóng vai trò quyết định trong quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động của Thủ đô theo hướng chất lượng, hiện đại, phù hợp với định hướng phát triển của nền kinh tế tri thức.

Khu vực dịch vụ và công nghiệp - xây dựng là nơi tập trung phần lớn DNNKVNN hoạt động, tạo ra nhu cầu lớn về lao động có tay nghề, lao động kỹ thuật, lao động trong lĩnh vực công nghệ cao (công nghệ thông tin, tài chính, logistics, bán lẻ hiện đại).

Sự gia tăng về số lượng và chất lượng hoạt động của các DNNKVNN trong các ngành này đã thu hút lao động từ khu vực nông nghiệp và nông thôn, thúc đẩy quá trình đô thị hóa và chuyên môn hóa lao động.

Ngoài số lượng, DNNKVNN còn góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Doanh nghiệp tư nhân thường linh hoạt hơn trong việc tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn để đáp ứng kịp thời yêu cầu sản xuất, tạo điều kiện cho người lao động nâng cao kỹ năng nghề nghiệp.

Thứ ba, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước góp phần đảm bảo an sinh xã hội và ổn định ngay trong nội bộ doanh nghiệp và toàn xã hội.

Với vai trò giải quyết việc làm cho 83% lao động xã hội, thu nhập từ khu vực DNNKVNN quyết định mức thu nhập bình quân của người lao động trên địa bàn. Theo số liệu công bố tại Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XVII Đảng bộ Thành phố Hà Nội nhiệm kỳ 2020-2025, GRDP bình quân đầu người của Hà Nội đến năm 2020 đạt 5.420 USD, tăng 1,5 lần so với năm 2015, gấp 1,8 lần bình quân cả nước [130]. Sự tăng trưởng GRDP bình quân đầu người này có đóng góp lớn từ hiệu quả hoạt động và sự mở rộng quy mô của khối DNNKVNN, qua đó giúp cải thiện đáng kể đời sống vật chất của người dân. Mức thu nhập bình quân của người lao động trong DNNKVNN tăng từ 8.612.000 đồng giai đoạn 2016-2020 đạt 11.781.000 đồng vào năm 2022 [126; tr. 247]. Thu nhập ổn định và tăng trưởng giúp người lao động có điều kiện sống tốt hơn, tiếp cận các dịch vụ xã hội, giáo dục, y tế, và nâng cao chất lượng cuộc sống cho bản thân và gia đình, đồng thời giảm gánh nặng chi tiêu công cho thành phố.

Thông qua việc tạo ra việc làm ổn định, đặc biệt là cho lao động phổ thông và những người ở vùng khó khăn, DNNKVNN đã gián tiếp giúp nhiều hộ gia đình thoát nghèo. Đồng thời, nhu cầu về nhân lực chất lượng cao trong các doanh nghiệp cũng thúc đẩy quá trình đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ

chuyên môn, kỹ năng cho người lao động, góp phần vào sự phát triển bền vững của nguồn nhân lực Thủ đô. Nhiều doanh nghiệp còn chủ động tổ chức các chương trình đào tạo nội bộ, liên kết với các cơ sở giáo dục để nâng cao năng lực cho đội ngũ của mình.

Nhiều DNNKVNN đã tích cực tham gia các chương trình xã hội, từ thiện, thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Trong năm 2024, thành phố đã vận động Quỹ Đền ơn đáp nghĩa được 38,5 tỷ đồng, vượt 68,5% kế hoạch. Các doanh nghiệp ngoài nhà nước đóng góp đáng kể vào quỹ này và các chương trình xóa đói giảm nghèo, hỗ trợ người yếu thế khác.

2.1.3. Đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội hiện nay - khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm

2.1.3.1. Khái niệm

Điều 21 Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam được Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng thông qua quy định:

> 1. Tổ chức cơ sở đảng (chi bộ cơ sở, đảng bộ cơ sở) là nền tảng của Đảng, là hạt nhân chính trị ở cơ sở.
>
> 2. Ở xã, phường, thị trấn có từ ba đảng viên chính thức trở lên, lập tổ chức cơ sở đảng (trực thuộc cấp ủy cấp huyện). Ở cơ quan, doanh nghiệp, hợp tác xã, đơn vị sự nghiệp, đơn vị quân đội, công an và các đơn vị khác có từ ba đảng viên chính thức trở lên, lập tổ chức đảng (tổ chức cơ sở đảng hoặc chi bộ trực thuộc đảng ủy cơ sở); cấp ủy cấp trên trực tiếp xem xét, quyết định việc tổ chức đảng đó trực thuộc cấp ủy cấp trên nào cho phù hợp; nếu chưa đủ ba đảng viên chính thức thì cấp ủy cấp trên trực tiếp giới thiệu đảng viên sinh hoạt ở tổ chức cơ sở đảng thích hợp [66].

Quy định 294-QĐ/TW ngày 26/5/2025 của Ban Chấp hành Trung ương quy định thi hành Điều lệ Đảng nêu:

> "Hệ thống tổ chức của Đảng được tổ chức theo đơn vị hành chính cấp xã (gồm: xã, phường, đặc khu); cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và cấp Trung ương. Đây là hệ thống tổ chức cơ bản của Đảng có chức năng lãnh đạo toàn diện ở mỗi cấp và của toàn Đảng" [20].

Như vậy, đảng bộ, chi bộ cơ sở là TCCSĐ được thành lập tại đơn vị hành chính cấp xã, cơ quan, doanh nghiệp, hợp tác xã, đơn vị sự nghiệp, đơn vị quân đội, công an và các đơn vị khác, đặt dưới sự lãnh đạo của cấp ủy cấp trên trực tiếp của TCCSĐ. *Đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội là tổ chức cơ sở đảng được thành lập và hoạt động trong các doanh nghiệp không có vốn điều lệ của Nhà nước và doanh nghiệp có tỷ lệ vốn điều lệ, tổng số cổ phần có quyền biểu quyết của Nhà nước chiếm từ 50% trở xuống. Chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở được quy định cụ thể tương ứng với loại hình doanh nghiệp.*

2.1.3.2. Chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

**** Chức năng***

Chức năng của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp tư nhân

Quy định số 170-QĐ/TW ngày 07/03/2013 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp tư nhân (áp dụng cho các doanh nghiệp 100% vốn tư nhân gồm: công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh và doanh nghiệp tư nhân) quy định: Đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp tư nhân là hạt nhân chính trị lãnh đạo đảng viên, các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động chủ sở hữu, các thành viên hội đồng quản trị, hội đồng thành viên, giám đốc hoặc tổng giám đốc và các chức danh quản lý khác do điều lệ doanh nghiệp quy định (gọi chung là người quản lý doanh nghiệp) và người lao động chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động [8].

** Chức năng của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp có vốn nước ngoài*

Quy định số 171-QĐ/TW ngày 07/02/2013 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp có vốn nước ngoài (áp dụng cho các doanh nghiệp liên doanh và doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài) quy định: Đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp có vốn nước ngoài là hạt nhân chính trị lãnh đạo đảng viên, các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động nhà đầu tư nước ngoài, các thành viên hội đồng

quản trị, hội đồng thành viên, giám đốc hoặc tổng giám đốc và các chức danh quản lý khác do điều lệ doanh nghiệp quy định (gọi chung là người quản lý doanh nghiệp) và người lao động chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của Nhà nước, doanh nghiệp, nhà đầu tư và người lao động [9].

** Chức năng của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 50% vốn điều lệ trở xuống:*

Quy định số 47-QĐ/TW ngày 20/12/2021 của Ban Bí thư về chức năng năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 50% vốn điều lệ trở xuống quy định: "Đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp là hạt nhân chính trị, lãnh đạo cán bộ, đảng viên, người lao động và tuyên truyền, vận động các thành viên trong doanh nghiệp thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, điều lệ công ty và các quy chế, quy định của doanh nghiệp; tham gia xây dựng và lãnh đạo thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, xây dựng doanh nghiệp phát triển bền vững, hoàn thành nghĩa vụ đối với Nhà nước, bảo đảm lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp, cổ đông và người lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ; xây dựng đảng bộ, chi bộ trong sạch, vững mạnh, góp phần phát triển nền kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa và xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh" [12].

Từ những quy định nêu trên có thể rút ra chức năng của tổ chức đảng trong các DNNKVNN ở thành phố Hà Nội như sau:

Đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội là hạt nhân chính trị, lãnh đạo cán bộ, đảng viên, người lao động và tuyên truyền, vận động các thành viên trong doanh nghiệp thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, của Thành ủy Hà Nội; chính sách, pháp luật của Nhà nước, quy định của Ủy ban nhân dân Thành phố, điều lệ công ty và các quy chế, quy định của doanh nghiệp; tham gia xây dựng và lãnh đạo thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, xây dựng doanh nghiệp phát triển bền vững, hoàn thành nghĩa vụ đối với Nhà nước, bảo đảm lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp, cổ đông và người lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ;

xây dựng đảng bộ, chi bộ trong sạch, vững mạnh, góp phần vào sự phát triển của thành phố Hà Nội và của đất nước.

**** Nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội***

Căn cứ các quy định nêu trên, đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội có các nhiệm vụ sau đây:

Một là, lãnh đạo đảng viên, các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp và tuyên truyền, vận động người lao động thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh bảo đảm quốc phòng, an ninh và trách nhiệm xã hội.

Căn cứ điều lệ công ty và các quy chế, quy định của doanh nghiệp, các đảng ủy, chi bộ cơ sở thông qua cán bộ, đảng viên, nhất là những đảng viên giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý, người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp để nắm tình hình, chủ động tham gia với hội đồng quản trị (hội đồng thành viên), chủ tịch công ty, tổng giám đốc (giám đốc) trong việc xây dựng nghị quyết về chiến lược, kế hoạch sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Đảng bộ, chi bộ cơ sở lãnh đạo đảng viên, quần chúng thực hiện hiệu quả nghị quyết của đại hội đồng cổ đông, hội đồng quản trị (hội đồng thành viên) và các nhiệm vụ được giao theo đúng đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; bảo toàn và phát triển vốn của Nhà nước, doanh nghiệp; hoàn thành nghĩa vụ đối với Nhà nước, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp, cổ đông và người lao động; ngăn ngừa, đấu tranh đối với những biểu hiện vi phạm pháp luật, làm thiệt hại đến lợi ích của Nhà nước, doanh nghiệp, cổ đông và người lao động. Lãnh đạo, vận động các thành viên trong doanh nghiệp thực hiện tốt nhiệm vụ quốc phòng, an ninh, giữ gìn trật tự an toàn xã hội; tích cực tham gia các hoạt động xã hội trên địa bàn Thành phố.

Đảng bộ, chi bộ cơ sở chủ động trao đổi, thống nhất với hội đồng quản trị (hội đồng thành viên), chủ tịch công ty, tổng giám đốc (giám đốc) trong công tác đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Hai là, lãnh đạo công tác tư tưởng trong doanh nghiệp.

Đảng bộ, chi bộ cơ sở lãnh đạo, tuyên truyền, giáo dục cán bộ, đảng viên và người lao động trong doanh nghiệp chấp hành đường lối, chủ trương của

Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, điều lệ công ty và các quy chế, quy định của doanh nghiệp; phát huy truyền thống yêu nước và ý thức trách nhiệm của công dân; nâng cao ý thức giác ngộ giai cấp, lý tưởng xã hội chủ nghĩa của người lao động; xây dựng tinh thần làm chủ, ý thức cần kiệm và giữ gìn đoàn kết, thống nhất nội bộ. Lãnh đạo thực hiện trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp.

Lãnh đạo cán bộ, đảng viên, quần chúng trong doanh nghiệp rèn luyện, chấp hành kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp; phát huy tính chủ động, sáng tạo trong lao động. Kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của các thành viên trong doanh nghiệp để phối hợp với hội đồng quản trị (hội đồng thành viên), chủ tịch công ty, tổng giám đốc (giám đốc) giải quyết; thực hiện chế độ thông tin và bảo đảm quyền được thông tin của đảng viên.

Ba là, lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp.

Đảng bộ, chi bộ cơ sở lãnh đạo xây dựng các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp như Công đoàn, Đoàn Thanh niên vững mạnh, thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ và điều lệ của mỗi tổ chức; tăng cường hoạt động giám sát, phản biện trong doanh nghiệp, bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tổ chức, cá nhân, góp phần xây dựng tổ chức đảng, doanh nghiệp vững mạnh; tạo điều kiện để người lao động tham gia các tổ chức chính trị - xã hội và thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao.

Đảng bộ, chi bộ cơ sở lãnh đạo ban chấp hành công đoàn phối hợp với hội đồng quản trị (hội đồng thành viên), chủ tịch công ty, tổng giám đốc (giám đốc) thực hiện tốt các nghị quyết của đại hội đồng cổ đông, hội đồng quản trị (hội đồng thành viên), hội nghị người lao động, điều lệ công ty và các quy chế, quy định của doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết; thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở tại doanh nghiệp; chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của người lao động; kịp thời phát hiện và xử lý hiệu quả các vấn đề phát sinh tại doanh nghiệp theo quy định của pháp luật.

Đảng bộ, chi bộ cơ sở phân công cấp ủy viên phụ trách các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp; định kỳ hoặc khi cần thiết, làm việc với các tổ

chức chính trị - xã hội để nắm tình hình, chỉ đạo hoạt động và tạo điều kiện cho các tổ chức thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ được giao.

Bốn là, về công tác cán bộ.

Đảng bộ, chi bộ cơ sở tham gia ý kiến với hội đồng quản trị (hội đồng thành viên), chủ tịch công ty, tổng giám đốc (giám đốc) về chủ trương sắp xếp, tổ chức bộ máy quản lý, công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật, chế độ, chính sách cán bộ. Lãnh đạo đảng viên, người lao động tích cực học tập, nâng cao trình độ về chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Đảng bộ, chi bộ cơ sở đề xuất, kiến nghị với cấp trên về người đại diện phần vốn của Nhà nước tại doanh nghiệp; chủ động giới thiệu những cán bộ, đảng viên có phẩm chất, năng lực, đủ điều kiện, tiêu chuẩn để đưa vào quy hoạch, tham gia bộ máy lãnh đạo, quản lý của doanh nghiệp.

Lãnh đạo, xây dựng cấp ủy và đội ngũ cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội có đủ phẩm chất, năng lực, gương mẫu, hoạt động có hiệu quả, được đảng viên và quần chúng tín nhiệm.

Năm là, xây dựng tổ chức đảng trong sạch, vững mạnh.

Đảng bộ, chi bộ cơ sở đề ra chủ trương, biện pháp xây dựng đảng bộ, chi bộ trong sạch, vững mạnh, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của TCCSĐ và đội ngũ đảng viên, góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh và sự phát triển của doanh nghiệp.

Thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình trong sinh hoạt đảng, nhất là sinh hoạt chi bộ, bảo đảm tính lãnh đạo, tính giáo dục và tính chiến đấu; lãnh đạo việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Giữ gìn sự đoàn kết thống nhất nội bộ, thực hiện đúng các quy định về bảo vệ chính trị nội bộ, đấu tranh khắc phục những biểu hiện tiêu cực trái với đạo đức, tư cách của người đảng viên, gây ảnh hưởng xấu đến uy tín của Đảng.

Đảng bộ, chi bộ cơ sở phân công nhiệm vụ cụ thể cho đảng viên; xây dựng kế hoạch, biện pháp quản lý đảng viên; thực hiện việc giới thiệu đảng viên đang công tác thường xuyên giữ mối liên hệ với tổ chức đảng và nhân dân

nơi cư trú, gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân. Kịp thời biểu dương, khen thưởng những đảng viên có thành tích xuất sắc, xử lý nghiêm những đảng viên vi phạm đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Thường xuyên quan tâm đến công tác tạo nguồn, phát triển đảng viên; chú trọng phát triển đảng viên từ cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật, đoàn viên, hội viên của các tổ chức chính trị - xã hội.

Đảng bộ, chi bộ cơ sở thường xuyên kiểm tra, giám sát tổ chức đảng và đảng viên chấp hành Điều lệ Đảng, các nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, chủ động phát hiện và đấu tranh với các quan điểm sai trái, thù địch, những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ và phòng chống tham nhũng, tiêu cực. Định kỳ hằng năm, hoặc khi có yêu cầu, cấp ủy tổ chức để quần chúng tham gia góp ý về sự lãnh đạo của tổ chức đảng và vai trò tiên phong, trách nhiệm nêu gương của đảng viên.

Xây dựng cấp ủy có đủ phẩm chất, năng lực, gương mẫu, hoạt động có hiệu quả, tiêu biểu cho đảng bộ, chi bộ, được đảng viên và quần chúng tín nhiệm.

Đảng viên là người giữ chức vụ cao nhất trong số các đảng viên tại doanh nghiệp đồng thời là bí thư cấp ủy, chi bộ. Cơ cấu cấp ủy gồm đảng viên là lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp, lãnh đạo các phòng, ban, đơn vị thành viên và các tổ chức chính trị - xã hội.

2.1.3.3. Đặc điểm các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước ở thành phố Hà Nội

Thứ nhất, các đảng bộ cơ sở, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội có số lượng lớn so với các tỉnh, thành phố khác trên cả nước.

Tính đến tháng 6/2024, thành phố Hà Nội có tổng số 2.398 tổ chức đảng trong DNNKVNN [28], trong khi con số này ở Thành phố Hồ Chí Minh là 1.704 tổ chức đảng [93]. Số liệu này cho thấy sự lãnh đạo và nỗ lực của Thành ủy Hà Nội để thực hiện chủ trương xây dựng tổ chức đảng, phát triển đảng viên trong DNNKVNN thời gian qua. Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội ngày ban hành Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 27/02/2012 về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể Nhân dân trong các DNNKVNN trên địa bàn thành

phố Hà Nội", Nghị quyết là chủ trương quan trọng nhằm đẩy mạnh thành lập tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn Thanh niên trong các DNNKVNN nhằm tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, bảo vệ quyền lợi người lao động, và thúc đẩy doanh nghiệp phát triển bền vững. Với mục tiêu xây dựng, củng cố và phát triển tổ chức đảng, các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; nâng cao vai trò hạt nhân chính trị của tổ chức đảng; xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa; tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển đúng pháp luật; Nghị quyết 09-NQ/TU được xem là một trong những giải pháp đột phá của Hà Nội trong công tác xây dựng Đảng tại khu vực kinh tế ngoài nhà nước. Bên cạnh đó, Thành ủy Hà Nội thành lập Ban Chỉ đạo Xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các DNNKVNN thành phố Hà Nội. Đây là tổ chức vai trò cốt lõi trong việc tham mưu, định hướng, kiểm tra và đẩy mạnh thành lập tổ chức đảng, đoàn thể; tập trung tuyên truyền, vận động, tháo gỡ khó khăn, và xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, giúp doanh nghiệp phát triển bền vững.

Thứ hai, đảng viên thuộc các tổ chức đảng trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội có số lượng đông đảo, đa dạng về loại hình doanh nghiệp làm việc và trình độ học vấn.

Tính đến tháng 6/2024, quy mô đội ngũ đảng viên sinh hoạt trong các DNNKVNN tại Hà Nội đã đạt con số 36.961 đồng chí [28]. Khi đặt trong tương quan so sánh với trung tâm kinh tế lớn nhất cả nước là Thành phố Hồ Chí Minh, con số đó là 22.220 đảng viên [93]), có thể khẳng định lực lượng đảng viên trong các DNNKVNN tại Thủ đô khá đông đảo. Con số này không chỉ phản ánh sự phát triển mạnh mẽ và vai trò ngày càng trọng yếu của thành phần kinh tế tư nhân trên địa bàn Thủ đô, mà còn là minh chứng khách quan cho những nỗ lực, thành tựu của Đảng bộ thành phố Hà Nội trong công tác xây dựng Đảng, mở rộng tầm ảnh hưởng chính trị tại khu vực kinh tế mang tính đặc thù này.

Đội ngũ đảng viên này đang trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất, kinh doanh tại các doanh nghiệp tư nhân, công ty hợp danh, công ty trách nhiệm hữu hạn tư nhân, các công ty cổ phần không có vốn Nhà nước, cho đến

các công ty cổ phần có tỷ lệ vốn Nhà nước từ 50% trở xuống. Sự đa dạng về loại hình sở hữu và cơ cấu quản trị doanh nghiệp nêu trên đặt ra những yêu cầu mới đối với năng lực lãnh đạo của các TCCSĐ. Bởi lẽ, mỗi mô hình doanh nghiệp vận hành dựa trên các nguyên tắc phân phối lợi ích và quan hệ lao động khác nhau; do đó, hoạt động của cấp ủy và TCCSĐ đòi hỏi sự linh hoạt, tránh máy móc, rập khuôn để vừa bảo đảm vai trò hạt nhân chính trị, vừa kiến tạo sự hài hòa, đồng hành cùng mục tiêu phát triển hợp pháp của doanh nghiệp

Bên cạnh đó, lực lượng đảng viên trong các DNNKVNN tại Hà Nội còn thể hiện sự đa dạng có tính phân tầng về cấu trúc chất lượng nguồn nhân lực, biểu hiện rõ nét qua trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị. Phổ trình độ của lực lượng này trải dài một cách liên tục: từ nhóm công nhân, lao động có trình độ trung học phổ thông, trung học chuyên nghiệp, đến lực lượng trí thức, chuyên gia, lao động bậc cao sở hữu bằng cấp cao đẳng, đại học và sau đại học. Sự đa dạng này mang tính biện chứng và đặt ra tính hai mặt trong công tác xây dựng Đảng. Một mặt, sự hiện diện của bộ phận đảng viên có trình độ chuyên môn và học vấn cao là nguồn lực nội sinh quan trọng giúp tổ chức đảng dễ dàng nắm bắt các chủ trương, đường lối mới, từ đó nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ. Mặt khác, sự chênh lệch tất yếu về mặt bằng nhận thức, trình độ văn hóa và lý luận chính trị giữa các nhóm đảng viên cũng tạo ra những thách thức không nhỏ trong công tác quản lý, phân công nhiệm vụ và tiến hành công tác giáo dục chính trị tư tưởng. Đặc điểm này đòi hỏi các cấp ủy đảng cấp trên phải đổi mới phương thức lãnh đạo, phân loại rõ đối tượng để có phương thức tiếp cận phù hợp, qua đó phát huy tối đa vai trò tiền phong, gương mẫu của từng đảng viên để phát huy vai trò của tổ chức đảng trong các DNNKVNN.

Thứ ba, các chi bộ, đảng bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội luôn có mối quan hệ phối hợp, hợp tác với ban lãnh đạo doanh nghiệp.

Đối với doanh nghiệp có vốn của Nhà nước, mối quan hệ giữa các tổ chức đảng với ban lãnh đạo doanh nghiệp là quan hệ phối hợp, có trách nhiệm tạo điều kiện cho nhau hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ của mình. Ban lãnh đạo doanh nghiệp không phải có trách nhiệm báo cáo cấp ủy về tình hình doanh

nghiệp và những chủ trương, nhiệm vụ của doanh nghiệp, nhưng định kỳ hoặc khi cần, ban lãnh đạo doanh nghiệp vẫn có trách nhiệm trao đổi với cấp ủy về những chủ trương, nhiệm vụ của công ty. Cơ chế này vừa tôn trọng quyền tự quyết của doanh nghiệp, vừa bảo đảm cấp ủy nắm bắt kịp thời các chủ trương, chiến lược kinh doanh để từ đó hoạch định phương hướng lãnh đạo chính trị, tư tưởng đối với đội ngũ người lao động.

Đối với các doanh nghiệp không có vốn Nhà nước, mối quan hệ của tổ chức đảng với ban lãnh đạo doanh nghiệp là quan hệ hợp tác theo nguyên tắc đồng thuận. Sự hiện diện và hoạt động của tổ chức đảng tại đây gắn kết hài hòa với mục tiêu gia tăng giá trị và lợi ích kinh tế cốt lõi, hợp pháp, chính đáng của doanh nghiệp, không can thiệp làm cản trở quyền tự chủ kinh doanh đã được pháp luật bảo hộ. Cấp ủy đảng đóng vai trò là cầu nối, kiến tạo sự hài hòa trong quan hệ lao động, đồng hành cùng doanh nghiệp.

Như vậy, bí thư cấp ủy phải chịu trách nhiệm trước tổ chức đảng, còn lãnh đạo doanh nghiệp nếu không là đảng viên thì chỉ chịu trách nhiệm trước pháp luật khi xảy ra sai phạm trong công ty. Vì vậy, việc tổ chức sinh hoạt đảng đến phương thức lãnh đạo đều phải có sự điều chỉnh cho phù hợp theo hướng linh hoạt, hiệu quả. Trọng tâm của phương thức lãnh đạo của cấp ủy trong DNNKVNN là tối ưu hóa công tác tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục và vận động. Sức mạnh và uy tín của tổ chức đảng không đến từ quyền lực hành chính, mà được xác lập thông qua tính tiên phong, gương mẫu của đội ngũ đảng viên và năng lực đồng hành, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của chính doanh nghiệp.

2.1.4. Hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội hiện nay - khái niệm, nội dung, vai trò

2.1.4.1. Khái niệm

Theo *Từ điển tiếng Việt* năm 2003 của Viện Ngôn ngữ học, "hoạt động là tiến hành những việc làm có quan hệ với nhau chặt chẽ nhằm một mục đích nhất định trong đời sống xã hội" [113; tr. 452]. *Đại Từ điển tiếng Việt* nêu quan niệm: hoạt động được hiểu là việc thực hiện một chức năng nào đó trong một

chỉnh thể, hoặc việc tiến hành những việc làm có quan hệ chặt chẽ với nhau nhằm một mục đích chung trong một lĩnh vực nhất định.

Từ khái niệm hoạt động, có thể hiểu: *Hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội là toàn bộ các công việc mà các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội tiến hành nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ theo quy định, biểu hiện thông qua hai hoạt động chủ yếu là hoạt động lãnh đạo và hoạt động xây dựng nội bộ.*

Theo đó, hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở bao gồm toàn bộ các công việc để quán triệt, cụ thể hóa đường lối, chủ trương, nghị quyết của Trung ương và các cấp ủy đảng cấp trên vào doanh nghiệp, bảo đảm cho doanh nghiệp hoạt động đúng đường lối, chấp hành pháp luật, không để xảy ra các hành vi vi phạm pháp luật, tạo ra những đóng góp tích cực cho sự phát triển chung của Thủ đô, của đất nước. Đảng bộ, chi bộ cơ sở phối hợp với chủ doanh nghiệp, ban giám đốc doanh nghiệp trong xây dựng chiến lược, kế hoạch sản xuất kinh doanh, lãnh đạo công đoàn, đoàn thanh niên trong doanh nghiệp bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động, gắn lợi ích của doanh nghiệp với lợi ích của người lao động, xây dựng văn hóa doanh nghiệp phù hợp đường lối của Đảng, tạo môi trường làm việc ổn định, đoàn kết, gắn bó, phát triển bền vững. Cùng với đó, đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN còn quan tâm đến việc xây dựng bản thân tổ chức đảng thông qua việc nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ đảm bảo thiết thực, phù hợp với điều kiện doanh nghiệp; tiến hành các hoạt động giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho đảng viên; thực hiện kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng; phòng, chống suy thoái, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong môi trường kinh tế thị trường; chú trọng công tác phát triển đảng viên mới, kết nạp công nhân, người lao động ưu tú và cả chủ doanh nghiệp vào Đảng khi đủ điều kiện. Những hoạt động này góp phần bảo đảm cho doanh nghiệp phát triển đúng hướng, bảo đảm cho chính đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp phát huy được vai trò nền tảng của Đảng, hạt nhân chính trị trong DNNKVNN.

2.1.4.2. Nội dung hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

Một là, hoạt động lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ cơ sở.

Hoạt động lãnh đạo được thể hiện trước hết ở *lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh theo đúng đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước*. Đối với các DNNKVNN thì thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh là nội dung đặc biệt quan trọng, được ưu tiên hàng đầu. Vì vậy, tổ chức đảng trong DNNKVNN phải chú trọng lãnh đạo cán bộ, đảng viên thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh. Đảng ủy, chi bộ cơ sở thực hiện vai trò lãnh đạo bằng việc tham gia ý kiến với chủ doanh nghiệp trong xây dựng chiến lược phát triển doanh nghiệp, kế hoạch sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp thông qua cán bộ, đảng viên. Đảng ủy, chi bộ cơ sở lãnh đạo đảng viên, quần chúng thực hiện hiệu quả nghị quyết của lãnh đạo doanh nghiệp và các nhiệm vụ được giao theo đúng đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Đảng ủy, chi bộ cơ sở chủ động trao đổi, thống nhất với tập thể lãnh đạo và người đứng đầu doanh nghiệp trong công tác đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Cùng với đó, đảng ủy, chi bộ cơ sở thực hiện *công tác giáo dục chính trị, tư tưởng* bằng việc tuyên truyền, thuyết phục, vận động cán bộ, đảng viên và người lao động trong doanh nghiệp chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước, điều lệ và các quy chế, quy định của doanh nghiệp, lãnh đạo cán bộ, đảng viên, quần chúng trong doanh nghiệp nhận thức đầy đủ và chấp hành kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp. Đảng ủy, chi bộ kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của các thành viên trong doanh nghiệp để phối hợp tập thể lãnh đạo, người đứng đầu giải quyết.

Về lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội, đảng bộ, chi bộ cơ sở lãnh đạo xây dựng các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp vững mạnh, thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ và điều lệ của mỗi tổ chức. Đảng ủy, chi bộ cơ sở lãnh đạo ban chấp hành công đoàn phối hợp với tập thể lãnh đạo, người đứng đầu doanh nghiệp thực hiện tốt các nghị quyết của tập thể lãnh đạo doanh nghiệp, hội nghị người lao động, điều lệ công ty và các quy chế, quy định;

chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của người lao động... Đảng ủy, chi bộ cơ sở phân công cấp ủy viên phụ trách các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp.

Về công tác nhân sự, đảng ủy, chi bộ cơ sở tham gia ý kiến với tập thể lãnh đạo, người đứng đầu doanh nghiệp về chủ trương sắp xếp, tổ chức bộ máy, công tác cán bộ. Lãnh đạo đảng viên, người lao động tích cực học tập, nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ. Đảng ủy, chi bộ cơ sở đề xuất, kiến nghị với chủ doanh nghiệp về người đại diện phần vốn của Nhà nước tại doanh nghiệp; chủ động giới thiệu những cán bộ, đảng viên vào quy hoạch, tham gia bộ máy lãnh đạo, quản lý của doanh nghiệp. Lãnh đạo xây dựng cấp ủy và đội ngũ cán bộ của các tổ chức chính trị - xã hội, đảm bảo để đội ngũ này phát huy tốt vai trò phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của đảng bộ, chi bộ cơ sở.

Hai là, hoạt động xây dựng nội bộ đảng bộ, chi bộ cơ sở

Hoạt động xây dựng nội bộ đảng bộ, chi bộ cơ sở bao gồm các nội dung sau đây:

Việc thành lập, xây dựng, củng cố tổ chức đảng, duy trì nền nếp sinh hoạt cấp ủy, sinh hoạt chi bộ và thực hiện các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng. Đây là hoạt động quan trọng góp phần xây dựng nội bộ TCCSĐ trong sạch, vững mạnh, có năng lực lãnh đạo toàn diện, sức chiến đấu cao. Hoạt động này thể hiện ở việc tạo nguồn, bồi dưỡng kết nạp đảng viên để đủ điều kiện thành lập tổ chức đảng, chi bộ trực thuộc ở những nơi chưa có tổ chức đảng; cấp ủy xây dựng và thực hiện nghiêm quy chế làm việc; duy trì nền nếp sinh hoạt cấp ủy, sinh hoạt chi bộ, lãnh đạo đảng viên trong chi bộ thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng; sự lãnh đạo, chỉ đạo của đảng ủy cơ sở đối với các đảng bộ bộ phận, chi bộ trực thuộc, sự lãnh đạo, chỉ đạo đảng ủy bộ phận đối với các chi bộ trực thuộc.

Về phát triển đảng viên mới và quản lý đảng viên. Công tác phát triển đảng viên gồm có phát hiện, bồi dưỡng, giáo dục, định hướng và giúp đỡ đảng viên; tiến hành các bước của công tác tạo nguồn, bồi dưỡng kết nạp đảng viên; thực hiện các thủ tục kết nạp và tổ chức kết nạp đảng viên. Công tác quản lý đảng viên gồm: quản lý hồ sơ đảng viên, quản lý về tư tưởng, hoạt động của

đảng viên, phân công công tác cho đảng viên, chuyển sinh hoạt chuyển sinh hoạt đảng, đánh giá, xếp loại đảng viên, kiểm tra, giám sát; khen thưởng và kỷ luật đảng viên. Công tác giáo dục, rèn luyện đảng viên tập trung vào các nội dung giáo dục nền tảng tư tưởng, đường lối, chủ trương của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước; ý thức chấp hành các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng; giáo dục đạo đức cách mạng; đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, phản bác các luận điệu xuyên tạc, sai trái của các thế lực thù địch. Quản lý đảng viên còn bao gồm cả việc đưa đảng viên ra khỏi Đảng được thực hiện với ba hình thức: xóa tên đảng viên, đảng viên xin ra khỏi Đảng, khai trừ đảng viên ra khỏi Đảng. Việc sử dụng hình thức nào phụ thuộc vào từng trường hợp cụ thể: theo nguyện vọng của đảng viên, theo mức độ vi phạm các quy định của Đảng của đảng viên.

Về đấu tranh phòng chống, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí và ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Đảng ủy, chi bộ cơ sở thực hiện công tác giáo dục chính trị tư tưởng, làm cho đội ngũ cán bộ, đảng viên có bản lĩnh chính trị vững vàng; có trí tuệ, phẩm chất đạo đức cách mạng, có ý thức tổ chức kỷ luật, thực sự tiền phong gương mẫu, đủ năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao. Chú trọng công tác đấu tranh phòng chống, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí và ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Hiện nay, các tổ chức đảng cần chú trọng tổ chức thực hiện hiệu quả Kết luận số 01-KL/TW ngày 18/5/2021 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị khóa XII "Về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh" và phòng ngừa, ngăn chặn, đẩy lùi các biểu hiện suy thoái theo Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện "tự diễn biến", "tự

chuyển hoá", Quy định số 37-QĐ/TW ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương về những điều đảng viên không được làm, Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 của Bộ Chính trị về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới.

Về thực hiện công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng, góp phần xây dựng tổ chức đảng có kỷ luật, kỷ cương, đoàn kết, thống nhất. Cấp ủy thường xuyên kiểm tra, giám sát tổ chức đảng và đảng viên chấp hành Điều lệ, nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và quy định của Đảng về những điều đảng viên không được làm, đặc biệt là thực hiện hiệu quả giám sát thường xuyên để kịp thời nhận thấy ưu điểm để phát huy, động viên, khích lệ đảng viên kịp thời; khó khăn, hạn chế để tìm phương hướng khắc phục, sửa chữa.

Ba là, hoạt động phối hợp giữa cấp ủy với tập thể lãnh đạo doanh nghiệp

Sự ủng hộ, tạo điều kiện của tập thể lãnh đạo doanh nghiệp có tác động lớn tới việc xây dựng và chất lượng hoạt động của tổ chức đảng, của cấp ủy. Hoạt động phối hợp được thực hiện tốt sẽ trở thành cầu nối giữa giữa doanh nghiệp với cấp ủy địa phương, các cơ quan chính quyền, tạo nên nền tảng vững chắc cho sự phát triển chung của doanh nghiệp. Xây dựng mối quan hệ hợp tác với tập thể lãnh đạo doanh nghiệp, người lao động là yếu tố quan trọng bảo đảm vai trò lãnh đạo của tổ chức đảng, chức năng tập hợp, vận động, giáo dục quần chúng của các đoàn thể chính trị-xã hội, chức năng quản lý, chủ động, sáng tạo trong chỉ đạo, điều hành của ban lãnh đạo doanh nghiệp, đặc biệt là người đứng đầu. Công tác phối hợp giữa cấp ủy và tập thể lãnh đạo doanh nghiệp, người lao động; xây dựng đoàn kết, thống nhất nội bộ được thể hiện thông qua việc xây dựng quy chế phối hợp; qua quá trình đối thoại giúp các bên hiểu rõ nhu cầu và nguyện vọng của nhau, đảm bảo chính sách được triển khai sát với thực tế và tạo điều kiện cho mọi cá nhân trong doanh nghiệp phát huy tối đa năng lực của mình. Nhờ vậy, không chỉ hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; vai trò của cấp ủy; quyền lợi của người lao động được nâng cao, mà mối quan hệ giữa cấp ủy, ban lãnh đạo doanh nghiệp, người lao động cũng trở nên hài hòa, đồng bộ, bền vững hơn.

2.1.4.3. Vai trò hoạt động của các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

Một là, góp phần hiện thực hóa vai trò lãnh đạo của Đảng trong lĩnh vực kinh tế.

Thông qua sinh hoạt của chi bộ, đảng bộ góp phần quán triệt, tuyên truyền các văn bản lãnh đạo của Thành ủy Hà Nội, Đảng ủy Ủy ban nhân dân Thành phố đến từng đảng viên trong doanh nghiệp, đảm bảo sự thống nhất trong tư tưởng và hành động. Đây cũng là nơi cụ thể hóa, tổ chức thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, của Thành ủy Hà Nội, nhất là về kinh tế vào thực tiễn sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Các chi bộ, đảng bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội thực hiện nhiệm vụ việc phát triển đảng viên mới từ những quần chúng ưu tú, đặc biệt là công nhân, giúp không chỉ bổ sung lực lượng, trẻ hóa đội ngũ đảng viên mà còn tăng cường sức chiến đấu, làm cho Đảng bộ Thành phố ngày càng vững mạnh. Chất lượng công tác xây dựng Đảng của các các đảng bộ và chi bộ cơ sở trong DN NNKVNN tại thành phố Hà Nội tác động tới chất lượng của Đảng bộ thành phố Hà Nội. Nếu các đảng bộ và chi bộ cơ sở trong DN NNKVNN có chất lượng hoạt động tốt sẽ góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng bộ thành phố Hà Nội. Ngược lại, nếu đảng bộ và chi bộ cơ sở trong DN NNKVNN hoạt động kém hiệu quả sẽ làm giảm sức mạnh của Đảng bộ Thành phố; các chủ trương, nghị quyết của Đảng, của Thành ủy, nhất là về kinh tế sẽ gặp khó khăn trong tổ chức thực hiện.

Sự lãnh đạo của các đảng bộ, chi bộ cơ sở tại DNNKVNN ở thành phố Hà Nội cho thấy vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng trên tất cả các lĩnh vực; góp phần cụ thể hóa các chủ trương, đường lối của Đảng vào thực tiễn sản xuất, kinh doanh, đảm bảo kiên định và thực hiện thắng lợi mục tiêu xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Thông qua việc quán triệt các nghị quyết, chính sách, các chi bộ, đảng bộ giúp Ban lãnh đạo và người lao động hiểu rõ hơn về các quy định liên quan đến sản xuất, kinh doanh, đảm bảo doanh nghiệp hoạt động hợp pháp, có trách nhiệm xã hội và hướng tới sự phát triển bền vững. Đồng thời, các tổ chức đảng này thúc đẩy sản xuất, kinh doanh

phát triển hiệu quả bằng cách khuyến khích đảng viên đi đầu trong việc ứng dụng khoa học công nghệ, nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm. Họ còn là lực lượng nòng cốt trong việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp lành mạnh, thúc đẩy tinh thần sáng tạo, đổi mới và tinh thần trách nhiệm của người lao động, từ đó nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường.

Hai là, định hướng sự phát triển và đóng góp của doanh nghiệp vào sự phát triển chung của nền kinh tế, giải quyết các vấn đề xã hội của thành phố Hà Nội.

Bằng việc tổ chức quán triệt và cụ thể hóa các chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào hoạt động sản xuất kinh doanh, đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN góp phần định hướng hoạt động của doanh nghiệp theo đúng định hướng xã hội chủ nghĩa, không đi chệch khỏi các mục tiêu vĩ mô của đất nước. Sự tiên phong, gương mẫu của đảng viên, đặc biệt là những người giữ vị trí chủ chốt, đã tạo ra một lực lượng nòng cốt thúc đẩy năng suất lao động, cải tiến kỹ thuật, nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ. Họ là những người đi đầu trong việc áp dụng sáng kiến, đổi mới quy trình, từ đó giúp doanh nghiệp gia tăng hiệu quả kinh doanh, tạo ra nhiều giá trị gia tăng và nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường. Điều này trực tiếp góp phần vào sự tăng trưởng GDP của Thành phố.

Đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN đóng vai trò cầu nối quan trọng giữa ban lãnh đạo doanh nghiệp và người lao động. Cán bộ, đảng viên lắng nghe tâm tư, nguyện vọng, phản ánh những khó khăn, vướng mắc của công nhân, giúp giải quyết các mâu thuẫn lao động một cách thấu đáo, hợp tình hợp lý. Bằng cách xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, các chi bộ, đảng bộ góp phần ngăn chặn tình trạng đình công, lãn công, đảm bảo sự ổn định trong sản xuất, kinh doanh. Sự ổn định này là tiền đề quan trọng để doanh nghiệp phát triển bền vững, đồng thời giữ vững an ninh trật tự xã hội trên địa bàn.

Các đảng bộ, chi bộ thường xuyên vận động doanh nghiệp tham gia các hoạt động từ thiện, an sinh xã hội, đóng góp vào các quỹ vì người nghèo, giúp đỡ đồng bào bị thiên tai, lũ lụt, và các chương trình hỗ trợ cộng đồng của Thành phố. Bên cạnh đó, việc giám sát, thúc đẩy doanh nghiệp thực hiện đầy đủ nghĩa vụ thuế với Nhà nước cũng là một đóng góp quan trọng vào

ngân sách Thành phố, từ đó có thêm nguồn lực để đầu tư phát triển hạ tầng và các dịch vụ công.

Ba là, góp phần duy trì và tăng cường mối quan hệ gắn bó mật thiết giữa Đảng với công nhân và người lao động trong doanh nghiệp.

Hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN góp phần giúp các nghị quyết của Đảng, các quy định pháp luật liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động được phổ biến kịp thời, chính xác. Điều này giúp công nhân hiểu rõ hơn về vai trò lãnh đạo của Đảng, về định hướng phát triển của đất nước, từ đó nâng cao nhận thức chính trị, tạo sự đồng thuận và chủ động trong thực hiện nhiệm vụ sản xuất. Ngược lại, đây cũng là nơi để Đảng nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng, những khó khăn, vướng mắc của người lao động tại cơ sở, từ đó có những điều chỉnh chính sách phù hợp, sát với thực tiễn. Vai trò cầu nối của đảng bộ, chi bộ cơ sở cũng thể hiện rõ nét trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân và người lao động. Đảng viên trong doanh nghiệp, đặc biệt là những người giữ vị trí chủ chốt, gương mẫu đi đầu trong việc tuân thủ các quy định về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn vệ sinh lao động. Khi có những vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh giữa người lao động và chủ doanh nghiệp, tổ chức đảng lãnh đạo Công đoàn đóng vai trò trung gian hòa giải, đối thoại, đảm bảo mọi vấn đề được giải quyết một cách công bằng, minh bạch, tránh tình trạng xung đột lao động gây ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh và trật tự xã hội. Việc này không chỉ mang lại lợi ích trực tiếp cho người lao động mà còn củng cố lòng tin của người lao động và chủ doanh nghiệp vào tổ chức đảng vào vai trò của chi bộ, đảng bộ nói riêng và sự lãnh đạo của Đảng nói chung.

Các đảng bộ, chi bộ cơ sở còn là nơi phát huy vai trò làm chủ của công nhân, người lao động trong doanh nghiệp. Thông qua các hoạt động của tổ chức đảng, của công đoàn, công nhân được khuyến khích tham gia góp ý vào các quy chế, quy định của doanh nghiệp, tham gia giám sát việc thực hiện các cam kết của chủ doanh nghiệp. Đảng viên là những hạt nhân tích cực trong các phong trào thi đua lao động giỏi, lao động sáng tạo, phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật, góp phần nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả sản xuất. Bằng

cách khuyến khích tinh thần cống hiến, tự giác, các tổ chức đảng đã tạo ra một môi trường làm việc tích cực, đoàn kết, nơi người lao động cảm thấy được tôn trọng và có vai trò quan trọng trong sự phát triển chung.

Bốn là, góp phần xây dựng, củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp

Thực tiễn cho thấy, các đảng bộ, chi bộ cơ sở đóng vai trò then chốt trong việc lãnh đạo và định hướng hoạt động của công đoàn trong DNNKVNN. Đảng viên, đặc biệt là những người giữ vị trí chủ chốt trong công đoàn, được bồi dưỡng về lý luận chính trị, năng lực công tác, giúp họ nắm vững các quy định pháp luật về lao động và các chủ trương, nghị quyết của Đảng. Nhờ sự lãnh đạo của chi bộ, đảng bộ, công đoàn có thể thực hiện tốt hơn chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Cụ thể, các chi bộ, đảng bộ thường xuyên chỉ đạo công đoàn tham gia xây dựng và giám sát thực hiện các chế độ, chính sách liên quan đến tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động, và các điều kiện làm việc khác. Khi có các tranh chấp lao động, đảng viên và tổ chức đảng lãnh đạo công đoàn để đối thoại, hòa giải, tìm ra giải pháp tối ưu, đảm bảo hài hòa lợi ích giữa người lao động và chủ doanh nghiệp. Điều này giúp công đoàn thực sự trở thành chỗ dựa tin cậy của công nhân, tăng cường niềm tin của họ vào sự lãnh đạo của chi bộ, đảng bộ.

Đối với Đoàn Thanh niên, các đảng bộ, chi bộ cơ sở có vai trò định hướng giáo dục lý tưởng cách mạng, đạo đức lối sống cho đoàn viên, thanh niên trong doanh nghiệp. Đảng viên trẻ, đặc biệt là những cán bộ Đoàn chủ chốt, được bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ và phẩm chất chính trị, giúp họ trở thành những hạt nhân tiên phong trong các hoạt động sản xuất kinh doanh. Bằng thực tiễn lãnh đạo, các chi bộ, đảng bộ khuyến khích Đoàn Thanh niên tổ chức các phong trào thi đua lao động sáng tạo, xung kích đảm nhận những việc khó, việc mới, ứng dụng khoa học kỹ thuật vào sản xuất. Các chi bộ, đảng bộ có thể lãnh đạo đạo Đoàn Thanh niên phát động phong trào "Tuổi trẻ sáng tạo", "Cải tiến kỹ thuật" nhằm khuyến khích đoàn viên đưa ra các sáng kiến, giải pháp nâng cao hiệu quả công việc. Đồng thời, tổ chức đảng cũng quan tâm đến việc bồi dưỡng, giới thiệu những đoàn viên ưu tú để kết nạp vào Đảng, tạo nguồn cán bộ kế cận, trẻ hóa đội ngũ đảng viên và củng cố lực lượng nòng cốt cho doanh nghiệp.

2.2. CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA ĐẢNG BỘ, CHI BỘ CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI – KHÁI NIỆM, YẾU TỐ QUY ĐỊNH VÀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ

2.2.1. Khái niệm

Theo *Từ điển tiếng Việt, chất lượng* là "Cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự việc" [113; tr. 144].

Khái niệm chất lượng có một ý nghĩa rất lớn về mặt lý luận. Muốn nhận thức một cách khoa học, trước hết phải xác định tính quy định về chất của những sự vật, hiện tượng, nghĩa là nêu rõ những đặc điểm vốn có của sự vật, hiện tượng, những đặc điểm phân biệt những sự vật, hiện tượng này với những sự vật hiện tượng khác. Khi nào mà chưa xác định được chất lượng của sự vật thì không thể nêu lên tính quy luật phát triển của sự vật. Chất lượng của sự vật và hiện tượng không phải là vĩnh viễn, nó cũng biến hóa. Chủ nghĩa duy vật biện chứng cho rằng vấn đề quá độ từ trạng thái chất lượng này sang trạng thái chất lượng khác, liên hệ mật thiết với vấn thay đổi về số lượng của các sự vật và quá trình. Không có tính quy định về lượng của sự vật thì không có chất của sự vật. Hai mặt chất và lượng của sự vật thống nhất với nhau.

Như vậy, chất lượng hoạt động của của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội là tổng hợp các yếu tố thể hiện mức độ thực hiện mục tiêu trong hoạt động lãnh đạo, hoạt động xây dựng nội bộ, hoạt động phối hợp theo đúng chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN góp phần thực hiện thắng lợi mọi nhiệm vụ được giao.

Trên phương diện hoạt động lãnh đạo, chất lượng của tổ chức đảng trong DNNKVNN thể hiện qua năng lực định hướng chính trị và khả năng quy tụ quần chúng. Trong các DNNKVNN, hoạt động lãnh đạo không mang tính áp đặt mệnh lệnh hành chính, mà là năng lực cụ thể hóa các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn sản xuất kinh doanh. Đó là khả năng lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội, đặc biệt là tổ chức Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động, đồng thời giáo dục, vận động người lao động ý thức rõ trách nhiệm, kỷ luật lao động, từ đó tạo ra động lực thúc đẩy doanh nghiệp phát triển bền vững.

Đối với hoạt động xây dựng nội bộ, đây là yếu tố nền tảng quyết định sức chiến đấu của tổ chức đảng. Chất lượng nội bộ được phản ánh qua tính đảng, tính giáo dục và tính chiến đấu trong sinh hoạt chi bộ; qua năng lực quản lý, giáo dục rèn luyện đội ngũ đảng viên về bản lĩnh chính trị, đạo đức lối sống. Đặc biệt, trong môi trường DNNKVNN chịu nhiều áp lực về thời gian và cường độ lao động, một tổ chức đảng có chất lượng cao là tổ chức biết đổi mới, linh hoạt hóa hình thức sinh hoạt nhưng vẫn bảo đảm thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ, không ngừng làm tốt công tác quản lý đảng viên, phát triển đảng viên mới để củng cố lực lượng, xây dựng chi bộ, đảng bộ ngày càng vững mạnh, có sức chiến đấu cao.

Về hoạt động phối hợp, đây là thước đo độ khéo léo và bản lĩnh của cấp ủy. Chất lượng hoạt động của tổ chức đảng trong DNNKVNN còn thể hiện ở năng lực thiết lập mối quan hệ hài hòa, đồng thuận với hội đồng quản trị và ban giám đốc doanh nghiệp. Sự phối hợp này nhằm thực hiện mục đích kép: vừa giữ vững vai trò hạt nhân chính trị của Đảng, vừa kiến tạo môi trường thuận lợi để doanh nghiệp tối đa hóa lợi ích kinh tế hợp pháp, chính đáng.

Một tổ chức đảng thực hiện tốt hoạt động lãnh đạo, hoạt động xây dựng nội bộ, hoạt động phối hợp theo đúng chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN góp phần tạo nên sức mạnh tổng hợp, trực tiếp góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ kinh tế - xã hội của doanh nghiệp; qua đó khẳng định vững chắc vị thế, vai trò và uy tín của tổ chức đảng trong DNNKVNN theo đúng quan điểm, chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng.

2.2.2. Các yếu tố quy định chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

Một là, hệ thống văn bản quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức và hoạt động của TCCSĐ; đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN.

Trên cơ sở văn bản lãnh đạo của Đảng, các cấp ủy tổ chức học tập, quán triệt, tuyên truyền tới đảng viên, ban lãnh đạo doanh nghiệp, người lao động trong doanh nghiệp. Công tác tuyên truyền, vận động, thuyết phục giúp nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm về công tác phát triển tổ chức đảng, đảng

viên, các đoàn thể trong DNNKVNN; đồng thời tuyên truyền, vận động chủ doanh nghiệp chấp hành nghiêm chỉnh đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước ở doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp hoạt động đúng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; tuyên truyền cho người lao động hiểu rõ về chủ trương, chính sách của Đảng đối với xây dựng tổ chức đảng trong DNNKVNN, về lợi ích nếu trở thành đảng viên…

Các cấp ủy đảng có thẩm quyền căn cứ vào văn bản lãnh đạo của Đảng để xây dựng chương trình, kế hoạch tổ chức thực hiện hiệu quả xây dựng tổ chức đảng trong DNNKVNN, việc thành lập các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội, phát triển đảng viên, gây dựng và củng cố tổ chức đảng trong DNNKVNN.

Vì vậy, bên cạnh việc ban hành các văn bản thúc đẩy và tạo điều kiện thuận lợi để kinh tế tư nhân phát triển, hệ thống văn bản lãnh đạo của Đảng và các cấp ủy chú trọng, hướng dẫn cụ thể công tác xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong khu vực kinh tế sẽ tạo điều kiện cho các cấp ủy, tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước trên của thành phố Hà Nội nâng cao chất lượng hoạt động, đạt được những kết quả tích cực. Ngược lại, nếu hệ thống văn bản lãnh đạo của Đảng và các cấp ủy không đầy đủ, kịp thời nắm bắt những yêu cầu, đòi hỏi mới của tình hình thực tiễn thì hiệu quả lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước sẽ không cao.

Hệ thống văn bản lãnh đạo việc xây dựng tổ chức đảng trong khu vực kinh tế ngoài nhà nước trên là căn cứ quan trọng để Thành ủy Hà Nội, các cấp ủy thuộc Đảng bộ Thành phố tiếp tục cụ thể hóa, ban hành nghị quyết, xây dựng chương trình, kế hoạch lãnh đạo, hướng dẫn các TCCSĐ trong DNNKVNN tổ chức thực hiện hiệu quả. Thành ủy Hà Nội đã ban hành các văn bản: Nghị quyết số 09-NQ/TU của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội ngày 27/02/2012 về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể Nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội"; Kết luận số 67-KL/TU ngày 10-7-2020 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 27-2-2012 của Thành ủy Hà Nội về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn thành

phố Hà Nội giai đoạn từ nay đến năm 2020", giai đoạn 2020-2025; Đề án số 20-ĐA/TU, ngày 24/10/2022 về "Nâng cao chất lượng kết nạp đảng viên ở Đảng bộ thành phố Hà Nội trong giai đoạn mới"; Quy định số 09-QĐ/TU, ngày 24/10/2022 "Một số vấn đề về công tác quản lý đảng viên; rà soát, sàng lọc, kịp thời đưa những đảng viên không còn đủ tư cách ra khỏi Đảng thuộc Đảng bộ Thành phố"; Kế hoạch 121-KH/TU, ngày 22/12/2022 "Triển khai và ứng dụng phần mềm Sổ tay đảng viên điện tử và Điều hành tác nghiệp quản lý đảng viên"… để lãnh đạo các tổ chức đảng trực thuộc nói chung, tổ chức đảng trong DNNKVNN nói riêng.

Hai là, chất lượng của đội ngũ cấp ủy viên, nhất là người đứng đầu và chất lượng đội ngũ đảng viên.

Chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng thành viên cấp ủy. Các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN thực hiện tốt vai trò của mình chính là nhờ các thành viên trong cấp ủy có phẩm chất, năng lực, gương mẫu, tinh thần trách nhiệm cao. Ngược lại, cấp ủy cấp trên của các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN nhắc nhở thường xuyên, đôn đốc tích cực đến mấy mà chất lượng các thành viên cấp ủy viên hạn chế, thì khó có thể thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ, hoạt động của chi bộ, đảng bộ. Chất lượng đội ngũ cấp ủy viên, nhất là người đứng đầu các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN thể hiện ở nhận thức và năng lực tổ chức thực hiện chức năng, nhiệm vụ, hoạt động của chi bộ, đảng bộ và các nghị quyết, văn bản, hướng dẫn, quy định mới có liên quan tới hoạt động của các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN; ý thức tự phấn đấu, rèn luyện, nêu gương của các thành viên cấp ủy, người đứng đầu; chế độ tự chịu trách nhiệm của các thành viên cấp ủy, người đứng đầu.

Chất lượng đội ngũ đảng viên là nhân tố quyết định trực tiếp đến chất lượng lãnh đạo và sức chiến đấu của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN; đảng viên càng vững vàng, gương mẫu thì TCCSĐ càng trong sạch, vững mạnh và hoạt động càng hiệu quả. Đội ngũ đảng viên đóng vai trò nòng cốt trong tổ chức thực hiện nghị quyết của các cấp ủy Đảng, phát huy vai trò tiên phong gương mẫu trong hoạt động chuyên môn, làm hạt nhân quy tụ, tập hợp và dẫn

dắt quần chúng, tác động tích cực đến hiệu quả sản xuất kinh doanh và nâng cao uy tín doanh nghiệp. Đảng viên chất lượng tốt còn là nòng cốt trong việc phát hiện, bồi dưỡng, giới thiệu quần chúng ưu tú, quyết định đến chất lượng kết nạp đảng viên mới và sự lớn mạnh bền vững của TCCSĐ.

Ba là, sự lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên.

Sự lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên trong việc quán triệt, tổ chức thực hiện, chấp hành Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, kết luận của Đảng, pháp luật của Nhà nước liên quan; văn bản lãnh đạo của cấp ủy cấp trên; việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn thuộc lĩnh vực phụ trách và những nội dung do cấp ủy giao tác động rất lớn tới chất lượng hoạt động của các chi bộ, đảng bộ cơ sở trong DNNKVNN. Các chi bộ, đảng bộ cơ sở trong DNNKVNN là tổ chức đảng có nét đặc thù, có nhiều khó khăn hơn trong thực hiện công tác xây dựng Đảng so với các mô hình TCCSĐ khác nên trong quá trình thực hiện cần vừa làm vừa rút kinh nghiệm, cấp ủy cấp trên cần quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo sát sao; thực hiện tốt chương trình, kế hoạch kiểm tra để nâng cao chất lượng hoạt động của các chi bộ, đảng bộ. Sự lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên thể hiện qua các văn bản lãnh đạo; trong hướng dẫn, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác đảng; thực hiện kiểm tra, giám sát việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của các chi bộ, đảng bộ cơ sở trong DNNKVNN.

Bốn là, mối quan hệ của đảng bộ, chi bộ cơ sở với chủ doanh nghiệp, với các tổ chức chính trị – xã hội và người lao động.

Khác với doanh nghiệp nhà nước, trong DNNKVNN, chủ doanh nghiệp là người nắm quyền quyết định trong hầu hết mọi hoạt động sản xuất – kinh doanh, tổ chức bộ máy và nhân sự của doanh nghiệp. Nếu chủ doanh nghiệp ủng hộ tổ chức đảng, tạo điều kiện về thời gian, địa điểm sinh hoạt, cơ chế phối hợp thì đảng bộ, chi bộ cơ sở mới có điều kiện phát huy vai trò. Ngược lại, nếu chủ doanh nghiệp e ngại tổ chức Đảng can thiệp vào hoạt động quản lý, cho rằng tổ chức đảng gây "phiền phức" hoặc "mang tính hình thức" dễ dẫn đến tình trạng chi bộ bị cô lập, hoạt động mang tính đối phó hoặc không thực chất.

Các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp như Công đoàn, Đoàn thanh niên… là cầu nối quan trọng để tổ chức đảng nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động, triển khai các phong trào thi đua, vận động quần chúng, xây dựng văn hóa doanh nghiệp… Nếu DNNKVNN không thành lập đầy đủ các tổ chức chính trị – xã hội, hoặc có thành lập nhưng các tổ chức này hoạt động cầm chừng, mờ nhạt, không thể hiện và phát huy rõ vai trò sẽ làm giảm khả năng "bám sát cơ sở" của tổ chức đảng, dẫn đến hoạt động của tổ chức đảng mang tính hình thức và khó tạo ảnh hưởng trong doanh nghiệp.

Người lao động là lực lượng đông đảo nhất trong doanh nghiệp, là đối tượng vận động, tập hợp, bồi dưỡng để phát triển đảng viên của tổ chức đảng trong DNNKVNN. Tổ chức đảng chỉ thực sự có sức sống nếu gắn bó, gần gũi với tâm tư, đời sống, nguyện vọng của người lao động và có khả năng truyền cảm hứng, định hướng nhận thức, xây dựng niềm tin chính trị. Đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp giữ được mối liên hệ mật thiết với người lao động sẽ thuận lợi trong việc nắm bắt nhanh chóng các vấn đề tư tưởng phát sinh ở cơ sở để phản ánh kịp thời với chủ doanh nghiệp hoặc tổ chức đảng cấp trên, từ đó góp phần ổn định tình hình, đồng thời có thể tổ chức các hoạt động phong trào sát thực tế, như thi đua lao động giỏi, học tập nâng cao trình độ, hoạt động thiện nguyện…

Năm là, điều kiện cơ sở vật chất, thông tin, tài liệu đảm bảo cho hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN.

Yếu tố cơ sở vật chất, thông tin, tài liệu có tác động không nhỏ tới hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN để có thể đáp ứng ngày càng tốt hơn, đáp ứng với yêu cầu ngày càng cao trong tình hình hiện nay. Cơ sở vật chất, tài liệu phục vụ cho hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN gồm: phòng họp của cấp ủy, của chi bộ/đảng bộ; trang bị phương tiện làm việc được trang bị đầy đủ sẽ tạo điều kiện nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của chi bộ/đảng bộ. Hệ thống tài liệu gồm nghị quyết, văn bản lãnh đạo của Đảng, cấp ủy cấp trên; tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Đảng được cung cấp đầy đủ là căn cứ quan trọng để các cấp ủy tổ chức quán triệt, học tập và lãnh đạo hiệu quả hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong

DNNKVNN. Nếu hệ thống cơ sở vật chất, thông tin, tài liệu khó khăn, thiếu thốn sẽ là gây trở ngại.

Sáu là, môi trường kinh tế - xã hội đất nước của nói chung, của Thủ đô nói riêng và kết quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp

Môi trường kinh tế - xã hội đất nước và địa phương tạo ra khung khổ pháp lý và điều kiện vận hành cho các tổ chức đảng. Khi nền kinh tế ổn định, các chính sách của Đảng và Nhà nước, đặc biệt là các nghị quyết về khuyến khích phát triển kinh tế tư nhân, được triển khai thuận lợi, tạo điều kiện cho các DNNKVNN phát triển. Sự phát triển này đảm bảo nguồn lực tài chính ổn định và nâng cao đời sống người lao động, từ đó củng cố lòng tin vào sự lãnh đạo của Đảng, giúp chi bộ thuận lợi hơn khi thực hiện công tác tuyên truyền, vận động và phát triển đảng viên. Ngược lại, những biến động kinh tế toàn cầu, lạm phát, hoặc sự thay đổi chính sách đột ngột có thể đẩy doanh nghiệp vào khó khăn, dẫn đến cắt giảm sản xuất, nợ lương, thậm chí phá sản khiến hoạt động của tổ chức đảng sẽ bị động và thu hẹp về cả số lượng và chất lượng. Ở Hà Nội, các cơ chế đặc thù - Nghị quyết 02-NQ/TW ngày 17/3/2026 của Bộ Chính trị về Xây dựng và phát triển Thủ đô Hà Nội trong kỷ nguyên mới, Luật số 39/2024/QH15 ngày 28/6/2024 Luật Thủ đô và các chính sách phát triển công nghiệp, công nghệ cao…- vừa tạo dư địa tăng trưởng cho doanh nghiệp, vừa đặt yêu cầu cao hơn về trách nhiệm chính trị - xã hội của cộng đồng doanh nghiệp và tổ chức đảng trong doanh nghiệp.

Kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp là yếu tố trực tiếp và quyết định đến khả năng hoạt động thực tế và uy tín của tổ chức đảng. Doanh nghiệp hoạt động hiệu quả và tạo ra lợi nhuận cao sẽ cải thiện đáng kể phúc lợi của người lao. Sự hài lòng của người lao động và sự đồng thuận của chủ doanh nghiệp tạo ra môi trường lý tưởng để cấp ủy, tổ chức đảng phát huy vai trò. Chủ doanh nghiệp, nhận thấy vai trò của chi bộ trong việc lãnh đạo đảng viên gương mẫu chấp hành kỷ luật lao động và xây dựng văn hóa doanh nghiệp, sẽ ủng hộ về cơ sở vật chất, kinh phí và thời gian cho hoạt động của tổ chức đảng. Ngược lại, doanh nghiệp gặp khó khăn kinh tế thì sẽ không ủng hộ kinh phí, cơ sở vật chất cho hoạt động của chi bộ, đời sống người lao động khó khăn; của

đảng viên giảm sút tinh thần và khó tham gia các hoạt động của tổ chức đảng.

2.2.3. Tiêu chí đánh giá chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

2.2.3.1. Nhóm tiêu chí về kết quả thực hiện hoạt động lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ cơ sở

Một là, mức độ đạt được trong lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh.

Việc lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN thể hiện qua khả năng tham gia chủ động và hiệu quả vào quá trình xây dựng chiến lược, kế hoạch sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Dựa trên điều lệ công ty và các quy chế nội bộ, đảng ủy, chi bộ cơ sở, thông qua đội ngũ cán bộ, đảng viên, đặc biệt là những người nắm giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý hoặc đại diện phần vốn nhà nước, phải nắm vững tình hình hoạt động của doanh nghiệp. Từ đó, họ chủ động tham gia với hội đồng quản trị (hội đồng thành viên), chủ tịch công ty, tổng giám đốc (giám đốc) trong việc xây dựng các nghị quyết về chiến lược và kế hoạch. Sự tham gia này không phải là can thiệp hành chính mà là sự đóng góp ý kiến mang tính định hướng, đảm bảo chiến lược kinh doanh phù hợp với đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, đồng thời khai thác tối ưu các nguồn lực và tiềm năng của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, chất lượng lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh còn được đánh giá bằng hiệu quả trong lãnh đạo đảng viên và quần chúng thực hiện các nghị quyết của đại hội đồng cổ đông, hội đồng quản trị và các nhiệm vụ được giao. Điều này đòi hỏi đảng bộ, chi bộ phải đảm bảo mọi hoạt động sản xuất kinh doanh diễn ra đúng đường lối, chủ trương của Đảng, tuân thủ nghiêm ngặt chính sách, pháp luật của Nhà nước. Mục tiêu cụ thể là phải bảo toàn và phát triển vốn của Nhà nước (nếu có), của doanh nghiệp; hoàn thành đầy đủ nghĩa vụ đối với Nhà nước (thuế, phí); bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của doanh nghiệp, cổ đông và người lao động. Một đảng bộ, chi bộ chất lượng sẽ tích cực ngăn ngừa và đấu tranh với những biểu hiện vi phạm pháp luật, những hành vi làm thiệt hại đến lợi ích chung của Nhà nước, doanh nghiệp, cổ đông và người lao động.

Tiêu chí này còn bao gồm vai trò lãnh đạo, vận động các thành viên trong doanh nghiệp thực hiện tốt nhiệm vụ quốc phòng, an ninh và tích cực tham gia các hoạt động xã hội. Ngoài ra, đảng ủy, chi bộ cơ sở cũng phải chủ động trao đổi, thống nhất với Ban lãnh đạo doanh nghiệp trong công tác đào tạo nguồn nhân lực, nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh. Việc quan tâm đến phát triển con người, cả về chuyên môn và phẩm chất đạo đức, là yếu tố cốt lõi để doanh nghiệp phát triển bền vững, đồng thời khẳng định vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng trong mọi mặt hoạt động của DNNKVNN.

Hai là, mức độ đạt được trong lãnh đạo công tác giáo dục chính trị, tư tưởng.

Các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN lãnh đạo công tác giáo dục chính trị, tư tưởng trước hết thể hiện ở khả năng tuyên truyền, giáo dục để cán bộ, đảng viên và người lao động chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Bên cạnh đó, các tổ chức đảng này còn phải thực hiện các hoạt động tuyên truyền, vận động cán bộ, đảng viên và người lao động thực hiện tốt điều lệ công ty và các quy chế, quy định nội bộ của doanh nghiệp, phát huy ý thức trách nhiệm công dân, góp phần xây dựng một tập thể lao động có đạo đức, kỷ luật và tinh thần cống hiến. Cán bộ, đảng viên và người lao động phải nâng cao ý thức giác ngộ giai cấp, lý tưởng xã hội chủ nghĩa cùng với việc xây dựng tinh thần làm chủ, ý thức cần kiệm và giữ gìn đoàn kết, thống nhất nội bộ. Đây là những giá trị cốt lõi giúp tạo nên một đội ngũ lao động vững mạnh về tư tưởng, có ý thức trách nhiệm cao đối với công việc và doanh nghiệp. Cán bộ, đảng viên, đặc biệt là những người giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc đại diện phần vốn nhà nước phải phát huy vai trò nêu gương, tạo hiệu ứng tích cực, lan tỏa tinh thần tiên phong và ý thức kỷ luật trong toàn thể cán bộ, công nhân viên. Đảng ủy, chi bộ cơ sở phải có khả năng lãnh đạo cán bộ, đảng viên và quần chúng rèn luyện, chấp hành kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp và phát huy tính chủ động, sáng tạo trong công việc. Tổ chức đảng kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của các thành viên trong doanh nghiệp để phối hợp với hội đồng quản trị (hội đồng thành viên), chủ tịch công ty, tổng giám đốc (giám đốc) giải quyết một cách thấu đáo, đảm bảo quyền lợi hợp pháp của người lao động. Việc thực hiện chế

độ thông tin và bảo đảm quyền được thông tin của đảng viên cũng là yếu tố quan trọng, giúp củng cố niềm tin và sự gắn kết trong nội bộ Đảng.

Ba là, lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp.

Các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ và điều lệ của mỗi tổ chức, ngày càng phát triển vững mạnh, phát hiện và giới thiệu quần chúng ưu tú cho tổ chức đảng xem xét, kết nạp đảng viên; đóng góp vào sự phát triển của doanh nghiệp. Đảng bộ, chi bộ có vai trò định hướng để Công đoàn tập trung vào việc bảo vệ quyền lợi người lao động, Đoàn Thanh niên phát huy vai trò xung kích, sáng tạo. Đồng thời, lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội tăng cường hoạt động giám sát, phản biện trong doanh nghiệp để bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tổ chức và cá nhân, qua đó góp phần xây dựng tổ chức đảng và doanh nghiệp vững mạnh. Không những thế, đảng bộ, chi bộ còn lãnh đạo Ban Chấp hành Công đoàn phối hợp chặt chẽ với Ban lãnh đạo doanh nghiệp (Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc) nhằm thực hiện tốt các nghị quyết của đại hội cổ đông, hội đồng quản trị, hội nghị người lao động, điều lệ công ty, các quy chế nội bộ, thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết. Đặc biệt, đảng bộ, chi bộ phải lãnh đạo Công đoàn thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở tại doanh nghiệp, đảm bảo quyền tham gia, giám sát của người lao động. Song song đó, tổ chức đảng cũng định hướng Công đoàn chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của người lao động và kịp thời phát hiện, xử lý hiệu quả các vấn đề phát sinh tại doanh nghiệp theo quy định của pháp luật.

Chất lượng lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội còn được thể hiện qua cơ chế phân công cụ thể và kiểm tra, chỉ đạo định kỳ. Việc đảng ủy, chi bộ cơ sở phân công cấp ủy viên phụ trách các tổ chức chính trị - xã hội, cùng với việc định kỳ (6 tháng, 1 năm hoặc khi cần thiết) làm việc với các tổ chức này để nắm bắt tình hình và chỉ đạo hoạt động, cho thấy sự quan tâm sâu sát và chủ động của Đảng. Điều này không chỉ giúp các tổ chức chính trị - xã hội thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ mà còn tạo điều kiện thuận lợi để họ phát huy vai trò, đóng góp vào sự phát triển chung của doanh nghiệp và củng cố khối đoàn kết trong DNNKVNN.

*Về công tác nhân sự, đ*ảng ủy, chi bộ cơ sở tham gia ý kiến với tập thể lãnh đạo, người đứng đầu doanh nghiệp về chủ trương sắp xếp, tổ chức bộ máy, công tác cán bộ. Chú trọng phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ có năng lực, kiến thức, trình độ chuyên môn, có triển vọng phát triển để đề xuất, kiến nghị với chủ doanh nghiệp tham gia vào bộ máy lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp, đồng thời giới thiệu đảng viên tham gia các chức danh đứng đầu các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp.

2.2.3.2. Nhóm tiêu chí về kết quả thực hiện hoạt động xây dựng nội bộ

Một là, mức độ xây dựng, củng cố tổ chức đảng trong sạch, vững mạnh, duy trì nền nếp sinh hoạt cấp ủy, sinh hoạt chi bộ và thực hiện các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng.

Các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN cần quán triệt và thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ; nâng cao chất lượng sinh hoạt cấp ủy, sinh hoạt chi bộ, thực hiện tự phê bình và phê bình, giữ gìn kỷ luật và tăng cường đoàn kết thống nhất trong Đảng; thường xuyên giáo dục, rèn luyện và quản lý cán bộ, đảng viên, nâng cao phẩm chất đạo đức cách mạng, tính chiến đấu, trình độ kiến thức, năng lực công tác; làm công tác phát triển đảng viên.

Quy chế làm việc của cấp ủy rõ ràng, phân công rõ trách nhiệm của người đứng đầu, của tập thể cấp ủy, các nội dung công tác lãnh đạo, phối hợp… là cơ sở cho việc phát huy vai trò lãnh đạo và hiện thực hóa có hiệu quả các hoạt động lãnh đạo trong DNNKVNN. Do đặc thù tổ chức đảng trong DNNKVNN, phương thức lãnh đạo bằng chủ trương, nghị quyết; bằng công tác tuyên truyền, thuyết phục, vận động và bằng hành động gương mẫu của cán bộ, đảng viên cần được phát huy để thể hiện rõ vai trò lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ cơ sở. Việc kiện toàn, nâng cao chất lượng cấp ủy viên cũng có ý nghĩa quan trọng, bởi đây chính là những người tham gia xác định mục tiêu, định hướng chủ trương, biện pháp xây dựng đảng bộ, chi bộ trong sạch, vững mạnh, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của TCCSĐ và đội ngũ đảng viên, qua đó góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và sự phát triển của doanh nghiệp. Cần thông qua các hoạt động sản xuất kinh doanh và phong trào thi đua để lựa chọn những cán bộ, đảng viên có phẩm chất, năng lực để tham gia cấp ủy.

Thường xuyên bồi dưỡng đội ngũ cấp ủy viên, bí thư cấp ủy về kỹ năng cụ thể hóa và tổ chức thực hiện có hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các nghị quyết, chỉ thị của cấp ủy cấp trên; về biện pháp quy tụ, tập hợp quần chúng, phát huy sức mạnh tổng hợp của hệ thống chính trị ở cơ sở để thực hiện có kết quả nhiệm vụ chính trị.

Hai là, mức độ thực hiện công tác phát triển đảng viên mới và quản lý đảng viên.

Đội ngũ đảng viên là một trong những yếu tố quyết định chất lượng hoạt động của TCCSĐ. Công tác phát triển đảng viên là một trong những khâu đầu tiên quyết định chất lượng đội ngũ đảng viên. Để thực hiện tốt công tác phát triển đảng viên đòi hỏi đáp ứng các yêu cầu về số lượng và chất lượng, bảo đảm có cơ cấu phù hợp về giới tính, độ tuổi, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngành nghề, lĩnh vực công tác, lao động… theo yêu cầu chung của Đảng và đặc thù của DNNKVNN và của từng doanh nghiệp. Làm tốt công tác tạo nguồn, phát triển đảng viên trong công nhân, lao động và lãnh đạo doanh nghiệp, bảo đảm đúng tiêu chuẩn và quy trình. Tổ chức thực hiện nghiêm túc, hiệu quả việc đánh giá đảng viên và tổ chức đảng, vừa khuyến khích, động viên sự nỗ lực của đảng viên và tổ chức đảng; phát hiện, giúp đỡ kịp thời những đảng viên có hạn chế, khó khăn. Xây dựng kế hoạch, biện pháp quản lý đảng viên, phân công nhiệm vụ và phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu của đảng viên. Công tác quản lý đảng viên theo hướng quản lý toàn diện, từ lý lịch gia đình, bản thân đến quản lý hoạt động, thực hiện nhiệm vụ được giao; về tư tưởng, đạo đức, lối sống, quan hệ xã hội; bản thân và gia đình; về những điều đảng viên không được làm…

Chất lượng phân công nhiệm vụ cho cán bộ đảng, đảng viên theo hướng mọi đảng viên đều được phân công một số nhiệm vụ cụ thể, đúng người, đúng việc, căn cứ vào năng lực, sở trường, nguyện vọng, điều kiện hoàn cảnh của từng đảng viên để phát huy vai trò của các cấp ủy viên, đảng viên và có cơ sở để đánh giá đúng phẩm chất và năng lực của từng cán bộ, đảng viên.

Chất lượng giáo dục, rèn luyện đảng viên… nhằm làm cho đội ngũ đảng viên có chất lượng ngày càng cao, hoàn thành tốt nhiệm vụ theo yêu cầu của Đảng và đặc thù của DNNKVNN, từng doanh nghiệp.

Ba là, mức độ thực hiện công tác đấu tranh phòng chống, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí và ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện suy thoái trong nội bộ gắn với học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

Đấu tranh phòng chống, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí và ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh là nhiệm vụ chung của tất cả các TCCSĐ hiện nay, trong đó có các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Các cấp ủy của tổ chức đảng trong DNNKVNN cần làm tốt công tác tư tưởng, chủ động dự báo tình hình để kịp thời trang bị những thông tin có định hướng của Đảng cho cán bộ, đảng viên trong các doanh nghiệp, phản bác các thông tin sai trái, xuyên tạc của các thế lực thù địch.

Nội dung trọng tâm là tổ chức học tập, quán triệt và thực hiện Kết luận số 01-KL/TW ngày 18/5/2021 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị khóa XII "Về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh", Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hoá". Đổi mới, nâng cao chất lượng bồi dưỡng cho cấp ủy kỹ năng lãnh đạo, giải quyết những tình huống cụ thể xảy ra ở cơ sở. Chủ động khắc phục những biểu hiện phai nhạt lý tưởng; chống chủ nghĩa cơ hội, thực dụng, vụ lợi, cá nhân, trung bình chủ nghĩa; kiên quyết đấu tranh với những luận điệu tuyên truyền xuyên tạc, phản động, góp phần làm thất bại mọi âm mưu "diễn biến hòa bình" của các thế lực thù địch. Cấp ủy phải nắm chắc tình hình tư tưởng, phát hiện kịp thời những cán bộ, đảng viên vi phạm về đạo đức, lối sống, tham nhũng, lãng phí và các tiêu cực khác; có biện pháp cụ thể để phòng ngừa, giáo dục, giúp đỡ đối với những cán bộ, đảng viên sai phạm.

Bốn là, mức độ thực hiện công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng.

Trên cơ sở nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò, nội dung công tác kiểm tra, giám sát của chi bộ, đảng bộ, các cấp ủy có trách nhiệm xây dựng chương trình

kiểm tra, giám sát toàn khóa; xây dựng chương trình kiểm tra, giám sát hằng năm. Sau khi đã xây dựng kế hoạch, chương trình kiểm tra giám sát toàn khóa và hằng năm thì yếu tố tiếp theo quyết định chất lượng công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng của các chi bộ, đảng bộ cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước là chất lượng thực hiện các chương trình, kế hoạch này. Bên cạnh việc chủ động thực hiện kiểm tra, giám sát theo chương trình, kế hoạch, các tổ chức đảng cần kiểm tra tổ chức đảng, đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm; giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo (nếu có).

Năm là, kết quả đánh giá và xếp loại tổ chức đảng.

Kết quả đánh giá và xếp loại tổ chức đảng là nội dung phản ánh toàn diện kết quả hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN. Yêu cầu quan trọng nhất là toàn bộ quá trình phải được thực hiện một cách trung thực, công tâm, khách quan, công khai và đạt kết quả thực chất, đặc biệt chú trọng nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu. Việc đánh giá phải tuân thủ nghiêm túc các nguyên tắc của Đảng, đặc biệt là tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình, giữ vững đoàn kết nội bộ và thực hiện đúng thẩm quyền. Cần gắn kết quả đánh giá cá nhân với đánh giá tổ chức đảng và kết quả của cán bộ lãnh đạo, quản lý là đảng viên với hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp để đảm bảo tính đồng bộ và trách nhiệm. Về nội dung kiểm điểm, cần căn cứ vào các quy định hiện hành như Quy định số 124-QĐ/TW, ngày 04/10/2023 của Bộ Chính trị về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị; Quy định số 366-QĐ/TW ngày 30/8/2025 của Bộ Chính trị về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị, tập trung làm rõ kết quả đạt được, khuyết điểm, nguyên nhân và giải pháp khắc phục. Đối với tập thể, nội dung kiểm điểm tập trung vào việc chấp hành nguyên tắc tổ chức và hoạt động, đặc biệt là nguyên tắc tập trung dân chủ và thực hiện quy chế làm việc; kết quả thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ được đề ra trong nghị quyết đại hội, kế hoạch, chương trình công tác năm được cấp có thẩm quyền giao, phê duyệt; công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị, năng lực, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, quản lý, trách nhiệm nêu gương, trách nhiệm giải

trình; công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng và giải quyết khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh của tổ chức, cá nhân; trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, quản lý trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của doanh nghiệp; những vấn đề được gợi ý kiểm điểm và việc khắc phục những hạn chế, khuyết điểm đã được kết luận ở kỳ kiểm điểm trước. Đối với đảng viên không phải cán bộ lãnh đạo, quản lý đánh giá, xếp loại trên các nội dung: Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tinh thần đoàn kết, ý thức tổ chức kỷ luật, trách nhiệm nêu gương, việc thực hiện những điều đảng viên không được làm; tác phong, lề lối làm việc và liên hệ các biểu hiện suy thoái, "tự diễn biến", "tự chuyển hoá"; việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn và kết quả thực hiện các chỉ tiêu, nhiệm vụ được giao trong năm; việc thực hiện cam kết tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu hàng năm. Cán bộ lãnh đạo, quản lý còn được kiểm điểm thêm về trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo, tinh thần năng động, đổi mới, sáng tạo và sự tín nhiệm. Kết quả đánh giá, xếp loại cuối cùng phải được thực hiện đầy đủ và thực chất trên khung tiêu chí theo quy định.

2.2.3.3. Nhóm tiêu chí về mức độ thực hiện hoạt động phối hợp giữa cấp ủy với tập thể lãnh đạo doanh nghiệp

Sự phối hợp nhịp nhàng giữa cấp ủy và tập thể lãnh đạo doanh nghiệp sẽ góp phần quan trọng trong việc xây dựng, củng cố tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước, xây dựng đoàn kết, thống nhất, nội bộ. Nếu cấp ủy và tập thể lãnh đạo doanh nghiệp phối hợp lỏng lẻo, rời rạc hoặc không phối hợp được với nhau thì sẽ có nhiều khó khăn, trở ngại trong xây dựng và củng cố tổ chức đảng.

Chất lượng công tác phối hợp giữa cấp ủy và tập thể lãnh đạo thể hiện trước hết ở việc cấp ủy chủ động phối hợp với lãnh đạo doanh nghiệp xây dựng và lãnh đạo thực hiện điều lệ công ty, các quy định, quy chế phối hợp. Trong quy chế phối hợp xác định rõ mối quan hệ công tác, bảo đảm vai trò lãnh đạo chính trị của tổ chức đảng, chức năng tập hợp, vận động, giáo dục quần chúng của các đoàn thể quần chúng; chức năng quản lý, điều hành của ban lãnh đạo doanh nghiệp và chủ động, sáng tạo trong chỉ đạo, điều hành sản xuất kinh doanh của chủ doanh nghiệp. Sự phân định rạch ròi nhưng thống nhất này giúp tránh tình trạng chồng chéo, tập trung nguồn lực vào mục tiêu chung.

Việc thực hiện quy chế phối hợp đảm bảo chất lượng, hiệu quả sẽ mang lại mang lại lợi ích kép. Thứ nhất, nó góp phần quan trọng vào việc xây dựng khối đoàn kết thống nhất nội bộ vững chắc, không chỉ trong phạm vi tổ chức đảng mà còn giữa tổ chức đảng với tập thể lãnh đạo doanh nghiệp. Thứ hai, sự phối hợp hiệu quả thông qua vai trò của các tổ chức đại diện người lao động như Công đoàn, Đoàn Thanh niên, giúp bảo vệ quyền lợi chính đáng, giải quyết kịp thời các khúc mắc, nâng cao tinh thần trách nhiệm và sự gắn bó của người lao động. Như vậy, kết quả phối hợp tốt chính là minh chứng cho việc tổ chức đảng đã phát huy được vai trò hạt nhân chính trị trong việc gắn kết lợi ích chính trị với lợi ích kinh tế, tạo ra một môi trường làm việc hài hòa, ổn định và thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

2.2.3.4. Nhóm tiêu chí về uy tín của đảng bộ, chi bộ cơ sở và đội ngũ đảng viên

Một là, sự công nhận và đánh giá tích cực từ cấp ủy cấp trên trực tiếp

Một tổ chức đảng vững mạnh sẽ thường xuyên hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao, được cấp trên tin tưởng giao phó những nhiệm vụ quan trọng, và có nhiều đóng góp nổi bật vào công tác xây dựng Đảng bộ Ủy ban Nhân dân tỉnh/thành phố; Đảng bộ tỉnh/thành phố. Các kết quả kiểm tra, giám sát định kỳ cùng với các hình thức khen thưởng, biểu dương từ Đảng ủy cấp trên là minh chứng cụ thể cho thấy đảng bộ, chi bộ đã hoạt động đúng hướng và có sức ảnh hưởng.

Hai là, sự tin tưởng và ủng hộ của lãnh đạo doanh nghiệp

Sự tin tưởng và ủng hộ của lãnh đạo doanh nghiệp là một tiêu chí quan trọng đánh giá uy tín của của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN Điều này phải là sự can thiệp trực tiếp vào điều hành sản xuất kinh doanh, mà là sự nhìn nhận và đánh giá cao vai trò tích cực của tổ chức đảng trong việc đảm bảo sự ổn định, định hướng doanh nghiệp tuân thủ pháp luật và thúc đẩy trách nhiệm xã hội. Khi lãnh đạo doanh nghiệp sẵn sàng lắng nghe và phối hợp với chi ủy, đảng ủy là dấu hiệu rõ ràng cho thấy uy tín của đảng bộ, chi bộ đã được xây dựng thành công.

Ba là, niềm tin và sự gắn kết của cán bộ, đảng viên trong nội bộ tổ chức đảng.

Niềm tin và sự gắn kết của cán bộ, đảng viên trong nội bộ tổ chức đảng là yếu tố quan trọng để đánh giá uy tín của chi bộ, đảng bộ. Một đảng bộ, chi bộ có uy tín sẽ thu hút đảng viên tham gia sinh hoạt đều đặn, tích cực, không có biểu hiện dao động trong tư tưởng hay vi phạm kỷ luật. Đảng viên tin tưởng vào sự lãnh đạo, sẵn sàng đóng góp ý kiến và cảm thấy tự hào khi là thành viên, qua đó thể hiện sự đoàn kết, thống nhất cao trong nội bộ, không có bè phái hay mất đoàn kết.

Bốn là, mức độ tín nhiệm của quần chúng nhân dân, người lao động trong doanh nghiệp.

Sự tín nhiệm của quần chúng nhân dân, người lao động trong doanh nghiệp là tiêu chí quan trọng nhất, phản ánh uy tín của đảng bộ, chi bộ. Điều này được thể hiện qua tinh thần hợp tác và ủng hộ của người lao động đối với các hoạt động của tổ chức đảng, sự tin tưởng vào khả năng bảo vệ quyền lợi và giải quyết vấn đề của họ. Khi tổ chức đảng thực sự là cầu nối lắng nghe, phản ánh và giải quyết các vấn đề, người lao động sẽ cảm thấy được tôn trọng, gắn bó hơn với doanh nghiệp và có niềm tin sâu sắc hơn vào tổ chức Đảng. Khả năng tập hợp quần chúng ưu tú tham gia các tổ chức chính trị - xã hội và mong muốn được đứng vào hàng ngũ của Đảng cũng là minh chứng rõ ràng cho uy tín này.

Vai trò thực tiễn trong việc giải quyết các vấn đề phát sinh tại doanh nghiệp cũng góp phần củng cố uy tín của tổ chức đảng. Một đảng bộ, chi bộ có uy tín sẽ có tiếng nói, có phương pháp giải quyết hiệu quả các vấn đề phức tạp như tranh chấp lao động, vi phạm quy định, hoặc khó khăn trong sản xuất kinh doanh. Khả năng phối hợp, tư vấn các giải pháp khả thi cho ban lãnh đạo doanh nghiệp để vượt qua thách thức cũng là một biểu hiện quan trọng của uy tín và năng lực lãnh đạo của tổ chức đảng.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 của luận án đã giới thiệu khái quát về thành phố Hà Nội, DNNKVNN ở thành phố Hà Nội, phân loại doanh nghiệp thành 4 nhóm chính: doanh nghiệp tư nhân, công ty hợp danh, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần không có vốn Nhà nước, chỉ rõ 04 đặc điểm và 03 vai trò. Chương 2 cũng làm rõ khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội, 03 nội dung và 04 vai trò hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN. Từ việc định nghĩa khái niệm chất lượng hoạt động, chương 2 chỉ ra các yếu tố quy định gồm: hệ thống văn bản quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức và hoạt động của TCCSĐ; đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN; chất lượng của đội ngũ cấp ủy viên, nhất là người đứng đầu; sự lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên; mối quan hệ của đảng bộ, chi bộ cơ sở với chủ doanh nghiệp, với các tổ chức chính trị – xã hội và người lao động; điều kiện cơ sở vật chất, thông tin, tài liệu đảm bảo cho hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN; môi trường kinh tế - xã hội đất nước và địa phương và kết quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Tiêu chí đánh giá chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN được xác định gồm có bốn tiêu chí: Kết quả thực hiện hoạt động lãnh đạo; Kết quả thực hiện hoạt động xây dựng nội bộ; Kết quả thực hiện hoạt động phối hợp giữa cấp ủy với tập thể lãnh đạo doanh nghiệp, người lao động; Uy tín của đảng bộ, chi bộ cơ sở. Việc xác định khung tiêu chí là căn cứ để đánh giá đúng thực trạng chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN trên địa bàn thành phố Hà Nội thời gian qua.

Chương 3
CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA ĐẢNG BỘ, CHI BỘ CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA ĐẢNG BỘ, CHI BỘ CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY

3.1.1. Ưu điểm

3.1.1.1. Đảng bộ, chi bộ cơ sở thực hiện hoạt động lãnh đạo theo đúng chức năng, nhiệm vụ, đạt kết quả tương đối tốt

Một là, nhiều cấp ủy, chi bộ đã lãnh đạo tốt việc thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Thông qua cán bộ, đảng viên, nhất là những đảng viên giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý, người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp, một số cấp ủy đã thực hiện tốt việc nắm tình hình, chủ động tham gia với tập thể lãnh đạo hoặc người đứng đầu doanh nghiệp trong việc xây dựng nghị quyết về chiến lược, kế hoạch sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Nhiều cấp ủy đã thực hiện hiệu quả công tác phối hợp với lãnh đạo doanh nghiệp phấn đấu tổ chức hoạt động sản xuất kinh doanh ổn định, có hiệu quả; bảo đảm việc làm và thu nhập cho người lao động; kinh doanh đúng pháp luật.

Nhiều cấp ủy đã lãnh đạo đảng viên là thành viên trong ban lãnh đạo doanh nghiệp, người lao động của doanh nghiệp thực hiện tốt nghĩa vụ về thuế của doanh nghiệp và của người nộp thuế; thực hiện chính sách thuế liên quan đến miễn, giảm tiền thuế do ảnh hưởng của thiên tai theo quy định pháp luật về thuế nhằm góp phần gia hạn khai hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn cho các doanh nghiệp. Đa số cán bộ, đảng viên trong các doanh nghiệp có đóng góp tích cực, nổi bật vào hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, đặc biệt là những doanh nghiệp có đảng viên là chủ doanh nghiệp.

Doanh thu thuần của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước bình quân giai đoạn 2011-2015 đạt 1.370.065 tỷ đồng [124; tr. 117]; giai đoạn 2016-2020 là

2.808.462 tỷ đồng, năm 2021 đạt 3.874.213 tỷ đồng; năm 2022 đạt 4.458.711 tỷ đồng, bình quân giai đoạn 2021-2022 so với giai đoạn 2016-2020 là 148,4% [126; tr. 249].

Kết quả hoạt động đầu tư và sản xuất kinh doanh của các DNNKVNN đã đóng góp quan trọng vào phát triển kinh tế xã hội của Thành phố, đồng thời thu hút và giải quyết việc làm cho số lượng lao động tăng đều qua các năm với thu nhập ổn định, năm sau cao hơn năm trước. Số lao động của DNNKVNN đang hoạt động có kết quả sản xuất kinh doanh giai đoạn 2011-2015 là 1.473.276 người với thu nhập bình quân 5.556.000 đồng/tháng [124; tr. 186-187]; giai đoạn 2016-2020 là 1.862.217 người với thu nhập bình quân 8.612.000 đồng/tháng. Năm 2021, các DNNKVNN giải quyết việc làm cho 1.715.192 lao động với thu nhập 10.105.000 đồng/tháng; năm 2022 là 1.887.378 lao động với thu nhập 11.781.000/tháng, bình quân giai đoạn 2021-2022 so với giai đoạn 2016-2020 là 127,4% [126; tr. 246-247].

Bên cạnh đó, các cấp ủy còn chủ động ngăn ngừa, đấu tranh đối với những biểu hiện vi phạm pháp luật, làm thiệt hại đến lợi ích của Nhà nước, doanh nghiệp, cổ đông và người lao động. Lãnh đạo, vận động các thành viên trong doanh nghiệp thực hiện tốt nhiệm vụ quốc phòng, an ninh, tích cực tham gia các hoạt động xã hội tại địa phương.

Hai là, lãnh đạo công tác tư tưởng với các hình thức phù hợp đặc thù sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Hầu hết các cấp ủy, tổ chức đảng đã đẩy mạnh tuyên truyền chủ trương, nghị quyết của Đảng thông qua việc kết hợp học tập với các phong trào thi đua và sinh hoạt chính trị, qua đó nâng cao nhận thức về công tác xây dựng Đảng. Các cấp ủy cơ sở đặc biệt chú trọng đối thoại với chủ doanh nghiệp và người lao động trong DNNKVNN để tạo sự đồng thuận, giúp họ hiểu đúng và tự giác tham gia xây dựng tổ chức đảng, đoàn thể.

Hằng năm, các phong trào thi đua yêu nước mừng Đảng, mừng Xuân và kỷ niệm các ngày lễ lớn (thành lập Đảng, Đoàn, Quốc khánh, Giải phóng Thủ đô...) được triển khai tích cực. Điển hình, Đảng bộ các Khu công nghiệp và Chế xuất (KCN và CX) Hà Nội đã tuyên truyền hiệu quả qua bảng tin điện tử

hàng tháng [77; tr. 5]. Bên cạnh đó, Nghị quyết số 41-NQ/TW ngày 10/10/2023 của Bộ Chính trị "Về xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ doanh nhân Việt Nam trong thời kỳ mới" được các chi bộ, đảng bộ tổ chức quán triệt, triển khai nghiêm túc, tập trung các nội dung về tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng, phát huy sức mạnh của đội ngũ doanh nhân Việt Nam, tạo môi trường đầu tư, kinh doanh thuận lợi, an toàn, bình đẳng để doanh nghiệp phát triển và cống hiến là trách nhiệm của Đảng, Nhà nước, hệ thống chính trị và đội ngũ doanh nhân gắn với quá trình hoàn thiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Công tác tuyên truyền được đổi mới mạnh mẽ qua ứng dụng công nghệ thông tin. Nhiều đảng bộ (Ba Đình, Cầu Giấy, Tây Hồ... trước đây) hướng dẫn đảng viên sử dụng phần mềm Sổ tay đảng viên điện tử để cập nhật thông tin chính thống, tạo sự thống nhất tư tưởng. Các hình thức được đa dạng hóa như kết hợp trực tiếp và trực tuyến, số hóa tài liệu hội nghị, xây dựng tủ sách điện tử. Riêng Bản tin "Doanh nghiệp Hà Nội hội nhập" chuyển sang mã QR giúp 18.000 đảng viên cập nhật cập nhật Nghị quyết, chính sách mỗi quý [76].

Các cấp ủy cũng làm tốt công tác công tác dự báo, nắm bắt tình hình cơ sở; định hướng tư tưởng, hướng dẫn dư luận; tăng cường đối thoại, lắng nghe, tiếp thu ý kiến góp ý của đảng viên và người lao động để lãnh đạo, chỉ đạo, sâu sát, kịp thời, có trọng tâm, trọng điểm. Giai đoạn 2018-2020, Đảng ủy các KCN và CX Hà Nội chủ trì thực hiện Đề tài khoa học cấp thành phố "Vấn đề nâng cao chất lượng giáo dục chính trị, tư tưởng cho cán bộ, đảng viên, người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội trong giai đoạn hiện nay - Thực trạng và giải pháp" [99]. Kết quả đề tài đã cung cấp bộ tài liệu và phương pháp tuyên truyền phù hợp với đặc thù doanh nghiệp, được lồng ghép hiệu quả vào sinh hoạt chi bộ và đào tạo đảng viên mới.

Công tác tuyên truyền, định hướng tư tưởng của các chi bộ, đảng bộ trong nhiều doanh nghiệp ngoài Nhà nước đã góp phần ổn định tư tưởng, nâng cao nhận thức, trách nhiệm, tinh thần cảnh giác, đấu tranh có hiệu quả với các quan điểm sai trái, phản động của các thế lực thù địch; củng cố niềm tin, sự thống nhất ý chí, hành động của cán bộ, đảng viên. Theo kết quả điều tra xã hội học

trên 568 người, có 251/568 (44,21%) đánh giá chất lượng lãnh đạo công tác tư tưởng đạt mức "Tương đối tốt" và 68/568 (12%) đánh giá mức "Rất tốt" [Phụ lục 2]. Con số trên cho thấy các cấp ủy đã tạo được tác động thực chất và mức độ ghi nhận đáng kể trong bối cảnh doanh nghiệp ngoài Nhà nước có lực lượng lao động đa dạng, phân tán. Tỷ lệ "rất tốt" tuy chưa cao nhưng là hạt nhân tích cực, cho thấy những mô hình như đối thoại, thi đua và chuyển đổi số trong tuyên truyền đã phát huy hiệu quả, góp phần củng cố đồng thuận và ổn định tư tưởng

Ba là, lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ theo quy định.

Các cấp ủy đã lãnh đạo tổ chức đoàn thể bám sát Điều lệ và chỉ đạo cấp trên để giáo dục chính trị, phát động thi đua sản xuất, đồng thời chăm lo quyền lợi hội viên, góp phần xây dựng tổ chức đảng, xây dựng doanh nghiệp vững mạnh.

Về số lượng, trước Nghị quyết 09-NQ/TU, Hà Nội có 117.740 DNNKVNN đăng ký hoạt động, trong đó có 633 tổ chức đảng với tổng số 18.593 đảng viên; 2.301 công đoàn cơ sở với tổng số 203.503 đoàn viên. Đến hết năm 2024, Hà Nội thành lập được 1.931 tổ chức đảng; kết nạp mới 12.717 đảng viên, trong đó có 67 chủ doanh nghiệp tư nhân được kết nạp Đảng, thành lập được 8.655 tổ chức Công đoàn và Đoàn thanh niên; kết nạp được 587.258 đoàn viên, hội viên tham gia vào các tổ chức đoàn thể [87].

Nhiều tổ chức đảng đã lãnh đạo các tổ chức đoàn thể phát động và tổ chức các hoạt động phong trào được triển khai đa dạng. Các đoàn thể thường xuyên tổ chức tọa đàm, văn nghệ, thể thao nhân ngày 8/3, 20/10 cho công nhân lao động tại khu công nghiệp, cụm công nghiệp trên địa bàn Thành phố. Công đoàn phát động các thi đua "Công nhân giỏi", "Sáng kiến sáng tạo", "Tháng hành động về an toàn vệ sinh lao động"; năm 2024 đã tuyên dương 100 "Công nhân giỏi Thủ đô" và triển khai Đề án "Tăng cường khám sức khỏe sinh sản; tầm soát, phát hiện sớm ung thư và bệnh nghề nghiệp cho công nhân lao động khu công nghiệp và chế xuất năm 2024-2025".

Chỉ đạo công đoàn tổ chức nhiều hoạt động ý nghĩa nhằm chăm lo đời sống vật chất và tinh thần, bảo về quyền lợi người lao động: chương trình "Tết Sum vầy", hỗ trợ vé xe. Điển hình Tết Quý Mão 2023, Công đoàn các KCN và

CX Hà Nội đã tổ chức 25 chuyến xe ô tô miễn phí đưa 1.005 đoàn viên, công nhân lao động có hoàn cảnh khó khăn Khu công nghiệp Thăng Long về quê đón Tết; hỗ trợ tiền vé xe cho 921 đoàn viên, công nhân lao động có hoàn cảnh khó khăn; hỗ trợ cho đoàn viên, công nhân lao động có hoàn cảnh khó khăn, đặc biệt khó khăn dịp Tết Quý Mão với tổng số tiền là 9.765.000.000 đồng [77; tr. 14];

Bên cạnh đó, cấp ủy chỉ đạo công đoàn tổ chức hội nghị người lao động nhằm thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở; nắm bắt việc chấp hành pháp luật lao động tại các doanh nghiệp bảo vệ quyền lợi hợp pháp chính đáng của đoàn viên, công nhân lao động.

Công tác phát triển tổ chức được đẩy mạnh với phương châm "ở đâu có tổ chức đảng, ở đó có tổ chức đoàn", đặc biệt tại các khu nhà trọ, gắn với việc giới thiệu đoàn viên ưu tú vào Đảng. Đoàn Thanh niên thực hiện hiệu quả các phong trào "Tôi yêu Hà Nội", "Thanh niên tình nguyện".

Kết quả 09 tháng đầu năm 2024, toàn Thành phố đã thành lập được 570/550 tổ chức đoàn thể với 52.997/35.000 đoàn viên, hội viên [28; tr. 9] - vượt chỉ tiêu cả năm 2024. Trong đó, thành lập được 418/350 tổ chức công đoàn (đạt 119,4%) với 48.360/30.000 đoàn viên (đạt 161,2%) [28; tr. 10], thành lập được 152/200 tổ chức Đoàn thanh niên, Hội Liên hiệp thanh niên (đạt 76%) với 4.637/5.000 đoàn viên, hội viên (đạt 92,7%) [28; tr. 10]. Giai đoạn 2020-2025, các tổ chức chính trị - xã hội được lập trong DNNKVNN là 4.327 tổ chức đoàn thể, với 327.052 đoàn viên; trong đó Công đoàn thành lập được 3.116 tổ chức công đoàn với 295.300 đoàn viên, hội viên; Đoàn Thanh niên, Hội Liên hiệp Thanh niên các cấp thành lập được 1.211 tổ chức với 31.751 đoàn viên, hội viên [138; tr. 11]. Những kết quả này đã góp phần xây dựng, củng cố và phát triển các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội và chăm lo tốt hơn cho đời sống vật chất, tinh thần của người lao động trong các doanh nghiệp.

3.1.1.2. Đa số các đảng bộ, chi bộ cơ sở thực hiện tốt công tác xây dựng nội bộ

Một là, về xây dựng, củng cố tổ chức đảng trong sạch, vững mạnh, duy trì nền nếp sinh hoạt cấp ủy, sinh hoạt chi bộ và thực hiện các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng.

Trong giai đoạn 2020-2025, toàn thành phố Hà Nội đã thành lập được 529 tổ chức đảng, kết nạp được 4.662 đảng viên mới trong DNNKVNN; trong đó kết nạp mới được 38 chủ doanh nghiệp vào Đảng [138; tr. 11]. Con số trên phản ánh chất lượng xây dựng, củng cố tổ chức đảng trong DNNKVNN ở Hà Nội được tăng cường rõ rệt; hiệu quả tạo nguồn, bồi dưỡng, kết nạp đảng viên đã đi vào nền nếp, góp phần bổ sung sinh lực, trẻ hóa và nâng tính kế thừa. Đặc biệt, kết nạp 38 chủ doanh nghiệp thể hiện sức thuyết phục và mức độ lan tỏa trong khối lãnh đạo, tạo điều kiện thuận lợi cho đoàn kết nội bộ, đồng thuận mục tiêu và phối hợp giữa tổ chức đảng với điều hành doanh nghiệp.

Ngày 13/4/2016, Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội đã ban hành Quyết định số 775-QĐ/TU về việc nâng cấp Đảng bộ các KCN và CX Hà Nội thành đảng bộ cấp trên cơ sở. Đây là bước ngoặt quan trọng giúp Đảng ủy các KCN và CX Hà Nội có thẩm quyền và nguồn lực mạnh mẽ hơn để lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, hiệu quả các TCCSĐ và đoàn thể trong doanh nghiệp, nhất là trong xây dựng các chủ trương, kế hoạch sát sườn hơn, phù hợp với đặc điểm sản xuất, kinh doanh và điều kiện làm việc của người lao động. Hiện nay, Hà Nội chiếm 28,8% tổng số TCCSĐ trong DNNKVNN và dẫn đầu về số chủ doanh nghiệp tư nhân vào Đảng.

Năm	Tổ chức cơ sở đảng mới thành lập	Lũy kế TCCSĐ	Đảng viên mới kết nạp	Lũy kế đảng viên DN NNN	Chủ DN được kết nạp	Nguồn
2015	117	1.005	1.038	21.230	8	69
2018	152	1.257	1.242	25.730	12	66
2020	131	1.502	1.168	29.980	15	62
2023	90	1.826	578	33.890	9	62
2024	104	2.482	1.024	37.000	13	61

Bảng 3.1. Quy mô phát triển tổ chức đảng và đảng viên (2015-2024). Nguồn: Tổng hợp từ các báo cáo của Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội

Các cấp ủy duy trì nề nếp sinh hoạt chi bộ theo đúng quy định Điều lệ Đảng, đamgr bỏa nội dung sinh hoạt chi bộ theo 12-HD/BTCTW của Ban Tổ chức Trung ương, Đề án số 11-ĐA/TU của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội; tổ chức sinh hoạt tổ đảng theo Hướng dẫn số 03-HD/TW của Ban Bí thư; Hướng dẫn số 04-HD/TU của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội. Nội dung và hình thức sinh hoạt được đổi mới, sáng tạo như: tổ chức sinh hoạt chuyên đề, chuẩn hóa biểu mẫu nghị quyết, sử dụng slide trình chiếu và gửi tài liệu trước qua phần mềm điện tử để đảng viên nghiên cứu.

Việc ứng dụng phần mềm "Sổ tay đảng viên điện tử" mang lại hiệu quả cao trong quản lý và điều hành cuộc họp. Đến năm 2023, trên 90% đảng viên thuộc Đảng bộ các KCN và CX Hà Nội đã sử dụng phần mềm để khai thác thông tin và điểm danh hằng tháng [28; tr. 7]. Các đơn vị như Long Biên, Tây Hồ, Hoàng Mai có cách làm bài bản (lập nhóm Zalo hỗ trợ), đạt tỷ lệ cài đặt trên 100% số đảng viên đủ điều kiện. Điển hình về ứng dụng 100% trong sinh hoạt là các Đảng bộ: Ba Đình, Cầy Giấy, Đống Đa, Hà Đông, Hai Bà Trưng, Hoàng Mai, Long Biên, Chương Mỹ, Gia Lâm, Thạch Thất [136; tr. 12].

Công tác xây dựng quy chế làm việc được thực hiện bài bản, rõ người rõ việc tại nhiều đơn vị như: Asti Hà Nội, In Tài chính, Canon Việt Nam, Dược phẩm Hà Nội, Ryonan Electric, HTX Cự Khối... Bên cạnh đó, các cấp ủy chú trọng kiện toàn nhân sự, ưu tiên chọn cán bộ chủ chốt doanh nghiệp vào cấp ủy và tăng cường đào tạo. Cụ thể, năm 2023 đã tập huấn 02 phần mềm quản lý đảng viên và phần mềm "Điều hành tác nghiệp quản lý đảng viên" [77; tr. 6]; năm 2024, hầu hết bí thư, phó bí thư chi bộ đã được tập huấn sử dụng Sổ tay đảng viên điện tử.

Hai là, chất lượng công tác phát triển đảng viên mới và quản lý đảng viên được quan tâm chú trọng và tổ chức thực hiện nghiêm túc.

Về phát triển đảng viên

Căn cứ Hướng dẫn số 11-HD/BTCTU, ngày 21/11/2022 của Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội "Một số vấn đề cụ thể tiêu chuẩn, điều kiện kết nạp đảng viên và quy trình, thủ tục kết nạp đảng viên, công nhận đảng viên chính thức", các tổ chức đảng trong DNNKVNN đã xây dựng kế hoạch phát triển đảng viên bài

bản từ khâu tạo nguồn đến kết nạp đảng viên, đảm bảo phù hợp với quy định và thực tiễn doanh nghiệp (xem Bảng 3.1).

Công tác tuyên truyền được nhiều cấp ủy, tổ chức đảng đẩy mạnh, gắn nhiệm vụ kết nạp đảng với mục tiêu xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh theo Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị "về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh" và Kết luận số 21-KL/TW của Ban Chấp hành Trung ương "về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa". Việc kết hợp học tập nghị quyết với các phong trào thi đua đã giúp nâng cao nhận thức của của các cấp ủy, tổ chức đảng, đảng viên về công tác kết nạp đảng viên.

Các cấp ủy chủ động rà soát nguồn, chú trọng người lao động trực tiếp và phối hợp với công đoàn để phát hiện nhân tố tích cực qua các phong trào thi đua. Theo kết quả điều tra xã hội học, các hình thức vận động chủ yếu là sinh hoạt chính trị như nghe thời sự, tọa đàm, hội thảo…, các phương tiện thông tin đại chúng, các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao,…

Để tạo thuận lợi cho người lao động, công tác đào tạo, bồi dưỡng được đổi mới linh hoạt: tổ chức tham quan "địa chỉ đỏ", mở lớp học vào ngày nghỉ, tăng cường tự học và thi trắc nghiệm trên máy tính nhằm không ảnh hưởng đến việc lao động, sản xuất.

Quy trình, thủ tục và lễ kết nạp đảng viên được thực hiện nghiêm túc, trang trọng theo đúng Điều lệ Đảng và hướng dẫn của cấp trên. Điều này không chỉ khơi dậy niềm tự hào cho đảng viên mới mà còn tạo động lực phấn đấu cho người lao động trong doanh nghiệp mong muốn được đứng trong hàng ngũ đảng viên của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Về quản lý, giáo dục, rèn luyện đảng viên

Căn cứ Hướng dẫn số 12-HD/BTCTU "Một số vấn đề công tác quản lý đảng viên và rà soát, sàng lọc những đảng viên không còn đủ tư cách ra khỏi Đảng thuộc Đảng bộ Thành phố" ngày 22/11/2022 của Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội, các chi bộ, đảng bộ đã thực hiện hiệu quả công tác quản lý hồ sơ và rà soát, sàng lọc đảng viên.

Hệ thống sổ sách quản lý (danh sách đảng viên, thẻ đảng, chuyển sinh hoạt, huy hiệu Đảng, miễn sinh hoạt...) được cập nhật thường xuyên theo Hướng dẫn số 12-HD/BTCTW. Nhiều cấp ủy kết hợp kiểm tra kỹ thuật thẻ đảng viên với rà soát hồ sơ, đối khớp dữ liệu trên phần mềm quản lý.

Quy trình chuyển sinh hoạt Đảng và miễn sinh hoạt Đảng được thực hiện đúng quy định. Các trường hợp miễn sinh hoạt chủ yếu từ 3 tháng đến dưới 1 năm (nghỉ thai sản, điều trị bệnh dài ngày) và hầu hết đều quay lại sinh hoạt hoặc chuyển về nơi cư trú sau khi hết hạn. Một số tổ chức đảng cũng tích cực rà soát, yêu cầu đảng viên đang làm việc tại doanh nghiệp nhưng sinh hoạt nơi khác chuyển về sinh hoạt tại đơn vị.

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của chi bộ và nhiệm vụ của cấp ủy cấp trên giao, nhiều chi bộ ngay từ đầu năm đã xây dựng kế hoạch phân công nhiệm vụ cho đảng viên; thực hiện dân chủ, có kế hoạch cụ thể từ đầu năm và được tổ chức đảng thường xuyên kiểm tra, giám sát.

Đối với đảng viên ra nước ngoài, các đơn vị thực hiện nghiêm túc theo Quy định số 228-QĐ/TW ngày 07/02/2014 của Ban Bí thư, Quy định số 86-QĐ/TW ngày 28/10/2022 của Bộ Chính trị về nhiệm vụ của đảng viên và công tác quản lý đảng viên ở nước ngoài, Quy chế số 06-QC/TU, ngày 11/8/2022 của Ban Thường vụ Thành ủy về quy chế quản lý thống nhất các hoạt động đối ngoại của Thành phố. Đảng viên đi công tác, du lịch, thăm thân đều phải báo cáo chi bộ và nộp báo cáo kết quả chậm nhất 10 ngày sau khi về nước.

Thực hiện Chỉ thị số 28-CT/TW của Ban Bí thư, Hướng dẫn số 02-HD/BTCTW của Ban Tổ chức Trung ương, Quy định 09-QĐ/TU của Ban Thường vụ Thành ủy, Hướng dẫn số 12-HD/BTCTU của Ban Tổ chức Thành ủy về quản lý, rà soát, sàng lọc đảng viên, các cấp ủy đã xây dựng kế hoạch rà soát, sàng lọc để đưa đảng viên không đủ tư cách ra khỏi Đảng. Đối tượng rà soát bao gồm: đảng viên bỏ sinh hoạt, không đóng đảng phí; 02 năm liền không hoàn thành nhiệm vụ; suy thoái tư tưởng; vi phạm trách nhiệm nêu gương hoặc đảng viên đã nghỉ việc nhưng chưa chuyển sinh hoạt về nơi cư trú.

Ba là, công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng của các chi bộ, đảng bộ cơ sở cơ bản được thực hiện theo đúng kế hoạch.

Nhiều cấp ủy đã nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò, tầm quan trọng và các văn bản của Đảng về công tác kiểm tra, giám sát của Đảng. Đa số tổ chức đảng đã ban hành kế hoạch kiểm tra, giám sát theo nhiệm kỳ và từng năm đúng quy định; chú trọng tuyên truyền và cử đảng viên tập huấn nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát cho cấp ủy cơ sở, cấp ủy viên phụ trách công tác kiểm tra, giám sát tại các chi bộ cơ sở do cấp ủy cấp trên tổ chức.

Nhiều cấp ủy chi bộ thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát theo điều lệ Đảng; bám sát Kế hoạch số 71-KH/BTCTU ngày 18/4/2023 về kiểm tra công tác đảng viên và nghiệp vụ công tác đảng viên, Kế hoạch số 85-KH/BTCTU ngày 10/10/2023 của Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội kiểm tra việc thực hiện các văn bản mới của Trung ương, Thành ủy, Ban Tổ chức Thành ủy, các chi bộ, đảng bộ đã xây dựng chương trình kiểm tra giúp phát huy ưu điểm, khắc phục hạn chế.

Nội dung kiểm tra tổ chức đảng tập trung vào việc chấp hành chỉ thị, nghị quyết của Đảng; Nghị quyết Đại hội chi, đảng bộ cơ sở nhiệm kỳ 2020 - 2025; việc lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện nhiệm vụ chính trị của cấp ủy cơ sở; việc thực hiện quy chế làm việc, nguyên tắc tập trung dân chủ…

Năm 2023, Đảng bộ các KCN và CX Hà Nội đã kiểm tra 26 chi bộ và 45 đảng viên; kiểm tra dấu hiệu vi phạm 01 đơn vị, 1 cá nhân (chi bộ Công ty TNHH Fujipla Engineering Việt Nam và bí thư chi bộ) [77; tr. 9]. Ủy ban kiểm tra cơ sở kiểm tra 16 chi bộ trực thuộc. Về tài chính đảng: Ủy ban kiểm tra Đảng ủy kiểm tra Đảng bộ công ty cổ phần Dược phẩm Hà Nội, Chi bộ công ty TNHH Ryonan Electric Việt Nam; cấp uỷ, UBKT cơ sở kiểm tra 5 chi bộ về thu nộp và sử dụng đảng phí [77; tr. 9].

Công tác giám sát thường xuyên và chuyên đề được thực hiện tương đối tốt. Công tác giám sát thường xuyên được các chi bộ, đảng bộ thực hiện thông qua sinh hoạt chi bộ định kỳ hàng tháng, nội dung giám sát thực hiện nghị quyết của chi bộ và nhiệm vụ của đảng viên. Giám sát theo chuyên đề đã được các cấp ủy thực hiện giám sát gắn với việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức đảng và thực hiện nghĩa vụ, nhiệm vụ được tổ chức đảng giao đối với đảng viên. Việc kiểm tra dấu hiệu vi phạm, giải quyết khiếu nại, tố cáo được xử lý dứt điểm, không có vụ việc tồn đọng.

Bốn là, công tác đấu tranh phòng chống, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí và ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh đã được các cấp ủy, tổ chức đảng quan tâm.

Hầu hết các cấp ủy, tổ chức đảng đã đẩy mạnh công tác tuyên truyền về công tác xây dựng, củng cố tổ chức đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; việc thực hiện Kết luận số 01-KL/TW, ngày 18/5/2021 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW, ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị khóa XII "Về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh" và Kết luận số 21-KL/TW của Ban Chấp hành Trung ương "về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa". Để triển khai thực chất, việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh được gắn với nhiệm vụ chính trị; nhiều cấp ủy đã cụ thể hóa các biểu hiện suy thoái, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" gắn với chức trách, nhiệm vụ của đảng viên để ngăn chặn hiệu quả.

Tại Đảng bộ các KCN và CX Hà Nội, việc thực hiện Kế hoạch số 33-KH/ĐU của Đảng ủy các KCN và CX Hà Nội về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh và chuyên đề năm 2023 đạt kết quả cao. Năm 2023, 98,9% đảng viên đã học tập qua 02 hội nghị chuyên đề về "Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh về nêu cao tinh thần trách nhiệm của cán bộ, đảng viên và người lao động trong lao động, sản xuất" [77; tr. 4]. Đồng thời, có gần 3.000 lượt cán bộ, đảng viên tham gia hội nghị về công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và công tác đối ngoại của Đảng và Nhà nước thời gian gần đây [77; tr. 5].

Nhờ đó, đa số đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước giữ vững bản lĩnh, đạo đức, nâng cao năng lực quản lý và được tín nhiệm bầu vào vị trí lãnh đạo. Các cấp ủy cũng chú trọng nắm bắt, giáo dục kịp thời những biểu hiện phai nhạt lý tưởng và suy thoái ở đảng viên để kịp thời giáo dục, ngăn chặn, đẩy lùi.

Năm là, việc đánh giá, xếp loại chất lượng tập thể, cá nhân thực hiện đúng quy định của Đảng

Việc đánh giá và xếp loại chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở cũng như từng cá nhân cán bộ, đảng viên trong các DNNKVNN là một tiêu chí phản ánh toàn diện hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo và chất lượng của tổ chức đảng và đội ngũ cán bộ, đảng viên. Thực hiện tốt việc đánh giá và xếp loại chất lượng tập thể và cá nhân góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng, góp phần xây dựng đảng bộ, chi bộ trong sạch, vững mạnh, đồng thời đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Nhiều tổ chức đảng đã đảm bảo tính trung thực, công tâm, khách quan, công khai trong đánh giá, xếp loại giúp tạo nên niềm tin của đảng viên. Trong môi trường DNNKVNN, nơi có lợi ích kinh tế đan xen, việc đảm bảo sự minh bạch trong đánh giá giúp tránh được tình trạng nể nang, thiên vị, hoặc đánh giá hình thức. Khi kết quả đánh giá phản ánh đúng thực chất năng lực và cống hiến đã tạo động lực cho những người làm tốt, đồng thời giúp những người còn hạn chế nhận ra vấn đề để cải thiện. Sự công khai được thực hiện theo quy định của Đảng cũng giúp tăng cường tính giám sát từ bên ngoài, từ đảng viên khác và thậm chí là từ quần chúng, củng cố niềm tin và sự đoàn kết trong nội bộ doanh nghiệp. Điều này đặc biệt quan trọng trong việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp minh bạch, nơi mọi người đều cảm thấy công bằng và được đối xử bình đẳng.

Ưu điểm tiếp theo mà một số tổ chức đảng đã làm được là của công tác đánh giá, xếp loại đã chú trọng đánh giá toàn diện và gắn kết chặt chẽ trách nhiệm cá nhân với kết quả của tập thể, đặc biệt nhấn mạnh vào hiệu quả công việc cụ thể. Việc đánh giá đã chú trọng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trách nhiệm, phương pháp trong thực hiện nhiệm vụ, đặc biệt là hiệu quả nhiệm vụ. Điều này đảm bảo rằng việc đánh giá không thực hiện hình thức hay lý thuyết mà đi sâu vào năng lực thực chất và kết quả thực tiễn mà mỗi đảng viên và tổ chức đảng đạt được. Việc đánh giá, xếp loại đã căn cứ vào Điều lệ Đảng, nghị quyết, quy định của Đảng có liên quan, trực tiếp là Quy định số 124-QĐ/TW, ngày 04/10/2023 của Bộ Chính trị và Hướng dẫn số 25-HD/BTCTW, ngày 10/11/2023 của Ban Tổ chức Trung ương; Hướng dẫn của Thành ủy Hà

Nội; hướng dẫn của cấp ủy cấp trên trực tiếp; trong đó tập trung đánh giá việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm và kết quả thực hiện nhiệm vụ của tập thể, cá nhân.

Thực tiễn năm 2023 tại các Đảng bộ thuộc KCN và CX Hà Nội đã minh chứng rõ ưu điểm này: Trong số 95 chi, đảng bộ cơ sở thuộc Đảng bộ các KCN và CX, có 91 tổ chức được đánh giá, phân loại. Trong đó: 17 TCCSĐ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (18,7%) và 69 TCCSĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ (75,8%). Đáng chú ý là chỉ có 05 tổ chức hoàn thành nhiệm vụ (5,5%) và không có TCCSĐ nào không hoàn thành nhiệm vụ. Về cá nhân, trong tổng số 1.444 đảng viên được đánh giá phân loại, có 180 đồng chí hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (12,9%) và 1.164 đồng chí hoàn thành tốt nhiệm vụ (83,6%). Chỉ có 45 đồng chí hoàn thành nhiệm vụ (3,2%) và 03 đồng chí (0,2%) không hoàn thành nhiệm vụ do bị kỷ luật (vi phạm chính sách kế hoạch hóa gia đình) [77]. Những con số ấn tượng này cho thấy công tác đánh giá đã đi vào thực chất, phản ánh đúng năng lực và hiệu quả công việc của cả tập thể và cá nhân, góp phần xây dựng tổ chức đảng vững mạnh và đội ngũ đảng viên chất lượng cao.

Thông qua hoạt động đánh giá, xếp loại giúp các cấp ủy, tổ chức đảng chủ động phát hiện, khắc phục những hạn chế, yếu kém, từ đó xây dựng tổ chức đảng ngày càng trong sạch, vững mạnh. Nội dung kiểm điểm tập trung làm rõ những ưu điểm, kết quả đạt được và chỉ ra khuyết điểm, hạn chế, yếu kém; xác định nguyên nhân; đề xuất giải pháp và thời gian khắc phục. Đối với tập thể, việc đánh giá dựa trên các nội dung cụ thể như việc chấp hành nguyên tắc tổ chức và hoạt động, đặc biệt là nguyên tắc tập trung dân chủ; thực hiện quy chế làm việc, kết quả thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ được giao, công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị, năng lực, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, trách nhiệm nêu gương, công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng, và đặc biệt là trách nhiệm của tập thể lãnh đạo trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của doanh nghiệp. Việc xem xét những vấn đề được gợi ý kiểm điểm và việc khắc phục những hạn chế, khuyết điểm đã được kết luận ở kỳ kiểm điểm trước cho thấy tính thường xuyên và cả cam kết trong việc thực hiện. Một số cấp ủy đã quan tâm và chủ động phát hiện, ngăn chặn biểu hiện suy thoái về tư tưởng

chính trị, đạo đức lối sống, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hoá" trong nội bộ. Vì vậy, hoạt động đánh giá, xếp loại tập thể, cá nhân đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên và nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức đảng; xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh.

Công tác đánh giá và xếp loại chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở cũng như từng cá nhân cán bộ, đảng viên trong các DNNKVNN ở Hà Nội đã khuyến khích tự đổi mới, tự chỉnh đốn liên tục; nâng cao nhận thức, trách nhiệm và đảm bảo tính trung thực, công tâm, khách quan, công khai trong đánh giá; đảm bảo tuân thủ các nguyên tắc, quy định của Đảng và xây dựng khối đoàn kết, thống nhất nội bộ; thực hiện đánh giá toàn diện, gắn kết chặt chẽ trách nhiệm cá nhân với kết quả của tập thể và hiệu quả công việc cụ thể; và đặc biệt là khả năng phát hiện, khắc phục hạn chế, yếu kém, từ đó không ngừng xây dựng tổ chức đảng trong sạch, vững mạnh. Những ưu điểm này không chỉ góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng, mà còn trực tiếp thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, khẳng định vai trò tiên phong của Đảng trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội.

3.1.1.3. Công tác phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng với tập thể lãnh đạo, người lao động; xây dựng đoàn kết, thống nhất nội bộ tại một số doanh nghiệp được thực hiện tương đối tốt

Thực hiện Đề án số 29-ĐA/TU về "Nâng cao chất lượng công tác phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng với ban lãnh đạo doanh nghiệp trong các doanh nghiệp nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội trong tình hình mới"; Quyết định số 5491-QĐ/TU, ngày 24/8/2023 của Ban Thường vụ Thành ủy về việc ban hành "Khung quy chế mẫu phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng với Ban lãnh đạo doanh nghiệp trong doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Thành phố Hà Nội" và các văn bản hướng dẫn của cấp trên, các chi bộ, đảng bộ đã triển khai xây dựng và ký kết Quy chế phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng với Ban lãnh đạo doanh nghiệp theo đúng kế hoạch.

Đa số cấp ủy đã xây dựng quy chế phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng và tập thể lãnh đạo với tập thể lãnh đạo doanh nghiệp. Đến hết năm 2024, có 1998/2012 (95,95%) tổ chức đảng trong các DNNKVNN đã xây dựng và ban

hành quy chế phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng với lãnh đạo doanh nghiệp cơ bản phù hợp với tình hình thực tiễn của từng loại hình, thực tiễn đặt ra với từng loại hình doanh nghiệp [138; tr. 8]. Trong quy chế xác định rõ các nội dung phối hợp; quyền và trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng và quyền, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo doanh nghiệp. Đa số các chi bộ đều cử các cấp ủy viên tham gia tọa đàm với chủ đề "Hiệu quả của việc thực hiện quy chế phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng với chủ doanh nghiệp, ban lãnh đạo doanh nghiệp trong xây dựng tổ chức đảng, đoàn thể gắn với phát triển doanh nghiệp bền vững" do Thành ủy Hà Nội tổ chức vào ngày 7/10/2024, nhân kỷ niệm 20 năm Ngày Doanh nhân Việt Nam (13/10/2004-13/10/2024). Tọa đàm góp phần nâng cao nhận thức, kinh nghiệm cho các cấp ủy viên về việc thực hiện quy chế phối hợp; đồng thời là cơ hội để kiến nghị, đề xuất những giải pháp tháo gỡ khó khăn, vướng mắc trong thực hiện quy chế phối hợp.

Việc thực hiện quy chế phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng và tập thể lãnh đạo với tập thể lãnh đạo doanh nghiệp được thực hiện tương đối nghiêm túc, đầy đủ. Qua việc thực hiện quy chế phối hợp, các cấp ủy, chi bộ trong DNNKVNN thực hiện nghiêm túc, nền nếp chế độ sinh hoạt, gắn kết đảng viên với tổ chức đảng, tăng cường đoàn kết nội bộ trong doanh nghiệp. Chất lượng hoạt động của tổ chức đảng, đoàn thể được nâng lên; vị thế, vai trò của cấp ủy được phát huy. Xác định phát triển sản xuất kinh doanh là nhiệm vụ trọng tâm, cấp ủy, tổ chức đảng và Ban lãnh đạo doanh nghiệp chủ động, phối hợp chặt chẽ trong xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; phát huy tính gương mẫu, chủ động, sáng tạo của đội ngũ đảng viên; quan tâm đến chất lượng, hiệu quả công việc, đẩy nhanh tiến độ thực hiện, hoàn thành các nhiệm vụ sản xuất kinh doanh. Nhiều tổ chức đảng đã khẳng định là hạt nhân lãnh đạo trong doanh nghiệp, phối hợp chặt chẽ với chủ doanh nghiệp, đồng hành cùng sự phát triển của doanh nghiệp. Tại các chi bộ, bí thư chi bộ chính là chủ doanh nghiệp, việc thực hiện quy chế phối hợp cũng như phát triển tổ chức đảng, đoàn thể diễn ra rất thuận lợi. Các cấp ủy, tổ chức đảng chủ động hơn trong phối hợp, tham gia ý kiến với Ban Lãnh đạo doanh nghiệp quan tâm bồi dưỡng, nâng cao trình độ, năng lực công tác cho đội ngũ cấp ủy viên; tiếp tục bồi

dưỡng, đào tạo lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với cán bộ, đảng viên, người lao động và tình hình thực tiễn tại doanh nghiệp; giới thiệu đảng viên tham gia các vị trí lãnh đạo, quản lý tại doanh nghiệp [138; tr. 9]. Tại nhiều doanh nghiệp, thông qua việc thực hiện nghiêm túc Quy chế phối hợp, Ban lãnh đạo doanh nghiệp đã tạo điều kiện để cấp ủy, tổ chức đảng và các tổ chức chính trị - xã hội hoạt động theo đúng quy định; chủ động hỗ trợ cơ sở vật chất, kinh phí hoạt động cho tổ chức đảng và đoàn thể hoạt động.

Cấp ủy trong các doanh nghiệp đã thể hiện quyết tâm, thể hiện trách nhiệm trong việc đồng hành và hỗ trợ doanh nghiệp phát triển ổn định; nhiều lãnh đạo, chủ doanh nghiệp đã nhận thấy vị trí, vai trò, lợi ích thiết thực của việc có tổ chức đảng, các đoàn thể trong doanh nghiệp nên đã ủng hộ, tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức đảng, các đoàn thể hoạt động. Nhiều chi bộ đã phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu, đóng góp tích cực với doanh nghiệp về phương án sản xuất kinh doanh. Một số cấp ủy đã xây dựng kế hoạch và tổ chức gặp gỡ, trao đổi, đối thoại trực tiếp và đồng hành với chủ doanh nghiệp; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong việc khảo sát, nắm tình hình hoạt động của doanh nghiệp.

Theo kết quả điều tra xã hội học, khi được hỏi về công tác phối hợp giữa cấp ủy và tập thể lãnh đạo; xây dựng đoàn kết, thống nhất nội bộ trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội hiện nay, có 198/568 (chiếm 34,9%) đánh giá ở mức tương đối tốt; 188/568 (chiếm 33,1%) người được hỏi đánh giá mức rất tốt [Phụ lục 2]. Như vậy, có 51,2% người được hỏi đánh giá công tác phối hợp giữa cấp ủy với tập thể lãnh đạo và xây dựng đoàn kết nội bộ trong DNNKVNN ở mức từ "tương đối tốt" đến "rất tốt". Đây là ưu điểm nổi bật vì phản ánh quy chế phối hợp và cơ chế đối thoại đã đi vào thực chất, tạo đồng thuận trong điều hành, nâng vị thế tổ chức đảng như "hạt nhân" trong doanh nghiệp. Tỷ lệ "rất tốt" cao hơn "tương đối tốt" còn cho thấy chất lượng phối hợp ở nhiều nơi đã đạt mức ổn định, tạo sự gắn kết chặt chẽ giữa cấp ủy, tổ chức đảng với tập thể lãnh đạo, người lao động; góp phần xây dựng và củng cố đoàn kết, thống nhất nội bộ tại một số doanh nghiệp.

3.1.1.4. Nhiều đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Hà Nội được tín nhiệm tương đối cao

Uy tín của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở Hà Nội trước hết được thể hiện rõ nét qua sự công nhận và đánh giá tích cực từ cấp ủy cấp trên. Đây là thước đo khách quan, phản ánh hiệu quả hoạt động và sự đóng góp của tổ chức đảng cơ sở vào công tác xây dựng Đảng chung của toàn Đảng bộ. Hằng năm, nhiều TCCSĐ trong DNNKVNN ở Hà Nội nhận được các hình thức khen thưởng, biểu dương từ Đảng ủy cấp trên như: giấy khen, bằng khen, cờ thi đua… là những minh chứng cụ thể, chính thức cho sự ghi nhận của cấp ủy cấp trên. Với vai trò tích cực của các tổ chức đảng trong DNNKVNN, năm 2022, Thành ủy Hà Nội đã tổ chức hội nghị biểu dương 35 chủ doanh nghiệp tiêu biểu; năm 2023 biểu dương 33 chủ doanh nghiệp; năm 2024 biểu dương 70 chủ doanh nghiệp tiêu biểu, gắn với kỷ niệm Ngày Giải phóng Thủ đô, Ngày Doanh nhân Việt Nam... [138; tr. 3]. Các tổ chức đảng được cấp trên biểu dương, khen thưởng tạo ra động lực tinh thần, khuyến khích đảng viên tiếp tục phấn đấu, rèn luyện, nêu cao tinh thần tiền phong, gương mẫu và cống hiến nhiều hơn nữa cho công tác xây dựng Đảng và sự phát triển của doanh nghiệp. Nhiều đảng bộ hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao về chỉ tiêu về phát triển đảng viên, chất lượng sinh hoạt đảng, công tác kiểm tra, giám sát, thực hiện nhiệm vụ chính trị của doanh nghiệp. Đây là minh chứng cụ thể cho năng lực lãnh đạo và tổ chức thực hiện của chi bộ, đảng bộ. Một số TCCSĐ được cấp ủy cấp trên tin tưởng lựa chọn để thực hiện thí điểm các chủ trương, chiến dịch, mô hình điểm như mô hình chi bộ cơ sở, đảng bộ cơ sở 4 tốt đã thể hiện sự tin tưởng vào khả năng thực thi và tính gương mẫu và uy tín của chi bộ, đảng bộ cơ sở. Bên cạnh đó, các sáng kiến, kinh nghiệm hay từ thực tiễn hoạt động của một số tổ chức đảng trong doanh nghiệp có thể được cấp trên ghi nhận, nhân rộng, góp phần làm phong phú thêm lý luận và thực tiễn công tác xây dựng Đảng trong khu vực kinh tế ngoài nhà nước. Bên cạnh đó, các đoàn kiểm tra, giám sát của cấp trên khi đánh giá hoạt động của tổ chức đảng cơ sở đã có những nhận xét tích cực về việc chấp hành nguyên tắc, quy định, về chất lượng sinh hoạt và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

Thực tế cho thấy, các TCCSĐ có uy tín, được được cấp trên đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, được tuyên dương, khen thưởng sẽ có nhiều thuận lợi hơn trong trao đổi với lãnh đạo doanh nghiệp về việc tuân thủ pháp luật và thực hiện trách nhiệm xã hội. Uy tín của tổ chức đảng cơ sở trong doanh nghiệp ngoài nhà nước không chỉ là thành tích của riêng họ mà còn đóng góp trực tiếp vào thành tích chung của Đảng bộ cấp trên, góp phần xây dựng và củng cố Đảng bộ vững mạnh, có năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu cao; khẳng định vai trò lãnh đạo của Đảng trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Uy tín của TCCSĐ trong DNNKVNN ở Hà Nội còn được thể hiện qua sự tin tưởng và ủng hộ của lãnh đạo doanh nghiệp. Năm 2024, có 03 doanh nghiệp trên địa bàn quận Long Biên chủ động liên hệ với Đảng ủy Khối doanh nghiệp quận Long Biên đề nghị thành lập chi bộ. Tính đến 2024, đã kết nạp được 67 chủ doanh nghiệp vào Đảng, trong đó riêng năm 2024 đã kết nạp 13 chủ doanh nghiệp. Nhiều lãnh đạo doanh nghiệp chủ động lắng nghe các ý kiến, kiến nghị từ cấp ủy về các vấn đề liên quan đến hoạt hoạt động của doanh nghiệp, chính sách đối với người lao động, hoặc các hoạt động xã hội; sẵn lòng phối hợp trong việc tổ chức các hoạt động của Đảng, đoàn thể. Một số lãnh đạo doanh nghiệp tin tưởng và ủng hộ đã tạo điều kiện cho tổ chức đảng có đủ điều kiện về thời gian, địa điểm, và một phần kinh phí để tổ chức sinh hoạt đảng, các cuộc họp, các hoạt động tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng. Điều này giúp các hoạt động của Đảng được triển khai một cách thuận lợi, hiệu quả, không bị cản trở bởi các yếu tố kinh doanh.

Nhiều lãnh đạo doanh nghiệp công nhận và đánh giá cao những đóng góp của tổ chức đảng trong việc đảm bảo sự ổn định nội bộ, thúc đẩy người lao động hoàn thành nhiệm vụ, và định hướng doanh nghiệp phát triển đúng pháp luật. Một số ban lãnh đạo doanh nghiệp đã chủ động xin ý kiến của cấp ủy, tổ chức đảng về chiến lược sản xuất kinh doanh trước khi trình Hội đồng quản trị thông qua; tạo sự đồng thuận của cấp ủy, tổ chức đảng trong việc tham gia giải quyết những khó khăn, vướng mắc để kịp thời đề xuất với cấp ủy, chính quyền các cấp tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp hoạt động, phát triển bền

vững [138; tr. 9]. Ở những doanh nghiệp có thành viên ban lãnh đạo doanh nghiệp là đảng viên thì đều tích cực tham gia sinh hoạt đảng, gương mẫu thực hiện nhiệm vụ. Trong Báo cáo Tổng kết 05 năm thực hiện Kết luận số 67-KL/TU ngày 10/7/2020 của Ban Thường vụ Thành ủy về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 27/02/2012 của Thành ủy về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội" giai đoạn 2020-2025 đã nêu rõ: "Nhận thức và ý thức trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, đảng viên, người lao động, nhất là các chủ doanh nghiệp ngày càng tốt hơn, đã hiểu đúng, đầy đủ hơn về mục đích, ý nghĩa và sự cần thiết của việc xây dựng các tổ chức đảng, đoàn thể nhân dân trong doanh nghiệp, tích cực hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi để tổ chức đảng, đoàn thể hoạt động [138; tr. 3].

Uy tín của các tổ chức đảng trong các DNNKVNN ở Hà Nội còn thể hiện qua sự tín nhiệm của người lao động trong doanh nghiệp, nhiều đảng bộ, chi bộ cơ sở gắn bó với quần chúng, được quần chúng tin yêu. Đa số người lao động tích cực tham gia các phong trào thi đua sản xuất, các hoạt động từ thiện, các buổi tuyên truyền pháp luật do tổ chức đảng phát động hoặc phối hợp tổ chức. Nhiều người lao động sẵn sàng bày tỏ tâm tư, nguyện vọng, thậm chí là những bức xúc với đảng viên bởi họ tin tưởng rằng khi có vấn đề phát sinh liên quan đến quyền lợi, chế độ, môi trường làm việc thì cấp ủy, đảng viên sẽ lắng nghe, phản ánh và có biện pháp bảo vệ quyền lợi chính đáng của họ. Vì vậy, đa số tổ chức đảng đã phát huy vai trò là cầu nối giữa người lao động và lãnh đạo doanh nghiệp, góp phần xây dựng và củng cố niềm tin, sự gắn bó giữa tổ chức đảng, đảng viên với quần chúng. Một số người lao động thấy được vai trò tích cực, sự gương mẫu của đảng viên và hiệu quả hoạt động của tổ chức đảng đã tự nguyện phấn đấu, rèn luyện để được đứng vào hàng ngũ của Đảng, tạo ra một nguồn phát triển đảng viên dồi dào, chất lượng cao, bổ sung lực lượng cho Đảng và tăng cường sức chiến đấu của tổ chức đảng.

3.1.2. Hạn chế

3.1.2.1. Kết quả thực hiện hoạt động lãnh đạo của một số chi bộ, đảng cơ sở có những nội dung chưa đáp ứng được yêu cầu

Một là, chưa thực sự chủ động trong lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh.

Một số cấp ủy chưa chủ động nắm tình hình và chưa đủ năng lực tham gia với tập thể lãnh đạo hoặc người đứng đầu doanh nghiệp trong việc xây dựng nghị quyết về chiến lược, kế hoạch sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Không ít cấp ủy, tổ chức đảng chưa thực hiện hiệu quả công tác phối hợp với lãnh đạo doanh nghiệp nhằm ổn định sản xuất kinh doanh đúng pháp luật, giúp người lao động có việc làm và thu nhập.

Vẫn còn cấp ủy chưa thực hiện tốt công tác vận động ban lãnh đạo doanh nghiệp thực hiện nghĩa vụ về thuế của doanh nghiệp và của người nộp thuế nên vẫn còn doanh nghiệp có tổ chức đảng nhưng vẫn nợ thuế. Một số đảng viên là người lao động trong các doanh nghiệp thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh có chất lượng, hiệu quả chưa cao nên làm giảm uy tín của chính đảng viên và của tổ chức đảng.

Việc ngăn ngừa, đấu tranh đối với những biểu hiện vi phạm pháp luật, làm thiệt hại đến lợi ích của Nhà nước, doanh nghiệp, cổ đông và người lao động của chưa được nhiều cấp ủy quan tâm và đủ dũng khí, bản lĩnh hành động. Nhiều doanh nghiệp mới chỉ chú trọng hoạt động sản xuất, kinh doanh mà không tham gia các nhiệm vụ quốc phòng, an ninh, hoạt động xã hội tại địa phương.

Theo kết quả điều tra xã hội học, có 122/568 (chiếm 21,5%) người được hỏi trả lời "Hoàn toàn không tốt", 102/568 (chiếm 18%) câu trả lời "Phần lớn không tốt" khi đánh giá về chất lượng lãnh đạo cán bộ, đảng viên thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của chi bộ, đảng bộ [Phụ lục 2] cho thấy tính chưa chủ động của một số cấp ủy trong nắm tình hình, tham gia xây dựng nghị quyết/kế hoạch, phối hợp với lãnh đạo doanh nghiệp và nâng hiệu quả thực thi của đảng viên; là vấn đề cần ưu tiên chấn chỉnh để nâng cao chất lượng lãnh đạo của các cấp ủy, tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước ở thành phố Hà Nội.

Hai là, lãnh đạo công tác tư tưởng của một số chi bộ chưa thực sự hiệu quả.

Công tác tuyên truyền về chủ trương, đường lối, quan điểm của Đảng, các chỉ thị, nghị quyết, quy định, hướng dẫn của Trung ương, của Thành ủy, cấp ủy cấp trên, cho đảng viên, chủ doanh nghiệp và người lao động của một số chi bộ, đảng bộ chưa thực sự hiệu quả.

Một số cấp ủy, tổ chức đảng thực hiện việc tuyên truyền đẩy mạnh các phong trào thi đua yêu nước thiết thực lập thành tích mừng Đảng, mừng xuân, tuyên truyền Nghị quyết Đại hội Đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2020-2025, nhiệm kỳ 2025-2030, kỷ niệm các ngày lễ lớn của đất nước, Thủ đô và của địa phương còn mang tính hình thức.

Công tác tuyên truyền mô hình mới, cách làm sáng tạo, gương người tốt việc tốt về xây dựng tổ chức đảng, các đoàn thể nhân dân tại một số doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa có sức lan tỏa.

Một số cấp ủy, tổ chức đảng chưa làm tốt việc nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, tư tưởng của đảng viên, người lao động để dự báo, định hướng tư tưởng, hướng dẫn dư luận. Hoạt động nắm bắt tư tưởng thông qua đối thoại, tiếp thu ý kiến góp ý của tổ chức, đảng viên và người lao động của một số cấp ủy chưa thường xuyên nên trong lãnh đạo, chỉ đạo chưa phù hợp với thực tiễn, chưa có trọng tâm, trọng điểm.

Nhiều cấp ủy chưa sử dụng hiệu quả sổ tay điện tử đảng viên để làm công tác thông tin hai chiều mà mới dừng lại ở việc cung cấp thông tin đơn thuần về chủ trương, nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước, các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo của Thành ủy, các cấp ủy.

Khi điều tra xã hội học về chất lượng lãnh đạo công tác tư tưởng của chi bộ, đảng bộ, vẫn có 73/568 (chiếm 12,9%) người được hỏi đánh giá "Hoàn toàn không tốt", 176/568 (chiếm 31%) lựa chọn "Phần lớn không tốt" [Phụ lục 2]. Tỷ lệ này phản ánh những tồn tại trong lãnh đạo công tác tư tưởng của các tổ chức đảng trong DN NNN: tuyên truyền còn hình thức, thiếu lan tỏa; nắm bắt tâm tư, đối thoại chưa thường xuyên nên định hướng dư luận chưa kịp thời, thiếu trọng tâm. Vì vậy, các cấp ủy, tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước ở thành phố Hà Nội cần chú trọng nâng cao chất lượng lãnh đạo công tác

tư tưởng của chi bộ, đảng bộ nhiều hơn nữa.

Ba là, một số đảng bộ, chi bộ chưa quan tâm thường xuyên đến lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội.

Một số cấp ủy chưa thật sự quan tâm nội dung củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động của các đoàn thể trong doanh nghiệp ngoài Nhà nước. Vì vậy, một số tổ chức chính trị - xã hội chưa thu hút được đoàn viên, hội viên tham gia. Công tác tuyên truyền, vận động, thuyết phục ở một số tổ chức thực hiện chưa hiệu quả, chưa đổi mới, sáng tạo để phù hợp với đặc điểm đoàn viên, hội viên ở từng doanh nghiệp. Một số đoàn thể chưa bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, hội viên. Việc thực hiện chức năng giám sát và phản biện xã hội của nhiều tổ chức còn yếu. Các đoàn thể tham gia xây dựng Đảng mới dừng lại ở việc giới thiệu đoàn viên, hội viên ưu tú cho chi bộ, đảng bộ giáo dục, bồi dưỡng để làm công tác phát triển đảng viên.

Việc thực hiện mục tiêu nơi nào có tổ chức đảng, nơi đó có tổ chức đoàn thanh niên ở một số doanh nghiệp còn gặp nhiều khó khăn do nhận thức của ban lãnh đạo doanh nghiệp và của chính công nhân trong độ tuổi Đoàn. Tại một số doanh nghiệp đã thành lập tổ chức đoàn đã thì chưa thực sự quan tâm đổi mới nội dung và phương thức tập hợp, thu hút đoàn viên, hội viên do đồng chí bí thư, phó bí thư Đoàn Thanh niên thiếu thời gian dành cho hoạt động Đoàn và chưa được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng công tác Đoàn.

Đánh giá về chất lượng lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội của chi bộ/đảng bộ trong doanh nghiệp ngoài nhà nước ở thành phố Hà Nội, có 109/568 (chiếm 19,2) người được hỏi lựa chọn "Hoàn toàn không tốt"; 145/568 (chiếm 25,5%) câu trả lời là "Phần lớn không tốt" [Phụ lục 2] cho thấy các cấp ủy, tổ chức đảng vẫn chưa thực hiện tốt việc lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội.

3.1.2.2. Kết quả thực hiện hoạt động xây dựng nội bộ có lúc chưa đáp ứng được yêu cầu

Một là, còn có đảng bộ, chi bộ cơ sở chưa chú trọng việc củng cố, xây dựng tổ chức đảng, nền nếp sinh hoạt cấp ủy, sinh hoạt chi bộ và thực hiện các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng chưa cao.

Bên cạnh những ưu điểm, Thành ủy Hà Nội đã chỉ ra những hạn chế trong củng cố, xây dựng tổ chức đảng trong DNNKVNN: "Việc củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đảng, các đoàn thể sau khi thành lập chưa đồng đều, một số nơi chưa phát huy được năng lực lãnh đạo, sực chỉ đạo của tổ chức đảng, đảng viên. Nội dung sinh hoạt chi bộ ở một số tổ chức đảng chưa đáp ứng được yêu cầu; công tác quản lý đảng viên ở một số doanh nghiệp thiếu chặt chẽ; công tác đảng vụ và phân công công tác cho đảng viên còn hạn chế; việc rà soát, sàng lọc đảng viên đã được triển khai nhưng chưa quyết liệt" [138; tr. 12].

Việc rà soát, bổ sung thực hiện quy chế làm việc của một số cấp ủy còn chưa kịp thời. Một số quy chế làm việc của cấp ủy còn sơ sài, hình thức, chưa quy định rõ chức trách, nhiệm vụ của các thành viên, chưa sát với thực tiễn. Một số cấp ủy viên chưa quan quan tâm đóng góp xây dựng quy chế làm việc, không nghiên cứu và thực hiện nhiệm vụ theo quy chế làm việc đã được ban hành. Vì vậy, trong quá trình làm việc của một số cấp ủy có hiện tượng có nhiệm vụ bị buông lỏng, có nhiệm vụ lại chồng chéo. Khi xảy ra sai sót thì không xác định được người phải chịu trách nhiệm do quy chế làm việc chưa quy định rõ chức trách, nhiệm vụ của các thành viên.

Việc thực hiện nguyên tắc tự phê bình và phê bình đôi khi còn hình thức, chưa bám sát các quy định của Đảng về nội dung tự phê bình và phê bình. Vẫn còn tâm lý e ngại, lúng túng khi thực hiện phê bình của đảng viên đối với cấp ủy viên, đối với đảng viên là chủ doanh nghiệp. Việc đề xuất các giải pháp khắc phục hạn chế, khuyết điểm sau phê bình còn chưa được thực hiện tốt. Nguyên tắc đoàn kết, thống nhất trên cơ sở Cương lĩnh chính trị, điều lệ Đảng tại một số cấp ủy chưa được thực hiện hiệu quả, chưa khuyến khích được đảng viên chủ động xây dựng khối đoàn kêt, thống nhất trong tổ chức đảng. Mối quan hệ giữa đảng viên và quần chúng tại một số tổ chức đảng chưa thực sự gắn kết, một số cấp ủy, tổ chức đảng chưa kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của quần chúng để định hướng.

Nội dung, phương thức lãnh đạo một số cấp ủy cơ sở còn lúng túng, chưa theo kịp cơ chế mới. Phương thức lãnh đạo của một số nơi còn chậm đổi mới, thiếu tính chủ động, chưa quyết liệt, thiếu các giải pháp đột phá, chưa có nhiều

sáng tạo trong phương pháp thực hiện nội dung sinh hoạt cấp ủy, chi bộ làm ảnh hưởng đến chất lượng sinh hoạt. Việc sử dụng phương thức lãnh đạo bằng chủ trương, nghị quyết, chương trình, kế hoạch của một số cấp ủy, tổ chức đảng còn chung chung, chưa phù hợp với điều kiện thực tiễn, chưa phân công cụ thể công việc gắn với người chịu trách nhiệm. Một số cấp ủy sử dụng phương thức tuyên truyền, vận động chưa thực sự hiệu quả, chưa chú trọng việc tuyên truyền, vận động thông qua mạng xã hội, sổ tay điện tử đảng viên. Phương thức lãnh đạo bằng công tác kiểm tra, giám sát của Đảng ở một số tổ chức đảng chưa phát huy được hiệu quả như yêu cầu đặt ra. Một số chi bộ thực hiện chưa thực hiện chương trình kiểm tra, giám sát hằng năm theo kế hoạch đã xây dựng. Vẫn còn đảng viên có những biểu hiện đạo đức, lối sống chưa mẫu mực, chưa tích cực trong hoạt động sản xuất, kinh doanh, vi phạm quy định, quy chế của doanh nghiệp nên chưa phát huy được vai trò nêu gương của đảng viên.

Một số các chi bộ, đảng bộ chưa thực hiện tốt việc kiện toàn cấp ủy, chưa chú trọng việc tạo nguồn, bồi dưỡng những đảng viên có năng lực, trình độ, uy tín tham gia cấp ủy. Số lượng tổ chức đảng có cán bộ chủ chốt của doanh nghiệp là đảng viên tham gia cấp ủy còn thấp.

Một số cấp ủy viên có tâm lý không muốn tham gia các lớp bồi dưỡng về kiến thức, nghiệp vụ công tác Đảng, hoặc tham gia còn hình thức, chiếu lệ. Một số đồng chí bí thư, phó bí thư chưa sử dụng thành thạo phần mềm sổ tay điện tử đảng viên để làm công tác tuyên truyền, vận động, thông tin, đăng tải tin bài tới đảng viên.

Ở một số doanh nghiệp, do áp lực của công việc nên việc bố trí thời gian cho đảng viên, quần chúng ưu tú học tập, quán triết có nhiều khó khăn, nhiều chi bộ Đảng không duy trì đều đặn sinh hoạt định kỳ theo quy định

Việc sinh hoạt chi bộ, nhất là sinh hoạt chuyên đề còn ít, nền nếp sinh hoạt chưa đảm bảo, đặc biệt là ở các chi bộ thuộc tổ chức đảng doanh nghiệp; việc ghi chép biên bản sinh hoạt còn sơ sài, chưa phản ánh đúng diễn biến buổi sinh hoạt và số đảng viên tham dự, gây khó khăn trong việc quản lý đảng viên [126; tr. 12]. Theo kết quả điều tra xã hội học, việc tổ chức sinh hoạt chi bộ trong chi bộ/đảng bộ tại doanh nghiệp còn chưa được thực hiện tốt, có 119/568

(chiếm 21%) trả lời chi bộ, đảng bộ "Tiện lúc nào thì sinh hoạt" chứ không có chế độ sinh hoạt chi bộ thường kỳ rõ ràng [Phụ lục 2].

Chi ủy, bí thư chi bộ ứng dụng các tiện ích của phần mềm trong sinh hoạt chi bộ chưa nhiều, còn phải đôn đốc *(thông báo lịch họp, đăng tải văn bản, tài liệu, điểm danh họp….).*

Một số chi bộ chưa sử dụng hoặc có sử dụng phần mềm Sổ tay đảng viên điện tử nhưng mang tính hình thức, việc theo dõi đảng viên tham gia sinh hoạt chi bộ chưa đầy đủ. Một số chi bộ loại hình doanh nghiệp, đảng viên hoạt động phân tán, không đủ điều kiện sinh hoạt trực tuyến nên sinh hoạt trực tiếp gặp nhiều khó khăn. Việc thu nộp đảng phí của một số tổ chức đảng còn chậm.

Do những hạn chế trong việc xây dựng, củng cố tổ chức đảng nên năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của một số chi bộ trong các DNNKVNN của thành phố Hà Nội còn yếu, chưa thể hiện rõ vai trò là hạt nhân chính trị ở cơ sở. thậm chí một số cấp ủy cơ sở không hoạt động. Số tổ chức đảng trong các doanh nghiệp phải giải thể nhiều, riêng năm 2021 các quận, huyện, thị ủy và đảng ủy trực thuộc đã phải giải thể 19 tổ chức đảng, trong đó có 16 tổ chức đảng không còn đảng viên, 03 tổ chức đảng do doanh nghiệp hoạt động kém [138; tr. 7]. Trong giai đoạn 2020-2025, giải thể 211 tổ chức đảng, trong đó có 147 tổ chức đảng do không còn đảng viên, 50 tổ chức đảng do hoạt động kém, 14 tổ chức đảng do không phù hợp về tổ chức hoặc doanh nghiệp giải thể, dừng hoạt động [138; tr. 7].

Hai là, việc nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên và quản lý đảng viên của một số tổ chức đảng thực hiện chưa tốt.

Một số chi bộ, đảng bộ chưa thực sự chú trọng công tác tạo nguồn kết nạp đảng viên mà còn thụ động, còn lúng túng trong tổ chức thực hiện; việc tuyên truyền, quan điểm về công tác phát triển đảng viên trong tình hình mới còn thiếu sâu sắc; chưa thực sự coi trọng công tác tạo nguồn để bồi dưỡng nhận thức về Đảng. Hạn chế cũng được Thành ủy Hà Nội chỉ ra khi Tổng kết 05 năm thực hiện Kết luận số 67-KL/TU ngày 10/7/2020 của Ban Thường vụ Thành ủy về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 27/02/2012 của Thành ủy về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân

trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội" giai đoạn 2020-2025: "Công tác phát triển đảng viên ở một số doanh nghiệp còn gặp nhiều khó khăng, nhất là đảng viên là công nhân lao động trực tiếp, tỷ lệ đảng viên là chủ doanh nghiệp còn thấp" [138; tr. 12].

Một số doanh nghiệp có đặc điểm hoạt động phân tán tại nhiều địa phương khác nhau, việc trực tiếp tham gia học lớp bồi dưỡng nhận thức về Đảng và bồi dưỡng lý luận chính trị cho đảng viên mới gặp nhiều khó khăn, ảnh hưởng không nhỏ đến việc tạo nguồn kết nạp đảng viên. Vẫn còn tổ chức đảng trong doanh nghiệp chưa quan tâm việc cử quần chúng ưu tú tham gia học tập lớp bồi dưỡng nhận thức về Đảng. Ý thức của một số quần chúng trong doanh nghiệp tham gia học tập lớp bồi dưỡng nhận thức về Đảng chưa thực sự nghiêm túc.

Một số cấp ủy, tổ chức đảng chưa thực hiện tốt tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự, thủ tục kết nạp đảng viên chưa thực hiện theo Hướng dẫn số 11-HD/BTCTU, ngày 21/11/2022 của Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội "Một số vấn đề cụ thể tiêu chuẩn, điều kiện kết nạp đảng viên và quy trình, thủ tục kết nạp đảng viên, công nhận đảng viên chính thức" nên còn sai sót, có nơi phải hủy quyết định kết nạp đảng viên [138; tr. 10]. Còn một số cấp ủy chưa hoàn thành chỉ tiêu kết nạp đảng theo quy định.

Theo kết quả điều tra xã hội học, có 289/568 (chiếm 50,8%) người được hỏi đánh giá công tác tạo nguồn, phát triển đảng viên còn hạn chế; 186/568 (chiếm 32,7%) người được hỏi đánh giá số lượng đảng viên tăng ít [Phụ lục 2]. Như vậy, có 68,5% người được hỏi nhận định công tác tạo nguồn, phát triển đảng viên còn hạn chế cần tập trung tìm giải pháp khắc phục. Đồng thời, 32,7% cho rằng số lượng đảng viên tăng ít, cho thấy hiệu quả "đầu ra" của khâu phát triển đảng viên chưa đáp ứng yêu cầu. Những con số này cho thấy công tác phát hiện, tạo nguồn, phát triển đảng viên trong bối cảnh lao động biến động và điều kiện doanh nghiệp ngoài Nhà nước còn nhiều khó khăn, thách thức.

Việc tổ chức nghiên cứu, thực hiện các văn bản của Đảng, của Thành ủy Hà Nội về quản lý đảng viên, mà trực tiếp là Hướng dẫn số 12-HD/BTCTU "Một số vấn đề công tác quản lý đảng viên và rà soát, sàng lọc những đảng

viên không còn đủ tư cách ra khỏi Đảng thuộc Đảng bộ Thành phố" ngày 22/11/2022 của Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội chưa được một số cấp ủy, tổ chức đảng quan tâm.

Một số chi bộ, đảng bộ tại các doanh nghiệp thực hiện công tá quản lý đảng viên chưa chặt chẽ, việc rà soát sàng lọc đảng viên, chuyển sinh hoạt đảng cho đảng viên chấm dứt hợp đồng lao động tại doanh nghiệp, những đảng viên không đủ điều kiện sinh hoạt tại doanh nghiệp còn nhiều lúng túng, chưa thực hiện đúng quy định.

Việc thực hiện quản lý đảng viên thông qua phần mềm Điều hành tác nghiệp quản lý đảng viên còn gặp khó khăn: một số TCCSĐ trong các DNNKVNN có ít đảng viên, gặp khó khăn trong việc bố trí máy tính dùng đã được bố trí máy tính dùng chung với Ban Tổ chức cấp ủy cấp huyện: Các Đảng bộ: Thanh Xuân, Long Biên, Tây Hồ; thị xã Sơn Tây và các huyện: Ba Vì, Đan Phượng, Chương Mỹ, Đông Anh, Phú Xuyên, Mỹ Đức, Thạch Thất, Ứng Hoà.

Hệ thống sổ sách của một số cấp ủy chưa đảm bảo cả về số lượng và chất lượng, chưa đầy đủ các thông tin theo quy định; công tác quản lý hồ sơ đảng viên còn hạn chế, chưa cập nhật đầy đủ những thay đổi của đảng viên vào lý lịch đảng viên; cơ sở dữ liệu đảng viên chưa được quan tâm, chuẩn hóa.

Công tác quản lý tư tưởng chính trị, hoạt động của đảng viên còn gặp nhiều khó khăn, bất cập. Quy trình quản lý đảng viên miễn công tác và sinh hoạt đảng chưa chặt chẽ; công tác kiểm tra, giám sát đảng viên thực hiện chưa thường xuyên, nên việc quản lý đảng viên của một số tổ chức đảng chưa đáp ứng được yêu cầu.

Việc phân công nhiệm vụ cho đảng viên ở một số tổ chức đảng chưa được quan tâm, nhiều đảng viên chưa có nhận thức đầy đủ về trách nhiệm, nghĩa vụ của mình trong thực hiện những nhiệm vụ được tổ chức đảng phân công.

Một số tổ chức đảng còn tình trạng nể nang, chưa kiên quyết trong thực hiện công tác rà soát, sàng lọc đưa những đảng viên không còn đủ tư cách ra khỏi Đảng; cá biệt còn có nơi chưa rà soát, đối chiếu tài liệu liên quan để phát hiện đảng viên không nộp hồ sơ chuyển sinh hoạt đảng, lúng túng khi xem xét, xử lý.

Ba là, công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng của một số chi bộ còn mang tính hình thức.

Nhận thức, trách nhiệm của một số cấp ủy trong việc học tập, nghiên cứu các văn bản của Đảng về công tác kiểm tra, giám sát chưa chủ động, tích cực. Nhiều đồng chí còn tâm lý ngại tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát do cấp ủy cấp trên tổ chức.

Một số cấp ủy xây dựng chương trình kiểm tra, giám sát toàn khóa và theo từng năm chưa bám sát các văn bản lãnh đạo, hướng dẫn của Đảng, của Thành ủy Hà Nội và của cấp ủy cấp trên; chưa phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền của tổ chức đảng và chức trách, nhiệm vụ của đảng viên.

Việc triển khai thực hiện kế hoạch công tác kiểm tra giám sát của một số tổ chức đảng còn chậm, mang tính hình thức, quy trình chưa đảm bảo yêu cầu, chưa hiệu quả, thiết thực. Còn đảng viên có rào cản tâm lý không thoải mái khi được tổ chức đảng kiểm tra, giám sát. Chưa quan tâm đúng mức tới việc giám sát thường xuyên giúp phòng ngừa khuyết điểm, sai phạm từ khi mới manh nha.

Chế độ thông tin, báo cáo về kết quả công tác của các chi, đảng bộ cơ sở chưa bài bản, dẫn đến khó khăn trong quá trình theo dõi, tổng hợp và tìm các giải pháp củng cố, tháo gỡ khó khăn cho cơ sở.

Khi được hỏi về chất lượng công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của chi bộ, đảng bộ, có 82/568 (chiếm 14,4%) người được hỏi trả lời "Hoàn toàn không tốt", 205/568 chiếm 36,1% lựa chọn "Phần lớn không tốt" [Phụ lục 2]. Tỷ lệ này cho thấy những hạn chế trong công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng: nhận thức và trách nhiệm của một số cấp ủy còn thụ động; chương trình, kế hoạch kiểm tra chưa bám hướng dẫn và chưa phù hợp thẩm quyền; triển khai chậm, thiên về hình thức, quy trình chưa chuẩn…là những vấn đề mà các cấp ủy cần tập trung khắc phục để góp phần xây dựng, củng cố nội bộ tổ chức đảng trong DNNKVNN.

Bốn là, công tác đấu tranh phòng chống, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí và ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh ở một số chi bộ chưa thu hút được đông đảo cán bộ, đảng viên và người lao động tham gia.

Công tác tổ chức học tập, quán triệt, tuyên truyền về Kết luận số 01-KL/TW ngày 18/5/2021 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị khóa XII "Về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh" và Kết luận số 21-KL/TW của Ban Chấp hành Trung ương "về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" của một số cấp ủy, tổ chức đảng thực hiện đơn điệu, chưa linh hoạt, sáng tạo nên chưa thu hút được cán bộ, đảng viên và người lao động.

Nhiều tổ chức đảng chưa cụ thể hóa các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" gắn với chức trách, nhiệm vụ của đảng viên nên gặp khó khăn trong tổ chức thực hiện.

Nhận thức và trách nhiệm của đảng viên trong công tác đấu tranh phòng chống, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí và ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" chưa cao, còn ngại va chạm, sức chiến đấu còn hạn chế, thấy đúng chưa dám bảo vệ, thấy sai chưa dám đấu tranh. Còn một số cấp ủy, tổ chức đảng chưa kịp thời nắm bắt những biểu hiện phai nhạt lý tưởng, chủ nghĩa cá nhân, biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" của cán bộ, đảng viên để kịp thời giáo dục, ngăn chặn, đẩy lùi.

Khi thực hiện điều tra xã hội học về chất lượng công tác đấu tranh phòng chống, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí và ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, có 106/568 (chiếm 18,7%) người được hỏi lựa chọn phương án "Hoàn toàn không tốt", 123/568 (chiếm 21,7%) lựa chọn phương án "Phần lớn không tốt" [Phụ lục 2] cho thấy đây là nội dung còn nhiều hạn chế, khó khăn cần tìm giải pháp khắc phục trong thời gian tới nhằm xây dựng, củng cố tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước ở thành phố Hà Nội.

Năm là, kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng tập thể, cá nhân của một số chi bộ, đảng bộ cơ sở chưa phản ánh đúng thực tế

Nhận thức của một số cấp ủy về hệ thống văn bản quy định, hướng dẫn của Đảng, của Thành ủy Hà Nội và cấp ủy cấp trên về đánh giá, xếp loại chất lượng tập thể, cá nhân còn hạn chế. Vì vậy, trong quá trình thực hiện ở một số tổ chức đảng còn chưa thực hiện được mục tiêu, quan điểm, nguyên tắc; chưa thực hiện đúng các quy định, hướng dẫn của Đảng; các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng, đặc biệt là nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình. Còn tình trạng tổ chức đảng, đảng viên thực hiện tự phê bình và phê bình mang tính hình thức, chưa thực chất, hiệu quả. Công tác đánh giá, xếp loại tập thể và cá nhân còn chung chung, cào bằng, chưa thực chất nên chưa tạo động lực phấn đấu cho tổ chức đảng và đảng viên.

Mô hình "chi bộ, đảng bộ bốn tốt" chưa được một số cấp ủy, tổ chức đảng quan tâm đúng mức, việc tổ chức thực hiện chưa thực chất, chưa tạo được điều kiện; tự đánh giá xếp loại chi bộ/đảng bộ bốn tốt vào dịp đánh giá cuối năm còn mang tính hình thức, chiếu lệ.

Vẫn có 42/568 (chiếm 7,4%) người được hỏi trả lời "Hoàn toàn không tốt"; 84/568 (chiếm 14,8%) câu trả lời "Phần lớn không tốt" khi đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của chi bộ/đảng bộ trong doanh nghiệp ngoài nhà nước ở thành phố Hà Nội [Phụ lục 2].

3.1.2.3. Công tác phối hợp giữa cấp ủy và tập thể lãnh đạo; xây dựng đoàn kết, thống nhất nội bộ của một số chi bộ, đảng bộ đôi khi còn lúng túng

Việc thực hiện Đề án số 29-ĐA/TU về "Nâng cao chất lượng công tác phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng với ban lãnh đạo doanh nghiệp trong các doanh nghiệp nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội trong tình hình mới"; Quyết định số 5491-QĐ/TU, ngày 24/8/2023 của Ban Thường vụ Thành ủy về việc ban hành "Khung quy chế mẫu phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng với Ban lãnh đạo doanh nghiệp trong doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Thành phố Hà Nội" của một số các chi bộ, đảng bộ trong doanh nghiệp còn hạn chế, khó khăn. Công tác tuyên truyền, ký kết và thực hiện quy chế "Quy chế phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng với Ban lãnh đạo doanh nghiệp" ở một số nơi chưa đạt yêu cầu theo kế hoạch đặt ra. Việc triển khai xây dựng quy chế phối hợp còn nhiều khó khăn, nhất là đối với các doanh nghiệp nước ngoài trực thuộc Đảng ủy các KCN và CX Hà Nội (18/98 TCĐ, đạt 18,4%) [28; tr. 10].

Trong một số quy chế phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng với tập thể lãnh đạo doanh nghiệp chưa xác định rõ các nội dung phối hợp; quyền và trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng và quyền, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo doanh nghiệp nên còn mang tính hình thức, trong quá trình thực hiện khi xảy ra các vấn đề phát sinh thì bị động, lúng túng.

Một số cấp ủy trong các doanh nghiệp chưa thực hiện tốt trách nhiệm trong việc đồng hành và hỗ trợ doanh nghiệp nên lãnh đạo, chủ doanh nghiệp chưa thấy việc có tổ chức đảng, các đoàn thể trong doanh nghiệp có lợi ích gì chưa quan tâm, ủng hộ, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thành lập tổ chức đảng, các đoàn thể trong doanh nghiệp.

Theo kết quả điều tra xã hội học, có 103/568 (chiếm 18,1%) người được hỏi trả lời "Phần lớn không tốt", 79/568 (chiếm 13,9%) lựa chọn "Hoàn toàn không tốt" khi đánh giá về chất lượng của công tác phối hợp giữa cấp ủy và tập thể lãnh đạo; xây dựng đoàn kết, thống nhất nội bộ [Phụ lục 2]. Điều này phản ánh thực tế quy chế thiếu cụ thể về nội dung, trách nhiệm, dẫn đến tính hình thức và phản ứng bị động khi phát sinh vấn đề. Số liệu này cũng phù hợp với đánh giá trong Báo cáo Tổng kết 05 năm thực hiện Kết luận số 67-KL/TU ngày 10/7/2020 của Ban Thường vụ Thành ủy về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 27/02/2012 của Thành ủy về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội" giai đoạn 2020-2025 của Thành ủy Hà Nội: "Quy chế phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng với Ban lãnh đạo doanh nghiệp tại một số tổ chức đảng còn chưa phát huy được vị trí, vai trò của tổ chức đảng trong doanh nghiệp; rà soát, bổ sung, sửa đổi, hoàn thiện quy chế phối hợp khi có sự thay đổi lãnh đạo doanh nghiệp tại một số cấp ủy, tổ chức đảng chòn chưa kịp thời; việc triển khai quy chế phối hợp còn nhiều khó khăn, nhất là với tổ chức đảng trong các doanh nghiệp nước ngoài, doanh nghiệp FDI, doanh nghiệp liên doanh" [138; tr. 12]. Vì vậy, đây là vấn đề cần tập trung giải quyết để nâng cao chất lượng hoạt động của các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN.

3.1.2.4. Sự tín nhiệm của ban lãnh đạo doanh nghiệp và người lao động đối với một số tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tại Hà Nội chưa cao

Trong thời gian qua vẫn còn đảng bộ, chi bộ cơ sở chức đảng lại hoạt động mờ nhạt, thiếu trọng tâm, không tạo ra được những đóng góp nổi bật nên chưa được cấp ủy cấp trên trực tiếp đánh giá tích cực. Có một số TCCSĐ chưa nhận được sự tin tưởng và ủng hộ từ ban lãnh đạo doanh nghiệp do chưa thể hiện được sự ổn định, định hướng tích cực, hoặc thiếu sự chuyên nghiệp trong cách tiếp cận thì ban lãnh đạo doanh nghiệp còn tâm lý lo ngại tổ chức đảng như một yếu tố gây cản trở, can thiệp vào công việc sản xuất kinh doanh. Vẫn còn ban lãnh đạo doanh nghiệp chưa sẵn sàng lắng nghe, phối hợp hoặc tham vấn ý kiến của chi ủy, đảng ủy.

Bên cạnh đó, trong nội bộ một số tổ chức đảng vẫn chưa củng cố được mối quan hệ gắn kết giữa tất cả đảng viên. Điều này được biểu hiện như sinh hoạt đảng thiếu đều đặn, vẫn còn đảng viên vắng mặt, và tính tích cực trong sinh hoạt đảng chưa cao. Vẫn còn đảng viên chưa phát huy được vai trò tiên phong trong doanh nghiệp.

Một số TCCSĐ còn thiếu năng lực và vai trò thực tiễn trong việc giải quyết các vấn đề phát sinh tại doanh nghiệp, chưa đề ra được phương pháp giải quyết hiệu quả đối với các vấn đề phức tạp như tranh chấp lao động, vi phạm quy định hay khó khăn trong sản xuất kinh doanh. Khi ban lãnh đạo doanh nghiệp đối mặt với thách thức thì nhiều doanh nghiệp sẽ tìm kiếm các giải pháp từ các chuyên gia bên ngoài hoặc từ các nguồn tư vấn khác, thay vì tìm đến tổ chức đảng. Điều này cho thấy khả năng phối hợp và tư vấn của tổ chức đảng còn hạn chế, chưa đủ để đưa ra các giải pháp khả thi, thuyết phục, làm giảm giá trị và sự cần thiết của tổ chức đảng trong một môi trường kinh doanh năng động và cạnh tranh như các DNNKVNN.

Những hạn chế nêu trên cho thấy, việc xây dựng và củng cố uy tín của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN là một quá trình phức tạp và đầy thách thức. Việc phân tích rõ những hạn chế này là cơ sở quan trọng để đưa ra những giải pháp phù hợp, nhằm nâng cao năng lực và vai trò thực chất của các tổ chức

đảng, góp phần vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và củng cố vị thế của Đảng trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội.

3.2. NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.2.1. Nguyên nhân của ưu điểm

3.2.1.1. Nguyên nhân chủ quan

Một là, sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức, xác định trách nhiệm, đề cao tính Đảng của các cấp ủy về nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đảng trong các DNNKVNN trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Sự chuyển biến trong nhận thức, trách nhiệm này không chỉ giới hạn trong phạm vi các cấp ủy mà còn được thể hiện rõ qua mức độ hiểu biết của quần chúng nhân dân. Theo kết quả điều tra xã hội học, gần một nửa số người được hỏi có sự hiểu biết nhất định về hoạt động của tổ chức đảng: 27,3% trả lời "Biết phần lớn" và 19,2% lựa chọn "Hiểu biết rõ" về hoạt động của chi bộ/đảng bộ [Phụ lục 2]. Tổng cộng, cho thấy công tác tuyên truyền và hoạt động của các chi bộ đã đạt được hiệu quả nhất định trong việc tiếp cận và tạo ấn tượng với quần chúng. Con số này không chỉ phản ánh sự thành công trong việc phổ biến thông tin mà còn cho thấy sự ghi nhận vai trò của tổ chức đảng trong doanh nghiệp. Đây là kết quả quan trọng, bởi sự ủng hộ và hiểu biết của quần chúng về tổ chức đảng là nền tảng vững chắc để tổ chức đảng tồn tại và phát triển. Nhận thức đúng đắn từ cấp ủy đến quần chúng về về vị trí, vai trò của việc xây dựng, củng cố tổ chức đảng trong các DNNKVNN tạo ra một môi trường thuận lợi, giúp các hoạt động của tổ chức đảng được đón nhận một cách tự nhiên và tích cực. Điều này cũng là cơ sở để các cấp ủy phát huy tối đa năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của mình, không chỉ trong công tác chính trị mà còn trong việc tham gia vào các hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, biến những định hướng chính sách thành hành động cụ thể, thiết thực, mang lại lợi ích kép cho cả doanh nghiệp và xã hội. Sự thành công trong việc nâng cao nhận thức chính là minh chứng cho sự đổi mới và tính hiệu quả của phương thức hoạt động của các tổ chức đảng trong giai đoạn hiện nay.

Hai là, quyết tâm và trách nhiệm của nhiều cấp ủy trong đồng hành và hỗ trợ doanh nghiệp phát triển ổn định.

Các cấp ủy trong nhiều doanh nghiệp đã thể hiện được quyết tâm và trách nhiệm trong việc đồng hành, hỗ trợ doanh nghiệp phát triển ổn định, từ đó xây dựng được uy tín đối với ban lãnh đạo. Uy tín này không phải là một sự áp đặt chính trị mà là kết quả của sự chứng minh năng lực và giá trị của tổ chức đảng trong việc định hướng, xây dựng văn hóa doanh nghiệp và đảm bảo sự ổn định. Vì vậy, nhiều lãnh đạo doanh nghiệp tin tưởng, ủng hộ và tạo điều kiện cho các tổ chức đảng hoạt động thuận lợi. Sự ủng hộ từ ban lãnh đạo doanh nghiệp được minh chứng rõ ràng qua kết quả điều tra xã hội học. Đáng chú ý, có 17,9% người trả lời rằng doanh nghiệp "thường xuyên" và 19% trả lời "rất thường xuyên" tạo điều kiện về thời gian cho đảng viên tham gia sinh hoạt đảng [Phụ lục 2]. Con số này phản ánh một sự ghi nhận giá trị của tổ chức đảng, khi ban lãnh đạo sẵn sàng chấp nhận việc đảng viên dành thời gian cho các hoạt động chính trị mà không ảnh hưởng đến hiệu quả công việc. Thậm chí, khi được hỏi về việc thường xuyên tạo điều kiện về thời gian cho đảng viên tham gia sinh hoạt đảng, một tỷ lệ đáng kể đã cho thấy sự ủng hộ tích cực, với 25% lựa chọn "Thường xuyên" và 12,6% lựa chọn "Rất thường xuyên" [Phụ lục 2]. Điều này cho thấy ban lãnh đạo doanh nghiệp đã nhận thức được vai trò tích cực của tổ chức đảng trong việc ổn định tư tưởng, xây dựng văn hóa doanh nghiệp và thúc đẩy trách nhiệm xã hội. Sự hỗ trợ này càng được củng cố khi có tới 53,8% người được hỏi cho biết doanh nghiệp "thường xuyên" tạo điều kiện về cơ sở vật chất cho tổ chức đảng hoạt động [Phụ lục 2]. Sự đồng hành này đã tạo ra một mối quan hệ đối tác tin cậy, nơi mà mục tiêu kinh doanh và mục tiêu chính trị không còn mâu thuẫn mà trở nên hài hòa, cùng hướng tới một sự phát triển bền vững và toàn diện.

Ba là, đa số bí thư chi bộ, bí thư đảng bộ, đảng viên có lập trường tư tưởng vững vàng, kiên định đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có trình độ, năng lực công tác tốt.

Đây là những phẩm chất cần thiết để trở thành một người lãnh đạo mẫu mực, đủ sức định hướng cho đảng viên và người lao động hoàn thành tốt nhiệm

vụ. Uy tín của người đứng đầu không chỉ đến từ vị trí mà còn từ năng lực thực tế, từ đạo đức và lập trường chính trị vững vàng, tạo ra một tấm gương để mọi người noi theo. Hơn nữa, chất lượng đội ngũ còn được thể hiện thông qua chính các đảng viên trong doanh nghiệp. Họ không chỉ có trình độ, năng lực trong lao động, sản xuất mà còn gương mẫu về đạo đức, lối sống, từ đó được cả lãnh đạo doanh nghiệp và người lao động tín nhiệm. Kết quả điều tra xã hội học đã chứng minh một cách cụ thể và thuyết phục vai trò tích cực này. Khi được hỏi về nhận xét so với những người không phải là đảng viên, một tỷ lệ đáng kể người được hỏi đánh giá đảng viên tốt hơn ở nhiều khía cạnh: ý thức kỷ luật lao động (42,96%), hiệu quả làm việc (42,4%), đóng góp đối với ban lãnh đạo trong xây dựng đơn vị (44,3%), trách nhiệm trong công việc (42,9%) và trách nhiệm xã hội (44,5%) [Phụ lục 2]. Hơn nữa, vai trò của đảng viên còn được thể hiện qua trách nhiệm xã hội của đảng viên, với 44,5% người được hỏi đánh giá tốt hơn so với người không phải là đảng viên [Phụ lục 2]. Điều này cho thấy tổ chức đảng đã thành công trong việc định hướng và khuyến khích đảng viên trở thành những cá nhân có trách nhiệm, không chỉ với công việc mà còn với cộng đồng. Chính những hành động này đã góp phần xây dựng hình ảnh đẹp về doanh nghiệp, tạo ra sự lan tỏa tích cực trong xã hội. Sự gắn kết và trách nhiệm xã hội được xây dựng bởi tổ chức đảng không chỉ giúp doanh nghiệp phát triển bền vững mà còn góp phần vào sự ổn định xã hội chung. Những con số này là minh chứng cho thấy đảng viên đã thực sự phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu, không chỉ trong công việc chuyên môn mà còn trong việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp và ý thức cộng đồng. Họ trở thành một bộ phận nòng cốt, tạo ra một hình ảnh tích cực, đáng tin cậy cho tổ chức đảng. Chính những tấm gương cụ thể này đã củng cố niềm tin của quần chúng vào tổ chức đảng, biến uy tín từ một khái niệm trừu tượng thành một giá trị thực tiễn, có thể cảm nhận và đánh giá được.

Bốn là, một số tổ chức đảng có cấp ủy viên, bí thư chi bộ, đảng bộ là thành viên ban lãnh đạo doanh nghiệp.

Điều này giúp công tác phát triển đảng viên và củng cố tổ chức đảng diễn ra thuận lợi hơn rất nhiều. Khi các đồng chí cấp ủy là thành viên ban lãnh đạo

doanh nghiệp thì họ có tiếng nói trực tiếp và có trọng lượng trong việc xây dựng chủ trương, chương trình, kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Điều này đảm bảo rằng các mục tiêu kinh tế được hài hòa với định hướng chính trị - xã hội, tránh được tình trạng "đứt gãy" giữa lý luận và thực tiễn. Kết quả điều tra xã hội học đã chứng minh hiệu quả của mô hình này: 43,3% người được hỏi đồng ý rằng hoạt động của tổ chức đảng thuận lợi hơn khi chủ doanh nghiệp là đảng viên, và 45,25% cũng đồng ý rằng hoạt động của các đoàn thể trở nên thuận lợi hơn [Phụ lục 2]. Sự tích hợp này còn tạo ra một môi trường làm việc đoàn kết, gắn bó hơn, với 34,5% người được hỏi nhận thấy "Các thành viên trong đơn vị đoàn kết hơn" [Phụ lục 2]. Điều này cho thấy vai trò của các đảng viên trong ban lãnh đạo không chỉ giới hạn trong việc phát triển tổ chức đảng mà còn lan tỏa đến việc xây dựng một văn hóa doanh nghiệp tích cực. Họ không chỉ là người lãnh đạo công tác đảng mà còn là người trực tiếp tham gia vào việc chăm lo đời sống vật chất, tinh thần và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho đảng viên và người lao động. Vai trò kép này giúp tổ chức đảng trở thành một bộ phận không thể tách rời của doanh nghiệp, thực sự là người bạn đồng hành, là chỗ dựa tin cậy cho cả ban lãnh đạo lẫn người lao động, từ đó tạo nên sự đồng thuận và hợp tác cao.

3.2.1.2. Nguyên nhân khách quan

Một là, Đảng và Nhà nước đã ban hành những chủ trương, cơ chế, chính sách tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển, quan tâm hỗ trợ đời sống vật chất và tinh thần cho công nhân lao động.

Trong quá trình xây dựng và phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Đảng và Nhà nước Việt Nam luôn nhất quán trong chủ trương coi trọng vai trò của doanh nghiệp và người lao động. Điều này thể hiện qua việc ban hành hệ thống các chủ trương, cơ chế, chính sách toàn diện nhằm tạo điều kiện tối đa cho doanh nghiệp phát triển, đồng thời không ngừng quan tâm, hỗ trợ nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ công nhân lao động. Đặc biệt, khối doanh nghiệp ngoài nhà nước ngày càng được khẳng định vị thế là một động lực quan trọng của nền kinh tế.

Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung, phát triển năm 2011) đã khẳng định: Phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa với nhiều hình thức sở hữu, nhiều thành phần kinh tế, trong đó kinh tế nhà nước giữ vai trò chủ đạo, kinh tế tập thể không ngừng được củng cố và phát triển, kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng của nền kinh tế. Điều này đã tạo cơ sở hiến định và pháp lý cho sự phát triển mạnh mẽ của khu vực kinh tế tư nhân. Cụ thể hóa chủ trương này, Nghị quyết số 10-NQ/TW, ngày 03/6/2017 của Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII "về phát triển kinh tế tư nhân trở thành một động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa" là một dấu mốc quan trọng. Gần đây nhất, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 4/5/2025 về phát triển kinh tế tư nhân, tạo điều kiện đột phá, khẳng định vai trò then chốt, động lực quan trọng hàng đầu của khu vực kinh tế tư nhân trong tiến trình phát triển đất nước. Các nghị quyết của Đảng là căn cứ chính trị để Nhà nước đã thể chế hóa thành các văn bản pháp luật cụ thể và hướng dẫn thi hành.

Hai là, Thành ủy Hà Nội đặc biệt quan tâm tới công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các DNNKVNN.

Thành ủy đã chỉ đạo bằng Nghị quyết số 09-NQ/TU của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội ngày 27/2/2012 về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể Nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội"; Kết luận số 67-KL/TU ngày 10/7/2020 của BTVTU về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước" giai đoạn 2020 - 2025. Bên cạnh đó, BTVTU Hà Nội đã chỉ đạo các ban đảng và các đoàn thể tích cực phát huy mối quan hệ để vận động các doanh nghiệp có đảng viên đang làm việc thành lập tổ chức đảng; đồng thời giao chỉ tiêu cụ thể cho các đồng chí Ủy viên Thường vụ chuyên trách về công tác vận động thành lập mới các tổ chức đảng để chủ động thực hiện.

Ba là, công tác xây dựng Đảng thường xuyên được các cấp ủy cấp huyện, Đảng ủy khối doanh nghiệp quận, huyện; Đảng ủy các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội lãnh đạo, chỉ đạo, triển khai thực hiện bài bản, đồng bộ, có nhiều đổi mới và đạt được kết quả tích cực.

Các cấp ủy đã làm tốt vai trò lãnh đạo, chỉ đạo việc thành lập, củng cố và phát triển TCCSĐ, không chỉ dừng lại ở việc ban hành các nghị quyết, chỉ thị mà còn trực tiếp chỉ đạo, hướng dẫn các chi bộ, đảng bộ cơ sở xây dựng chương trình, kế hoạch hành động cụ thể, phù hợp với đặc thù sản xuất kinh doanh của từng doanh nghiệp. Điều này giúp các TCCSĐ hoạt động một cách chủ động, sáng tạo nhưng vẫn đảm bảo đúng đường lối, nguyên tắc của Đảng. Sự đồng bộ trong lãnh đạo, chỉ đạo còn thể hiện ở việc các cấp ủy cấp trên thường xuyên tổ chức các buổi tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ cho đội ngũ cấp ủy viên, bí thư chi bộ, giúp họ nâng cao năng lực lãnh đạo, nghiệp vụ công tác Đảng.

Sự lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên, bài bản, đồng bộ và đổi mới từ các cấp ủy cấp trên là nguyên nhân quan trọng, tạo động lực mạnh mẽ cho hoạt động của các TCCSĐ trong các DNNKVNN ở Hà Nội. Nhờ sự lãnh đạo của cấp ủy cấp huyện, Đảng ủy khối doanh nghiệp quận, huyện; Đảng ủy các KCN và CX Hà Nội mà các TCCSĐ trong DNNKVNN ở Hà Nội được định hướng để đạt được mục tiêu chung là vừa xây dựng TCCSĐ trong sạch, vững mạnh; vừa thúc đẩy doanh nghiệp phát triển bền vững.

Bốn là, nhiều ban lãnh đạo, người đứng đầu doanh nghiệp đã nhận thấy vị trí, vai trò, lợi ích thiết thực của việc có tổ chức đảng, các đoàn thể trong doanh nghiệp nên đã ủng hộ, tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức đảng, các đoàn thể hoạt động.

Trong thời gian qua, nhiều ban lãnh đạo, người đứng đầu doanh nghiệp quan tâm, nhận thấy vị trí, vai trò và lợi ích thiết thực của việc có các tổ chức đảng, các đoàn thể trong doanh nghiệp. Tổ chức đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp mạnh sẽ giúp xây dựng một môi trường làm việc lành mạnh, tạo sự đoàn kết, gắn bó giữa người lao động và doanh nghiệp. Khi người lao động có nơi để bày tỏ tâm tư, nguyện vọng, họ sẽ cảm thấy được lắng nghe và tôn trọng, từ đó nâng cao tinh thần trách nhiệm và mong muốn gắn bó với doanh nghiệp. Điều này không chỉ giúp giảm thiểu xung đột, mâu thuẫn nội bộ mà còn tạo ra một đội ngũ nhân viên vững mạnh, sẵn sàng cống hiến cho sự phát triển chung. Hơn nữa, các tổ chức đảng, đoàn thể còn đóng vai trò quan trọng trong việc giám sát và phản biện xã hội, giúp doanh nghiệp điều chỉnh các

chính sách, quy định một cách hợp lý và công bằng. Thông qua việc đại diện cho quyền lợi của người lao động, các tổ chức này có thể đưa ra những ý kiến đóng góp mang tính xây dựng, giúp ban lãnh đạo đưa ra các quyết định sáng suốt hơn, phù hợp với cả người sử dụng lao động và người lao động. Điều này giúp doanh nghiệp tuân thủ pháp luật lao động, tránh được những rủi ro pháp lý không đáng có và xây dựng được uy tín, hình ảnh tốt đẹp. Bên cạnh đó, việc có tổ chức đảng, các đoàn thể còn giúp doanh nghiệp dễ dàng tiếp cận và thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước, đặc biệt là trong các lĩnh vực an sinh xã hội, bảo vệ môi trường, và các hoạt động từ thiện, cộng đồng. Điều này không chỉ nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp mà còn tạo ra những cơ hội kinh doanh mới, thu hút các đối tác, khách hàng mới.

Thay vì xem đây là gánh nặng hay một yếu tố đứng ngoài doanh nghiệp thì nhiều lãnh đạo doanh nghiệp đã chủ động hỗ trợ và khuyến khích sự phát triển của các tổ chức đảng, đoàn thể. Một trong những biểu hiện rõ nét nhất của sự ủng hộ này là việc tạo ra một môi trường cởi mở, cấp ủy có thể tham gia đóng góp ý kiến với ban lãnh đạo doanh nghiệp; người lao động có thể tự do tham gia sinh hoạt, bày tỏ ý kiến thông qua Công đoàn, Đoàn Thanh niên. Nhiều doanh nghiệp đã bố trí thời gian, địa điểm, hỗ trợ kinh phí để các tổ chức này có thể tổ chức các buổi họp, các hoạt động.

Sự ủng hộ của ban lãnh đạo doanh nghiệp đã giúp công tác tuyên truyền và giáo dục tư tưởng, đường lối của Đảng và Nhà nước, đặc biệt là trong các vấn đề liên quan đến pháp luật lao động, an toàn vệ sinh lao động và các chính sách phát triển kinh tế… của tổ chức đảng, đoàn thể được thực hiện hiệu quả, giúp doanh nghiệp và người lao động nắm vững quyền lợi và nghĩa vụ, từ đó góp phần xây dựng một mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định.

Nhiều doanh nghiệp còn hỗ trợ các tổ chức đoàn thể trong việc thực hiện các hoạt động mang tính xã hội và cộng đồng: tạo điều kiện cho Công đoàn đứng ra tổ chức các chương trình từ thiện, thăm hỏi công nhân có hoàn cảnh khó khăn, hoặc tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao nhằm nâng cao đời sống tinh thần của người lao động.

3.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

3.2.2.1. Nguyên nhân chủ quan

Một là, còn một số cấp ủy chưa nhận thức đầy đủ về yêu cầu, trách nhiệm trong nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở.

Nguyên nhân đầu tiên khiến chất lượng hoạt động của các chi bộ, đảng bộ cơ sở trong DNNKVNN chưa cao là do một số cấp ủy chưa nhận thức đầy đủ vai trò, yêu cầu và tính đặc thù của công tác đảng trong môi trường doanh nghiệp: "Nhận thức của một số cấp ủy chưa hiểu rõ về vị trí, vai trò của tổ chức đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp, chưa tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Nghị quyết và quan tâm đến việc thành lập tổ chức đảng, phát triển đảng viên và việc nâng cao chất lượng tổ chức đảng, đoàn thể trong các DNNKVNN ngay từ khi thành lập; số lượng đăng ký thành lập tổ chức đảng và phát triển đảng viên ở mức thấp, chưa phù hợp với tiềm năng và nguồn lực tại địa phương" [138; tr. 13]. Khi chưa xác định rõ trách nhiệm chính trị của mình, cấp ủy dễ coi nhẹ hoạt động của cấp ủy, của tổ chức đảng, không đầu tư thời gian, tâm huyết cho công tác này; dẫn tới nội dung hoạt động của tổ chức đảng dàn trải, thiếu trọng tâm, nặng hình thức, dễ gây nhàm chán. Vì vậy, năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của một số tổ chức đảng suy giảm, chưa tạo đồng thuận giữa đảng viên với người lao động, khó thuyết phục chủ doanh nghiệp phối hợp, từ đó làm giảm năng lực lãnh đạo của chi bộ, đảng bộ. Đồng thời, nhận thức chưa đầy đủ khiến cấp ủy ít chủ động đổi mới phương thức lãnh đạo, chậm thích ứng với tình huống phát sinh - điều thường xảy ra của tổ chức đảng trong DNNKVNN.

Hai là, một số cấp ủy thiếu tính chủ động, năng lực lãnh đạo và kỹ năng, nghiệp vụ công tác Đảng còn hạn chế.

Một bộ phận cấp ủy có tâm lý giữ an toàn, duy trì hoạt động của đảng bộ, chi bộ ở trạng thái ổn định, ngại đổi mới nội dung, phương thức hoạt động. Có cấp ủy chưa am hiểu kinh doanh, chưa biết gắn nghị quyết với kế hoạch sản xuất kinh doanh cụ thể; kỹ năng đối thoại với chủ doanh nghiệp, người lao động còn hạn chế nên lúng túng trong lãnh đạo và phối hợp. Nghiệp vụ công tác xây dựng Đảng của một số cấp ủy còn yếu, chưa nắm vững các quy định,

hướng dẫn của Đảng, chưa có kỹ năng tổ chức sinh hoạt chi bộ, chưa biết cách thức tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng một cách sáng tạo, hấp dẫn. Sự hạn chế này khiến buổi sinh hoạt chi bộ ở một số tổ chức đảng còn khô khan, nặng về hình thức, ít thu hút được sự tham gia tích cực của đảng viên. Một số cấp ủy chưa khai thác, phát huy hết được tiềm năng, thế mạnh của doanh nghiệp để làm tốt công tác xây dựng Đảng. DNNKVNN thường có những điểm mạnh về đổi mới sáng tạo, năng động, và sự gắn kết giữa người lao động. Tuy nhiên, còn cấp ủy chưa biết cách lồng ghép hoạt động của tổ chức đảng với các phong trào thi đua sản xuất, kinh doanh, với các hoạt động văn hóa, thể thao của doanh nghiệp mà còn hoạt động tách rời, mang tính chất hành chính.

Một trong những thách thức lớn đối với công tác xây dựng Đảng trong các DNNKVNN là một số cấp ủy chưa coi trọng việc kết nạp, quản lý và sàng lọc đảng viên. Điều này dẫn đến tình trạng việc triển khai các công tác này còn nhiều lúng túng, chưa có những giải pháp thực sự phù hợp với đặc thù của môi trường kinh doanh của doanh nghiệp. Việc kết nạp đảng viên mới không chỉ là bổ sung số lượng mà còn là giúp cho tổ chức đảng có thêm những hạt nhân nòng cốt, gương mẫu trong sản xuất và kinh doanh. Tuy nhiên, nếu không có sự nhận thức đầy đủ, công tác này dễ trở nên hình thức, thiếu tính thuyết phục, không thu hút được những quần chúng ưu tú.

Ba là, còn có cấp ủy chưa thực sự quan tâm đến nâng cao chất lượng sinh hoạt cấp ủy, sinh hoạt chi bộ; thiếu tính chủ động trong công tác chuẩn bị, lựa chọn nội dung sinh hoạt; năng lực điều hành của đồng chí chủ trì sinh hoạt đảng còn hạn chế; chưa thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ, một số đảng viên còn thụ động. Điều này thể hiện rõ qua sự thiếu chủ động trong công tác chuẩn bị và lựa chọn nội dung sinh hoạt: "Phương thức lãnh đạo của một số cấp ủy còn thiếu tính chủ động; một số nơi còn lúng túng trong việc triển khai các nội dung sinh hoạt cấp ủy, chi bộ, sinh hoạt chuyên đề theo hình thức mới" [138; tr. 13]. Thay vì xây dựng chương trình cụ thể, phù hợp với tình hình thực tế của doanh nghiệp, việc sinh hoạt thường mang tính hình thức, thiếu chiều sâu. Kết quả điều tra xã hội học cho thấy 119/568 (chiếm 21%) lựa chọn phương án chi bộ tiện lúc nào thì sinh hoạt lúc ấy [Phụ lục 2]. Điều này phản

ánh sự tùy tiện và thiếu nghiêm túc, làm giảm hiệu quả của các buổi sinh hoạt, khiến đảng viên không còn mặn mà tham gia.

Bên cạnh đó, năng lực điều hành của một số đồng chí chủ trì sinh hoạt chi bộ còn hạn chế, chưa thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ. Một số đồng chí chủ trì còn thiếu kỹ năng gợi mở, định hướng thảo luận, khiến các buổi sinh hoạt trở nên một chiều, thiếu tính dân chủ và cởi mở. Việc thiếu kỹ năng lãnh đạo này đã hạn chế sự đóng góp ý kiến của đảng viên, làm cho các buổi sinh hoạt không phát huy được trí tuệ tập thể, từ đó không thể đưa ra những quyết sách đúng đắn và hiệu quả. Các nội dung sinh hoạt chi bộ đôi khi còn quá nặng về lý thuyết, chưa gắn với thực tiễn sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, khiến đảng viên cảm thấy xa rời. Việc thiếu những hoạt động thực tiễn, có ý nghĩa, cũng làm cho vai trò của một số TCCSĐ trở nên mờ nhạt, chưa tạo được niềm tin và sự gắn kết trong đảng viên.

Một vấn đề khác tồn tại song song là chất lượng đảng viên chưa đồng đều. Trong khi có những đảng viên luôn tiên phong, gương mẫu, thì vẫn có một số đảng viên còn thụ động, ngại va chạm và thiếu tính chiến đấu. Tâm lý này xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó có cả sự e ngại về việc mâu thuẫn với ban lãnh đạo doanh nghiệp, gây ảnh hưởng đến công việc và thu nhập. Một số đảng viên có tâm lý bàng quan, buông xuôi, cho rằng "mình là người làm thuê" nên không chủ động đóng góp ý kiến hay tham gia tích cực vào các hoạt động của tổ chức đảng.

Bốn là, đội ngũ cán bộ làm công tác đảng ở các doanh nghiệp đều kiêm nhiệm, lại thường xuyên biến động, thiếu thời gian hoạt động, một số chưa thực sự quan tâm đến công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể trong doanh nghiệp.

Hầu hết các cán bộ đảng trong DNNKVNN đều là nhân sự kiêm nhiệm, tức là họ vừa phải hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn của mình, vừa phải gánh vác công việc của tổ chức đảng, đoàn thể. Điều này đã được Thành ủy Hà Nội chỉ ra khi tổng kết 05 năm thực hiện Kết luận số 67-KL/TU ngày 10/7/2020 của Ban Thường vụ Thành ủy: "Đội ngũ cán bộ làm công tác đảng tại các DNNNN được bố trí kiêm nhiệm, thiếu thời gian hoạt động, thường xuyên biến động; chất lượng cán bộ làm công tác đảng ở các DNNNN còn

nhiều hạn chế, nhất là đối với các đồng chí Bí thư cấp ủy, ảnh hưởng đến việc phát huy vai trò của tổ chức đảng trong doanh nghiệp" [138; tr. 13]. Các buổi sinh hoạt, hội họp, tập huấn của Đảng, đoàn thể thường diễn ra ngoài giờ làm việc, khiến cán bộ phải hy sinh thời gian nghỉ ngơi cá nhân. Điều này không chỉ gây áp lực về thời gian mà còn ảnh hưởng đến tinh thần, sự nhiệt tình của cán bộ. Khi không có đủ thời gian để chuẩn bị, các buổi sinh hoạt thường thiếu nội dung mới mẻ, hấp dẫn, không đáp ứng được nhu cầu của đảng viên và quần chúng, không thu hút được sự tham gia tích cực của đảng viên và quần chúng.

Bên cạnh đó, do tính chất công việc kiêm nhiệm, nhiều cán bộ chưa thực sự nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của công tác xây dựng Đảng và đoàn thể. Một số cán bộ xem đây là nhiệm vụ phụ, là công việc ngoài lề, nên chưa dành sự quan tâm và đầu tư đúng mức. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng các buổi sinh hoạt chi bộ, các hoạt động của đoàn thể. Việc thiếu sự nhiệt huyết, thiếu tính chủ động của cán bộ đã làm giảm sức hấp dẫn của các tổ chức này, khiến đảng viên và quần chúng trở nên thờ ơ, thiếu động lực tham gia.

Tình trạng biến động nhân sự gây ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động của các tổ chức này. Trong môi trường DNNKVNN, sự cạnh tranh và luân chuyển nhân sự diễn ra thường xuyên. Khi một cán bộ Đảng, đoàn thể chuyển công tác, tổ chức sẽ phải mất thời gian để tìm kiếm, bồi dưỡng người thay thế. Quá trình này không chỉ làm gián đoạn các hoạt động đã được lên kế hoạch mà còn gây mất ổn định về mặt tổ chức. Những cán bộ mới thường thiếu kinh nghiệm, chưa có sự hiểu biết sâu sắc về tình hình doanh nghiệp và chưa tạo được uy tín với đảng viên, quần chúng, dẫn đến hiệu quả công việc bị ảnh hưởng.

3.2.2.2. Nguyên nhân khách quan

Một là, áp lực cạnh tranh trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế khiến nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn, chỉ tập trung sản xuất kinh doanh mà ít dành thời gian cho công tác Đảng.

Hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu, rộng tạo thời cơ đi cùng với sức ép to lớn đối với mọi thành phần kinh tế, tình hình sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp, đặc biệt với mô hình doanh nghiệp vừa và nhỏ gặp rất nhiều khó khăn đã tác động tiêu cực tới hoạt động của các TCCSĐ trong DNNKVNN ở

Hà Nội Mặc dù mở ra nhiều cơ hội, nhưng sự cạnh tranh khốc liệt và những sức ép to lớn từ thị trường toàn cầu đã khiến tình hình sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, gặp rất nhiều khó khăn. Khi các doanh nghiệp phải đối mặt với nguy cơ cắt giảm người lao động, các tổ chức đảng trong doanh nghiệp cũng bị ảnh hưởng trực tiếp. Nỗi lo về việc mất việc làm và thu nhập đã khiến người lao động, bao gồm cả đảng viên và quần chúng ưu tú, dành phần lớn thời gian và tâm sức cho công việc chuyên môn để đảm bảo sự ổn định. Điều này làm cho việc tham gia các hoạt động của tổ chức đảng trở thành hoạt động thứ yếu, thậm chí bị xem là gánh nặng, gây ảnh hưởng đến thời gian và thu nhập. Tâm lý này được thể hiện rõ qua sự vắng mặt tại các buổi sinh hoạt chi bộ, các lớp bồi dưỡng chính trị, làm giảm sút chất lượng hoạt động của tổ chức.

Hơn nữa, khi doanh nghiệp phải thực hiện tái cấu trúc căn bản về tổ chức và phương thức hoạt động để tồn tại và phát triển, các tổ chức đảng cũng đứng trước những thách thức mới, gặp khó khăn trong việc duy trì hoạt động trong bối cảnh doanh nghiệp phải tập trung mọi nguồn lực cho mục tiêu kinh doanh. Nguyên nhân này đã được chỉ ra khi Tổng kết 05 năm thực hiện Kết luận số 67-KL/TU ngày 10/7/2020 của Ban Thường vụ Thành ủy: "Việc thực hiện cổ phần hóa, thoái vốn Nhà nước trong doanh nghiệp đòi hỏi mô hình quản trị doanh nghiệp thay đổi, dẫn tới sự thay đổi lớn về nhân sự và tổ chức đảng; nhiều doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn trong sản xuất kinh doanh; quy mô sản xuất bị thu hẹp, thậm chí có doanh nghiệp phải giải thể hoặc phá sản" [138; tr. 12-13]. Để tồn tại và phát triển, các doanh nghiệp buộc phải tăng cường liên kết, hợp tác, nâng cao năng suất, chất lượng, và năng lực cạnh tranh. Trong bối cảnh đó, vai trò của tổ chức đảng có thể không được lãnh đạo doanh nghiệp nhận thức đầy đủ và không được đầu tư đúng mức. Các cấp ủy có thể thiếu kinh phí, thiếu sự hỗ trợ về cơ sở vật chất, và không nhận được sự quan tâm đúng mức từ ban lãnh đạo doanh nghiệp. Điều này làm cho các hoạt động của tổ chức đảng trở nên khó khăn, thiếu tính đột phá và không thể phát huy hết vai trò của mình đối với doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, các yếu tố như dịch bệnh, thiên tai, bão lũ, lạm phát, thất nghiệp, suy giảm tăng trưởng, cùng với sự chống phá của các thế lực thù địch và tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, tham nhũng, tiêu cực đã tạo ra những thách thức lớn đối với các doanh nghiệp ngoài Nhà nước tại Hà Nội mà còn tác động tiêu cực, gián tiếp và trực tiếp, đến hoạt động của các tổ chức đảng trong các doanh nghiệp này.

Khi doanh nghiệp đối mặt với những khó khăn kinh tế như lạm phát, suy giảm tăng trưởng hoặc nguy cơ giải thể do dịch bệnh, thiên tai, ban lãnh đạo và người lao động đều phải dồn mọi nỗ lực để duy trì hoạt động. Trong bối cảnh đó, các hoạt động của tổ chức đảng có thể bị doanh nghiệp xem là thứ yếu, không nhận được sự quan tâm và đầu tư đúng mức. Nỗi lo về việc làm, thu nhập trở nên cấp bách hơn, làm giảm sự nhiệt tình và tâm huyết của đảng viên trong các hoạt động chính trị.

Ngoài những khó khăn kinh tế, các yếu tố về tư tưởng, đạo đức, lối sống cũng gây ảnh hưởng không nhỏ. Tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong xã hội len lỏi vào đội ngũ đảng viên trong doanh nghiệp. Một số đảng viên bị ảnh hưởng bởi lối sống thực dụng, chạy theo lợi ích cá nhân, làm suy giảm vai trò tiên phong, gương mẫu. Điều này làm giảm uy tín của tổ chức đảng, khiến quần chúng không còn tin tưởng và mong muốn tham gia.

Hai là, một số doanh nghiệp chưa quan tâm dành nguồn lực cho hoạt động của tổ chức đảng.

Trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội, việc nhiều chủ doanh nghiệp chưa quan tâm dành nguồn lực cho hoạt động của tổ chức đảng là nguyên nhân tác động trực tiếp tới hoạt động của các đảng bộ, chi bộ cơ sở. Các doanh nghiệp vận hành theo logic tối đa hóa lợi ích của chủ sở hữu/cổ đông; vì vậy, nguồn lực vật chất, thời gian sẽ được lãnh đạo doanh nghiệp phân bổ ưu tiên cho các mục tiêu doanh thu, lợi nhuận, thị phần và hiệu suất. Thiếu quan tâm từ phía chủ doanh nghiệp thì tổ chức đảng sẽ gặp khó khăn như: phải bố trí ngoài giờ, ghép buổi hoặc diễn ra trong điều kiện vật chất chưa đảm bảo… thì hoạt động dễ bị giản lược, qua loa, hình thức, không thu hút được sự tham giá của đảng viên.

Một số chủ doanh nghiệp không đủ tiêu chuẩn hoặc không có nguyện vọng đứng trong hàng ngũ của Đảng, không muốn thành lập tổ chức đảng trong doanh nghiệp khiến việc thực hiện công tác phối hợp với tổ chức đảng thường mờ nhạt, không thực chất, kém hiệu quả. Theo Kết quả khảo sát, có 88 doanh nghiệp đủ điều kiện thành lập tổ chức đảng nhưng doanh nghiệp chưa có ý định muốn thành lập tổ chức đảng trong doanh nghiệp [138; tr. 10]. Khi chủ doanh nghiệp không khuyến khích hoặc không tạo điều kiện cho các hoạt động đoàn thể và phong trào quần chúng khiến kênh phát hiện, bồi dưỡng quần chúng ưu tú bị thu hẹp; quá trình rèn luyện, thử thách và đánh giá đối với người có nguyện vọng trở thành đảng viên thiếu môi trường thực hành. Vì vậy, tổ chức đảng dễ rơi vào trạng thái mỏng về lực lượng, yếu về chất lượng, thiếu lực lượng kế cận.

Hiện nay các DNNKVNN trên địa bàn thành phố Hà Nội còn đối diện với nhịp độ kinh doanh cao, mô hình đa cơ sở, lao động trẻ biến động, yêu cầu làm theo ca kíp hoặc theo dự án. Nếu doanh nghiệp không tạo điều kiện chủ động phân bổ nguồn lực và không chủ động thực hiện cơ chế phối hợp thì tổ chức đảng khó bảo đảm tính hiện diện thường xuyên, khó duy trì kết nối đảng viên phân tán. Do đó, nếu doanh nghiệp không quan tâm, danh nguồn lực cho hoạt động của tổ chức đảng thì không chỉ gây thiếu thốn vật chất đơn thuần, mà còn làm suy giảm chất lượng hoạt động của các tổ chức đảng trong doanh nghiệp.

Ba là, công tác kiểm tra, giám sát và hướng dẫn của một số cấp ủy cấp trên, các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy cấp trên đối với các chi bộ, đảng bộ trong doanh nghiệp ngoài Nhà nước chưa được thường xuyên, liên tục nên có những vụ việc tồn tại kéo dài không được giải quyết dứt điểm.

Sự kiểm tra, giám sát và hướng dẫn từ các cấp ủy cấp trên và các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo các hoạt động của chi bộ, đảng bộ cơ sở diễn ra đúng đường lối, nguyên tắc của Đảng. Tuy nhiên, trong thực tế, công tác này chưa được thực hiện một cách thường xuyên và liên tục đối với các TCCSĐ trong DNNKVNN. Điều này dẫn đến đôi khi các chi bộ, đảng bộ hoạt động một cách tự phát, thiếu sự lãnh đạo, chỉ đạo và hướng dẫn kịp thời của cấp ủy cấp trên.

Bên cạnh đó, việc thiếu sự hướng dẫn về nghiệp vụ công tác Đảng cho đội ngũ bí thư chi bộ trong DNNKVNN là một trong những nguyên nhân khiến một số TCCSĐ hoạt động chưa thực sự hiệu quả. Không có sự hướng dẫn, bồi dưỡng thường xuyên của cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy cấp trên, họ sẽ lúng túng trong việc tổ chức sinh hoạt chi bộ, kết nạp đảng viên mới, hay xử lý các vấn đề phát sinh. Điều này làm giảm chất lượng hoạt động của các chi bộ, đảng bộ, khiến vai trò lãnh đạo của tổ chức đảng trong doanh nghiệp trở nên mờ nhạt và kém hiệu quả.

Bốn là, cơ sở vật chất và hạ tầng kỹ thuật, công nghệ của một số tổ chức cơ sở đảng lạc hậu, chưa đáp ứng được yêu cầu.

Trước yêu cầu cần thực hiện chuyển đổi số trong công tác Đảng, các TCCSĐ trong DNNKVNN đang phải đối mặt với những thách thức đáng kể về cơ sở vật chất và hạ tầng kỹ thuật. Tại một số nơi, hệ thống máy tính và các thiết bị đường truyền để sử dụng phần mềm Quản lý đảng viên không đồng bộ và lạc hậu, gây ra khó khăn trong kiểm soát hoạt động của các tổ chức này.

Nhiều máy móc, thiết bị đã được trang bị từ nhiều năm, sử dụng chậm, không hiệu quả, làm cho việc cập nhật, xử lý dữ liệu và thực hiện các tác vụ trên phần mềm trở nên khó khăn và tốn nhiều thời gian. Thay vì giúp công việc trở nên nhanh chóng và thuận tiện hơn, công nghệ lạc hậu lại trở thành rào cản đối với cán bộ làm công tác Đảng ở cơ sở. Việc mất nhiều thời gian cho các thao tác kỹ thuật làm giảm thời gian dành cho các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ khác của tổ chức đảng. Bên cạnh đó, số lượng USB chuyên dụng trong việc sử dụng đồng bộ giữa phiên bản online và offline còn thiếu gây ra những trở ngại lớn trong việc đồng bộ dữ liệu, dữ liệu không được cập nhật đầy đủ, chính xác. Việc đồng bộ dữ liệu gặp khó khăn không chỉ làm giảm hiệu quả quản lý mà còn có thể dẫn đến những sai sót trong thông tin đảng viên.

Năm là, sự chống phá của các thế lực thù địch.

Trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội, hoạt động chống phá của các thế lực thù địch tác động bất lợi đến chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở chủ yếu thông qua cơ chế gây nhiễu thông tin, làm suy giảm niềm tin, cản trở hoạt động. Trước hết, bằng việc khai thác

môi trường số, đối tượng chống phá gia tăng tuyên truyền xuyên tạc vai trò lãnh đạo của Đảng trong khu vực kinh tế tư nhân, gieo rắc quan điểm đối lập giữa mục tiêu lợi nhuận của doanh nghiệp với mục tiêu chính trị của tổ chức đảng, từ đó làm xuất hiện tâm lý dè dặt, ngại tham gia sinh hoạt của một số đảng viên và quần chúng. Tiếp đó, chúng lợi dụng các vụ việc nhạy cảm về quan hệ lao động, chính sách tiền lương, thuế, bảo hiểm xã hội để kích hoạt bức xúc, quy kết sai lệch để đối lập giữa chủ trương, đường lối của Đảng với lợi ích của doanh nghiệp; khiến chủ doanh nghiệp không muốn thành lập tổ chức đảng trong doanh nghiệp của mình.

Bên cạnh đó, các thế lực thù địch thường sử dụng cách thức khái quát hóa từ cá biệt, lấy một trường hợp đảng viên vi phạm để quy kết thành bản chất đội ngũ cán bộ, đảng viên của Đảng. Về mặt thao tác truyền thông, chúng chủ ý tách hành vi vi phạm khỏi bối cảnh, phủ nhận cơ chế tự chỉnh đốn của Đảng, đồng thời lựa chọn ngôn từ quy chụp nhằm thổi phồng sai phạm của một cá nhân thành phổ biến và không thể sửa chữa. Song song, chúng trộn lẫn thông tin thật - giả, cắt ghép phát biểu, dùng tài khoản ẩn danh và mạng xã hội để tăng tốc độ lan truyền, tạo hiệu ứng đám đông khiến người lao động và cả một số đảng viên mất niềm tin, hoang mang, dao động; công tác tạo nguồn, phát triển đảng viên càng khó khăn hơn; hoạt động của tổ chức đảng trong doanh nghiệp càng có nhiều rào cản.

3.2.3. Vấn đề đặt ra đối với chất lượng hoạt động của các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội hiện nay

Một là, yêu cầu gắn kết giữa hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở và hoạt động của doanh nghiệp, trong khi số lượng tổ chức đảng có cán bộ chủ chốt doanh nghiệp là đảng viên tham gia cấp ủy chưa nhiều.

Việc cán bộ chủ chốt của doanh nghiệp tham gia cấp ủy có ý nghĩa vô cùng quan trọng. *Thứ nhất*, tạo điều kiện để cấp ủy nắm bắt sát sao tình hình hoạt động của doanh nghiệp, từ đó có những chủ trương định hướng phù hợp, kịp thời. *Thứ hai*, tăng cường sự lãnh đạo của tổ chức đảng đối với doanh nghiệp, đảm bảo doanh nghiệp hoạt động đúng hướng, góp phần vào sự phát

triển kinh tế - xã hội của Thành phố và đất nước. *Thứ ba*, tạo sự đồng thuận, thống nhất giữa cấp ủy và ban lãnh đạo doanh nghiệp, giúp giải quyết các vấn đề phát sinh một cách hiệu quả.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy số lượng tổ chức đảng có cán bộ chủ chốt của DNNKVNN ở thành phố Hà Nội là đảng viên tham gia cấp ủy còn thấp. Điều này có thể xuất phát từ nhiều nguyên nhân. Bản thân cán bộ chủ chốt của doanh nghiệp chưa nhận thức đầy đủ về vai trò, tầm quan trọng của tổ chức đảng, cho rằng tổ chức đảng không tác động gì, thậm chí gây ảnh hưởn tiêu cực tới hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Nguyên nhân khách quan có thể do cấp ủy, tổ chức đảng chưa làm tốt công tác vận động, thuyết phục cán bộ chủ chốt của doanh nghiệp tham gia cấp ủy.

Hai là, yêu cầu về chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở ngày càng cao, trong khi trình độ lý luận chính trị, kỹ năng, nghiệp vụ, kinh nghiệm công tác Đảng của đảng viên, cấp ủy viên trong các DNNKVNN ở thành phố Hà Nội chưa ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ.

Để nâng cao chất lượng hoạt động của TCCSĐ, trình độ, kỹ năng, nghiệp vụ và kinh nghiệm công tác Đảng của cấp ủy viên đóng vai trò rất quan trọng. Trước hết, về trình độ, cấp ủy viên cần có trình độ lý luận chính trị vững vàng để có thể nắm vững đường lối, chủ trương của Đảng; chính sách; pháp luật của Nhà nước để vận dụng sáng tạo vào thực tiễn của tổ chức đảng trong doanh nghiệp. Về kỹ năng, cấp ủy viên cần có kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng giao tiếp, thuyết phục, vận động quần chúng. Đặc biệt, trong môi trường doanh nghiệp ngoài nhà nước, kỹ năng tuyên truyền, vận động, thuyết phục của cấp ủy với chủ doanh nghiệp, với người lao động là vô cùng quan trọng. Về nghiệp vụ công tác Đảng, cấp ủy viên cần nắm vững các quy định, quy chế của Đảng và tổ chức thực hiện hiệu quả sinh hoạt chi bộ, đảng bộ; công chính trị, tư tưởng; công tác tổ chức, cán bộ; công tác kiểm tra, giám sát.... Kinh nghiệm công tác Đảng là yếu tố được tích lũy qua quá trình làm việc thực tế, cấp ủy viên có kinh nghiệm sẽ xử lý tốt các tình huống phát sinh, giải quyết các vấn đề phức tạp, biết cách xây dựng mối quan hệ tốt đẹp với các chủ thể và lực lượng có liên quan trong các mối quan hệ công tác.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy, trình độ, kỹ năng, nghiệp vụ, kinh nghiệm công tác Đảng của cấp ủy viên của TCCSĐ trong các DNNKVNN ở thành phố Hà Nội còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu. Một số cấp ủy viên không nắm được các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng, chưa quan tâm đóng góp xây dựng quy chế làm việc của cấp ủy, không nghiên cứu và thực hiện chức trách, nhiệm vụ theo quy chế làm việc đã được ban hành. Việc tổ chức sinh hoạt chi bộ, sinh hoạt chính trị của một số TCCSĐ còn qua loa, không đúng quy định của Đảng. Một số bí thư, phó bí thư chưa sử dụng thành thạo phần mềm sổ tay điện tử đảng viên, chưa có kỹ năng tốt trong tuyên truyền, vận động, đăng tải thông tin tới đảng viên. Một số cấp ủy viên có tâm lý không muốn tham gia các lớp bồi dưỡng về kiến thức, nghiệp vụ công tác Đảng, hoặc tham gia còn hình thức, chiếu lệ. Còn có cấp ủy viên trẻ về tuổi đời, thiếu kinh nghiệm công tác nên lúng túng khi xử lý các tình huống phát sinh.

Ba là, đặc thù hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp đòi hỏi tính linh hoạt, đa dạng, khả năng thích ứng, trong khi tổ chức sinh hoạt đảng của các đảng bộ, chi bộ nhìn chung chưa phù hợp với thời gian làm việc của doanh nghiệp.

Việc tổ chức sinh hoạt đảng như họp chi bộ, sinh hoạt chính trị... thiếu linh hoạt, không phù hợp với thời gian làm việc của đảng viên là một vấn đề đáng quan tâm, đặc biệt trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Các doanh nghiệp ngoài nhà nước, đặc biệt là các doanh nghiệp sản xuất, dịch vụ, thường có thời gian làm việc dài hơn, ca kíp phức tạp hơn, thậm chí có khi làm cả ngày nghỉ, lễ. Điều này gây khó khăn cho việc sắp xếp thời gian để đảng viên tham gia sinh hoạt đảng. Chỉ thị số 50-CT/TW ngày 23/7/2025 của Ban Bí thư Về tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ trong giai đoạn mới yêu cầu "thực hiện nghiêm túc chế độ sinh hoạt đảng theo Điều lệ Đảng, bảo đảm thời lượng sinh hoạt chi bộ, cấp ủy; duy trì nề nếp sinh hoạt chi bộ, thống nhất thực hiện sinh hoạt chi bộ toàn Đảng vào ngày 03 hằng tháng (nếu vào ngày nghỉ hoặc trường hợp đặc biệt sinh hoạt trong tuần đầu tiên của tháng); tuyệt đối không được họp chi bộ kết hợp các cuộc họp khác" [21]. Việc bố trí thời gian sinh hoạt đảng phù hợp với điều kiện làm việc của đảng viên thực sự

là thách thức với đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN, dẫn đến tình trạng đảng viên vắng mặt nhiều, làm giảm chất lượng sinh hoạt đảng.

Việc tổ chức sinh hoạt Đảng chưa phù hợp thời gian làm việc của đảng viên có thể gây ra những hậu quả tiêu cực, làm giảm sự hứng thú, nhiệt tình tham gia sinh hoạt đảng của đảng viên, làm suy yếu mối liên hệ giữa đảng viên với tổ chức đảng, ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ của đảng viên. Đây là vấn đề cần sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của cấp ủy cấp trên, sự vào cuộc tích cực của các tổ chức đảng trong doanh nghiệp và sự chủ động, linh hoạt của các đảng viên để đề xuất những giải pháp cụ thể, thiết thực trong việc bố trí thời gian sinh hoạt đảng phù hợp với điều kiện làm việc của đảng viên, đảm bảo sự tham gia đầy đủ của đảng viên trong tổ chức đảng.

Bốn là, nguồn phát triển đảng viên trong DNNKVNN tương đối dồi dào, trong khi các tổ chức chính trị - xã hội chưa phát huy được vai trò tạo nguồn phát triển đảng viên, chưa tạo được động lực phấn đấu trở thành đảng viên cho công nhân, người lao động.

Thực tế tại các DNNKVNN ở thành phố Hà Nội có nhiều công nhân thể hiện sự thiếu mặn mà, thậm chí là không có nguyện vọng trở thành đảng viên. Điều này xuất phát từ nhiều nguyên nhân phức tạp, đan xen giữa yếu tố khách quan và chủ quan. Một trong những rào cản lớn là nhiều công nhân thiếu nhận thức và không quan tâm tới hoạt động của tổ chức đảng. Cuộc sống mưu sinh vất vả, thời gian làm việc eo hẹp khiến họ ít có điều kiện tiếp cận và tìm hiểu sâu sắc về mục tiêu, lý tưởng của Đảng, hoạt động của tổ chức đảng. Bên cạnh đó, một số công nhân có thể chưa thấy được sự khác biệt rõ ràng giữa đảng viên và người quần chúng trong môi trường làm việc và cuộc sống hàng ngày, dẫn đến việc họ không cảm thấy động lực để phấn đấu. Thậm chí một số đảng viên thiếu tu dưỡng, rèn luyện, có biểu hiện tiêu cực nên gây ảnh hưởng đến uy tín của tổ chức đảng và làm giảm đi mong muốn gia nhập Đảng của người lao động. Ngoài ra, những yêu cầu trong quy trình kết nạp Đảng, từ việc trải qua thời gian giáo dục, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách, thực hiện thẩm tra lý lịch cũng có thể là một yếu tố khiến một số công nhân e ngại. Họ có thể cảm thấy quá trình này phức tạp, mất thời gian và đòi hỏi sự nỗ lực lớn mà họ chưa sẵn sàng.

Bên cạnh đó, năng lực của cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp, nhất là Công đoàn, Đoàn Thanh niên chưa đáp ứng được yêu cầu về kỹ năng vận động quần chúng và sự am hiểu thực tiễn doanh nghiệp. Sự thiếu hụt cán bộ có năng lực, nhiệt huyết và uy tín làm giảm hiệu quả trong việc nắm bắt tình hình tư tưởng, phát hiện kịp thời những nhân tố tích cực và có triển vọng. Việc người đứng đầu các tổ chức chính trị - xã hội này chưa là đảng viên ở một số doanh nghiệp càng làm suy giảm khả năng kết nối của đoàn thể với cấp ủy; đồng thời là rào cản công tác vận động người lao động trong doanh nghiệp học tập, rèn luyện, phấn đấu trở thành đảng viên.

Năm là, hầu hết tổ chức đảng của các DNNKVNN sinh hoạt đảng ở địa phương, đặt dưới sự lãnh đạo, quản lý của đảng ủy phường, xã, trong khi đó các cấp ủy này do địa bàn hoạt động rộng, đối tượng lãnh đạo đa dạng nên khó có thể sâu sát về đặc thù hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp để có sự lãnh đạo, chỉ đạo kịp thời và phù hợp.

Sau khi thực hiện sáp nhập địa giới hành chính cấp xã, đảng ủy phường, xã phải lãnh đạo trên địa bàn rất rộng, các tổ chức cơ sở đảng trực thuộc rất đa dạng. Với quỹ thời gian và nhân lực có hạn, đảng ủy phường, xã - cấp ủy cấp trên trực tiếp của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN thường không am hiểu đầy đủ đặc thù quản trị, quan hệ lao động và logic vận hành sản xuất - kinh doanh của DNNKVNN, vì vậy định hướng lãnh đạo và hướng dẫn nghiệp vụ của cấp ủy địa phương dễ thiên về khuôn mẫu hành chính, ít bám sát đặc thù của tổ chức đảng trong DNNKVNN. Nếu không thực hiện tốt phối hợp thường xuyên với chủ doanh nghiệp, cấp ủy địa phương sẽ gặp nhiều khó khăn trong nắm bắt tình hình đảng viên, phát hiện mâu thuẫn tiềm ẩn, cũng như tổ chức giám sát việc thực hiện chủ trương trong môi trường sản xuất phân tán, ca kíp linh hoạt. Hệ quả là hiệu lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng trong doanh nghiệp bị suy giảm, hoạt động dễ hình thức, giảm sức hấp dẫn trong tạo nguồn, phát triển đảng viên và củng cố vị thế chính trị của tổ chức đảng trong khu vực kinh tế tư nhân. Việc thành lập tổ chức đảng trong doanh nghiệp cũng sẽ có nhiều rào cản nếu cấp ủy không am hiểu về hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, không gắn bó và định hướng được doanh nghiệp.

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở bám sát khung lý thuyết gồm 4 tiêu chí đánh giá chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội, chương 3 đã khảo sát, phân tích ưu điểm và hạn chế trên các mặt: kết quả thực hiện hoạt động lãnh đạo; kết quả thực hiện hoạt động xây dựng nội bộ; kết quả công tác phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng với tập thể lãnh đạo, người lao động; uy tín của đảng bộ, chi bộ cơ sở. Với việc phân tích toàn diện các nguyên nhân khách quan, chủ quan dẫn đến những ưu điểm cũng như những hạn chế, chương này chỉ rõ 5 vấn đề đặt ra từ thực trạng: *Một là,* yêu cầu gắn kết giữa hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở và hoạt động của doanh nghiệp, trong khi số lượng tổ chức đảng có cán bộ chủ chốt doanh nghiệp là đảng viên tham gia cấp ủy chưa nhiều. *Hai là,* yêu cầu về chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở ngày càng cao, trong khi trình độ lý luận chính trị, kỹ năng, nghiệp vụ, kinh nghiệm công tác Đảng của cấp ủy viên trong các DNNKVNN ở thành phố Hà Nội chưa ngang tầm yêu cầu, nhiệm vụ. *Ba là,* đặc thù hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp đòi hỏi tính linh hoạt, đa dạng, khả năng thích ứng, trong khi tổ chức sinh hoạt đảng của các đảng bộ, chi bộ nhìn chung chưa phù hợp với thời gian làm việc của doanh nghiệp. *Bốn là,* nguồn phát triển đảng viên trong DNNKVNN tương đối dồi dào, trong khi các tổ chức chính trị - xã hội chưa phát huy được vai trò tạo nguồn phát triển đảng viên, chưa tạo được động lực phấn đấu trở thành đảng viên cho công nhân, người lao động. *Năm là,* hầu hết tổ chức đảng của các DNNKVNN sinh hoạt đảng ở địa phương, đặt dưới sự lãnh đạo, quản lý của đảng ủy phường, xã, trong khi đó các cấp ủy này do địa bàn hoạt động rộng, đối tượng lãnh đạo đa dạng nên khó có thể sâu sát về đặc thù hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp để có sự lãnh đạo, chỉ đạo kịp thời và phù hợp. Nguyên nhân của những hạn chế, những vấn đề đặt ra từ thực trạng chính là những căn cứ thực tiễn để luận án tiếp tục đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội thời gian tới – được thực hiện trong chương 4 của luận án.

Chương 4
PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA ĐẢNG BỘ, CHI BỘ CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI THỜI GIAN TỚI

4.1. DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG VÀ PHƯƠNG HƯỚNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA ĐẢNG BỘ, CHI BỘ CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI THỜI GIAN TỚI

4.1.1. Dự báo những yếu tố tác động đến việc nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội thời gian tới

4.1.1.1. Dự báo những yếu tố thuận lợi

Bước vào giai đoạn phát triển mới sau Đại hội XIV, Việt Nam sẽ tiếp tục đứng trước những thời cơ, vận hội lịch sử chưa từng có, với khát vọng đến năm 2045 trở thành quốc gia phát triển, thu nhập cao, định hướng xã hội chủ nghĩa. Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số quốc gia và hội nhập quốc tế sâu rộng hơn sẽ tạo ra những động lực mới, mạnh mẽ và bền vững cho mọi lĩnh vực, trong đó có công tác xây dựng, củng cố tổ chức đảng và nâng cao chất lượng đảng viên trong DNNKVNN tại Hà Nội. Đây sẽ là cơ hội để các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN chủ động đổi mới toàn diện phương thức lãnh đạo, khẳng định rõ nét vai trò hạt nhân chính trị, đồng hành cùng doanh nghiệp phát triển nhanh, bền vững và có trách nhiệm xã hội cao.

Một là, giai đoạn 2025 - 2035 dự báo sẽ tiếp tục ghi nhận môi trường chính sách đặc biệt thuận lợi cho sự phát triển của khu vực kinh tế tư nhân và cho việc mở rộng tổ chức đảng trong DNNKVNN.

Các quan điểm, chủ trương lớn của Đảng về phát triển kinh tế tư nhân được xác lập trong Nghị quyết số 10-NQ/TW (2017), các văn kiện Đại hội XIII và đặc biệt là Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị tiếp tục được cụ thể hóa bằng hệ thống chương trình, đề án và cơ chế, chính sách mới. Nghị quyết số 68-NQ/TW khẳng định "kinh tế tư nhân là động lực quan

trọng nhất của nền kinh tế quốc gia" [51], đề ra mục tiêu đến năm 2030 có khoảng 2 triệu doanh nghiệp hoạt động hiệu quả, đồng thời nhấn mạnh yêu cầu thống nhất nhận thức của các cấp ủy, chính quyền về vị trí, vai trò của kinh tế tư nhân; xây dựng Nhà nước kiến tạo, phục vụ, hỗ trợ phát triển nhanh và bền vững theo nguyên tắc thị trường. Cùng với đó, Ban Bí thư ban hành Chỉ thị số 50-CT/TW ngày 23/7/2025 về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ trong giai đoạn mới; các quy định về chuyển đổi số trong công tác đảng như Quy định số 338-QĐ/TW, ngày 09/7/2025 Quy định thủ tục hành chính của Đảng trên môi trường điện tử và Quy định số 379-QĐ/TW, ngày 22/10/2025 Quy định về thực hiện giao dịch điện tử trong hoạt động của các cơ quan, tổ chức đảng đã và đang tạo điều kiện hiện đại hóa phương thức lãnh đạo, sinh hoạt và quản lý tổ chức đảng, trong đó có tổ chức đảng trong DNNKVNN. Ở tầm vĩ mô, Nghị quyết số 258/2025/QH15 ngày 11/12/2025 "Về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù để thực hiện các dự án lớn, quan trọng trên địa bàn Thủ đô", Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết 02-NQ/TW ngày 17/3/2026 "Xây dựng và phát triển Thủ đô Hà Nội trong kỷ nguyên mới":

> Thống nhất nhận thức về vị trí, vai trò và tầm quan trọng đặc biệt của Thủ đô Hà Nội là trung tâm đầu não chính trị - hành chính quốc gia; nơi hội tụ và lan tỏa tinh hoa văn hoá, trí tuệ và nguồn lực của đất nước; trung tâm kiến tạo, giữ vai trò dẫn dắt, định hình mô hình và tư duy phát triển mới; là hạt nhân, trung tâm kết nối và động lực phát triển của vùng và cực tăng trưởng của cả nước; dẫn đầu cả nước và vươn tầm khu vực về một số lĩnh vực… [52]

Các nghị quyết nêu trên đã tạo thuận lợi lớn cho việc tiếp tục mở rộng không gian phát triển cho doanh nghiệp tư nhân và cho hoạt động của tổ chức đảng trong doanh nghiệp. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng xác định:

> Quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng và phát triển tổ chức đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước, nhất là doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; quan tâm phát triển đảng viên trong công nhân, cán bộ quản lý trong doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước. [74; tr. 136-137]

Các chủ trương đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo, đẩy mạnh cải cách hành chính trong Đảng, xây dựng Đảng gắn với phát triển kinh tế – xã hội và lợi ích chính đáng của doanh nghiệp đã góp phần củng cố niềm tin, tăng cường sự đồng thuận và chủ động tham gia của doanh nghiệp, doanh nhân đối với hoạt động của tổ chức đảng. Đây là điều kiện chính trị – xã hội quan trọng, tạo nền tảng thuận lợi để nâng cao vai trò, vị thế và chất lượng hoạt động của các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN trên địa bàn Thủ đô trong thời gian tới.

Hai là, quá trình chuyển đổi số quốc gia giai đoạn 2025–2030 được dự báo sẽ bước vào giai đoạn tăng tốc và tối ưu hóa, trong đó ưu tiên biến thành tựu số hóa thành giá trị kinh tế - xã hội cụ thể, tạo thuận lợi cho ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số trong hoạt động của tổ chức đảng . Các chỉ tiêu về kinh tế số, xã hội số, hạ tầng số tiếp tục được nâng lên, tạo ra môi trường công nghệ cao hơn, đồng bộ hơn cho doanh nghiệp. Ở Hà Nội, việc triển khai Đề án xây dựng đô thị thông minh đến năm 2030 sẽ tạo điều kiện để các chi bộ trong doanh nghiệp tiếp cận hạ tầng số hiện đại, ứng dụng công nghệ trong quản trị đảng, nâng cao chất lượng sinh hoạt, số hóa hệ thống hồ sơ, và thúc đẩy phương thức lãnh đạo dựa trên dữ liệu. Sự lan tỏa mạnh mẽ của công nghệ số trong quản trị doanh nghiệp sẽ góp phần gia tăng hiệu quả phối hợp giữa cấp ủy với chủ doanh nghiệp, nhất là trong các lĩnh vực thương mại điện tử, logistics, công nghệ thông tin và sản xuất hiện đại, đồng thời hỗ trợ thực hiện các nhiệm vụ đột phá về khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo theo tinh thần Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

Ba là, xu thế hội nhập quốc tế dự báo sẽ tiếp tục mở rộng với cường độ lớn hơn đặt kinh tế tư nhân vào môi trường cạnh tranh toàn cầu rộng mở hơn. Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 15/01/2025 của Bộ Chính trị về hội nhập quốc tế trong tình hình mới sẽ tạo nền tảng vững chắc để doanh nghiệp tư nhân tham gia sâu vào chuỗi giá trị khu vực và toàn cầu, với các giải pháp tăng cường hội nhập thực chất, hiệu quả, bảo đảm độc lập, tự chủ. Khi doanh nghiệp tư nhân ngày càng tham gia sâu vào chuỗi giá trị khu vực và toàn cầu, yêu cầu về xây

dựng văn hóa doanh nghiệp, từng bước chuẩn hóa quản trị, nâng cao trách nhiệm xã hội và đạo đức kinh doanh sẽ tiếp tục gia tăng. Đây là điều kiện thuận lợi để tổ chức đảng trong doanh nghiệp phát huy vai trò định hướng chính trị, dẫn dắt văn hóa doanh nghiệp và đồng hành với chủ doanh nghiệp trong phát triển bền vững. Nền tảng thể chế và môi trường thị trường ngày càng hoàn thiện cũng sẽ giảm bớt những lo ngại trước đây về sự hiện diện của tổ chức đảng trong doanh nghiệp, từ đó tạo thêm dư địa để phát triển đảng viên mới.

Bốn là, các doanh nghiệp ngày càng chú trọng xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp đi đối với phát huy vai trò của lực lượng lao động trẻ trong thời kỳ kinh tế số. Dự báo trong giai đoạn 2025–2035, doanh nghiệp tư nhân sẽ chú trọng nhiều hơn đến xây dựng bản sắc văn hóa nội bộ, tăng cường gắn kết nhân sự, đề cao kỷ luật lao động và đổi mới sáng tạo để đáp ứng yêu cầu cạnh tranh. Lực lượng lao động trẻ, có trình độ chuyên môn, kỹ năng số và khả năng thích ứng cao sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức đảng trong việc phát hiện, bồi dưỡng và phát triển đảng viên. Đặc biệt, xu hướng đề cao tinh thần trách nhiệm xã hội và các giá trị cộng đồng trong doanh nghiệp sẽ mở rộng không gian để tổ chức đảng tham gia dẫn dắt và lan tỏa các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, phù hợp với định hướng xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ theo Nghị quyết 68-NQ/TW.

Năm là, các tổ chức đảng trong DNNKVNN sẽ có thêm điều kiện thuận lợi để đổi mới phương thức hoạt động trong giai đoạn 2025–2030. Các văn bản quy định, hướng dẫn của Trung ương và Thành ủy Hà Nội như quy định về chức năng, nhiệm vụ của tổ chức đảng trong doanh nghiệp tư nhân; quy chế phối hợp giữa cấp ủy với người đứng đầu doanh nghiệp, đặc biệt Nghị quyết số 68-NQ/TW sẽ thúc đẩy các giải pháp cụ thể nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho khu vực kinh tế tư nhân – đây là nguồn quan trọng cho nâng cao chất lượng công tác phát triển Đảng trong doanh nghiệp, doanh nhân. Việc ứng dụng chuyển đổi số trong công tác Đảng theo tinh thần Quyết định 204-QĐ/TW ngày 29/11/2024 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng phê duyệt Đề án chuyển đổi số trong các cơ quan Đảng góp phần tăng cường kết nối, tích hợp, chia sẻ thông tin, dữ liệu, hỗ trợ tích cực, hiệu quả cho công tác tham

mưu, phục vụ và công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành. Các mô hình sinh hoạt đảng linh hoạt, kết hợp trực tiếp và trực tuyến, sinh hoạt chuyên đề theo vấn đề doanh nghiệp quan tâm được dự báo sẽ ngày càng phổ biến, tạo môi trường thuận lợi để nâng cao chất lượng sinh hoạt và năng lực lãnh đạo của chi bộ. Việc tăng cường kiểm tra, giám sát và hỗ trợ của cấp ủy cấp trên cũng sẽ giúp các chi bộ doanh nghiệp ngoài nhà nước hoạt động nền nếp, hiệu quả hơn, phù hợp với bối cảnh số hóa và hội nhập sâu.

4.1.1.2. Dự báo những yếu tố khó khăn

Bước vào giai đoạn phát triển mới sau Đại hội XIV của Đảng, việc nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong các DNNKVNN tại Hà Nội sẽ tiếp tục đối mặt với những thách thức gay gắt, phức tạp, xuất phát từ cả nguyên nhân khách quan lẫn chủ quan, mang tính chất vừa cấp bách trước mắt vừa chiến lược lâu dài. Những yếu tố tác động tiêu cực này dự kiến sẽ đan xen, tương tác lẫn nhau, tạo nên hệ thống trở lực ngày càng tinh vi, đòi hỏi các tổ chức đảng phải chủ động thích ứng với tốc độ biến đổi nhanh chóng của môi trường kinh tế - xã hội, đặc biệt trong bối cảnh Văn kiện Đại hội XIV nhấn mạnh vai trò động lực quan trọng của kinh tế tư nhân trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Một là, dự báo giai đoạn 2025–2035, áp lực cạnh tranh trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế tiếp tục gia tăng mạnh, đặt doanh nghiệp tư nhân – đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa – vào trạng thái biến động liên tục. Bối cảnh này có thể làm giảm mức độ ưu tiên dành cho hoạt động chính trị – tư tưởng, trong đó có công tác xây dựng Đảng. Nhiều doanh nghiệp sẽ phải tập trung nguồn lực vào xử lý bài toán thị trường, công nghệ, nhân lực và quản trị rủi ro, dẫn đến khả năng phối hợp giữa cấp ủy và chủ doanh nghiệp chưa đồng đều. Điều này dự báo sẽ tạo ra thách thức đáng kể cho việc duy trì nền nếp sinh hoạt đảng và mở rộng tổ chức đảng tại các DNNKVNN trong những năm tới.

Hai là, quá trình chuyển đổi số diễn ra nhanh và sâu, dù tạo cơ hội lớn, nhưng đồng thời cũng đặt ra yêu cầu rất cao về năng lực công nghệ của tổ chức đảng trong doanh nghiệp. Tốc độ cập nhật công nghệ mới, yêu cầu xử lý dữ liệu lớn và sử dụng các nền tảng số trong quản trị đảng có thể vượt quá khả

năng thích ứng của nhiều chi bộ, nhất là chi bộ quy mô nhỏ. Khoảng cách số giữa các doanh nghiệp, thậm chí giữa các đảng viên trong cùng một chi bộ, có nguy cơ tạo ra sự chênh lệch về năng lực tiếp cận thông tin và chất lượng sinh hoạt, ảnh hưởng đến tính thống nhất trong hoạt động lãnh đạo. Đây là thách thức lớn trong quản trị Đảng hiện đại giai đoạn mới.

Ba là, dự báo đến năm 2035 lực lượng lao động trẻ trong doanh nghiệp tư nhân sẽ dịch chuyển linh hoạt và biến động mạnh hơn do xu hướng việc làm số, làm việc không biên giới, kinh tế GIG và kinh tế nền tảng. Tình trạng thay đổi công việc nhanh, không gắn bó lâu dài, thậm chí làm việc bán thời gian hoặc làm việc từ xa có thể ảnh hưởng đến công tác tạo nguồn, phát triển đảng viên mới trong doanh nghiệp. Việc đô thị hóa nhanh và áp lực kinh tế – xã hội tại các đô thị lớn như Hà Nội còn có thể làm gia tăng tâm lý thực dụng trong một bộ phận lao động trẻ, từ đó làm suy giảm động lực phấn đấu vào Đảng, đặt ra thách thức cho việc bồi dưỡng lý tưởng, xây dựng niềm tin chính trị giai đoạn 2025–2035.

Bốn là, dự báo quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng đến 2035, tầm nhìn 2045, sẽ tiếp tục làm gia tăng sự đa dạng trong loại hình doanh nghiệp, mô hình quản trị, văn hóa tổ chức và quan điểm phát triển. Trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc doanh nghiệp áp dụng quản trị phương Tây, rào cản văn hóa – thể chế có thể khiến việc thành lập tổ chức đảng hoặc duy trì hoạt động của chi bộ gặp khó khăn. Một số chủ doanh nghiệp có thể duy trì quan điểm trung tính hoặc chỉ tập trung thuần tuý vào hiệu quả kinh doanh, dẫn đến khoảng cách nhận thức về vai trò, chức năng của tổ chức đảng. Xu hướng toàn cầu hóa còn làm gia tăng các vấn đề mới như tiêu chuẩn ESG, trách nhiệm xã hội, quản trị minh bạch… khiến tổ chức đảng phải đối mặt đồng thời nhiều yêu cầu phức tạp hơn trong lãnh đạo.

Năm là, quá trình sắp xếp, kết thúc hoạt động của cấp huyện và sáp nhập đơn vị hành chính cấp xã, thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp tạo nên những thay đổi căn bản trong quản lý DNNKVNN và cấu trúc lãnh đạo tổ chức đảng tương ứng. Những thay đổi này, dù là cần thiết và đúng hướng, đang gây ra những khó khăn, vướng mắc nhất định trong ngắn hạn đối với chất

lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong các DNNKVNN. Sau khi thực hiện mô hình chính quyền 2 cấp, một số DNNKVNN trước đây do cấp huyện quản lý được chuyển cho chính quyền cấp xã mới quản lý, hoặc được chuyển lên quản lý bởi chính quyền thành phố. Sự thay đổi cơ quan chủ quản kéo theo sự thay đổi cấp ủy cấp trên trực tiếp của các tổ chức đảng, dẫn đến một số khó khăn, lúng túng khi một số quy định liên quan đến tổ chức đảng trong DNNKVNN có thể chưa kịp hoàn thiện đồng bộ.

Sáu là, dự báo đến năm 2035 và tầm nhìn 2045, yêu cầu xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, hiện đại hóa toàn diện đặt ra trọng trách lớn đối với các tổ chức đảng trong doanh nghiệp. Các vấn đề như nguy cơ suy thoái, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong bối cảnh mở cửa thông tin và mạng xã hội phát triển mạnh sẽ tiếp tục là thách thức. Với tốc độ lan truyền nhanh của thông tin số, các quan điểm sai trái, xuyên tạc về vai trò của tổ chức đảng trong doanh nghiệp có thể xuất hiện dưới nhiều hình thức mới, đòi hỏi tổ chức đảng phải có năng lực phản biện, truyền thông chính trị hiện đại – điều nhiều chi bộ hiện chưa có đủ điều kiện.

Từ những dự báo trên, có thể thấy rằng, dù tổ chức đảng trong DNNKVNN tại Hà Nội có vị trí chiến lược quan trọng trong kỷ nguyên phát triển mới, song các thách thức dự kiến sẽ không chỉ mang tính tình huống mà còn cơ cấu sâu sắc, lâu dài. Những yếu tố này sẽ đan xen, tương tác, tạo sức ép lớn đối với công tác xây dựng Đảng. Để ứng phó, cần triển khai các giải pháp quyết liệt, đồng bộ từ các cấp ủy, cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và doanh nghiệp, với trọng tâm là đổi mới phương thức lãnh đạo, nâng cao nhận thức chủ doanh nghiệp, hỗ trợ chính sách cụ thể cho hoạt động đảng, và nhanh chóng hoàn thiện hướng dẫn phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy mới của Thủ đô, nhằm biến thách thức thành động lực phát triển bền vững.

4.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội thời gian tới

Trong bối cảnh Hà Nội đẩy mạnh xây dựng Thủ đô văn hiến – văn minh – hiện đại, phát triển kinh tế tư nhân được Đảng ta xác định là "một trong những

động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa" [51], cùng với xu hướng chuyển đổi số, hội nhập quốc tế sâu rộng và yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, việc nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN trở thành yêu cầu vừa mang tính cấp thiết, vừa có ý nghĩa chiến lược lâu dài. Để đáp ứng yêu cầu đó, trong thời gian tới, cần tập trung vào những phương hướng cơ bản sau:

Một là, nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN đi đôi với việc giải quyết tốt mối quan hệ giữa công tác Đảng và mục tiêu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Tiếp tục quán triệt và tổ chức thực hiện hiệu quả các chủ trương của Đảng về phát triển kinh tế tư nhân và tăng cường vai trò tổ chức đảng trong DNNKVNN. Loại bỏ tư duy coi thường, hạ thấp vai trò của công tác Đảng trong doanh nghiệp, công tác Đảng mang tính hình thức hoặc can thiệp quá sâu, ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Cần xác định rõ mục tiêu của doanh nghiệp là lợi nhuận và phát triển bền vững; mục tiêu của tổ chức đảng trong doanh nghiệp là lãnh đạo đảng viên gương mẫu đi đầu trong lao động sản xuất để giúp doanh nghiệp đạt được mục tiêu đó. Doanh nghiệp phát triển thì người lao động (trong đó có đảng viên) mới có thu nhập, đời sống ổn định để an tâm công tác Đảng. Ngược lại, tổ chức đảng vững mạnh sẽ giúp doanh nghiệp có một đội ngũ nhân sự nòng cốt có bản lĩnh chính trị vững vàng, kỷ luật và trách nhiệm, tiên phong gương mẫu, góp phần nâng cao uy tín, thương hiệu của doanh nghiệp.

Hai là, đổi mới nội dung, hình thức hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở theo hướng thiết thực, hiệu quả, gắn với nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và phù hợp với đặc thù lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp.

Nội dung hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở cần bám sát những vấn đề thực tiễn, ra nghị quyết gắn với việc giải quyết những vướng mắc, những kỳ vọng của doanh nghiệp. Sinh hoạt chính trị, tư tưởng phải gắn với giáo dục đạo đức kinh doanh, trách nhiệm xã hội, văn hóa doanh nghiệp, gắn với quyền lợi của đảng viên, của quần chúng trong doanh nghiệp để tạo sức hấp dẫn với đảng viên và quần chúng. Sinh hoạt chi bộ cần chuyển từ hành chính, hình thức sang

tập trung định hướng chính trị, xây dựng văn hóa doanh nghiệp, tạo động lực cho người lao động và góp phần phát triển bền vững. Khuyến khích xây dựng, tổng kết và nhân rộng các mô hình tiên tiến như "doanh nghiệp số – chi bộ số", "chi bộ gắn với văn hóa doanh nghiệp", "chi bộ hỗ trợ khởi nghiệp"… gắn với tiêu chí thi đua của doanh nghiệp.

Ba là, tăng cường xây dựng đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN trong sạch, vững mạnh toàn diện cả về chính trị, tư tưởng, đạo đức, tổ chức và cán bộ, đảm bảo thực hiện tốt vai trò lãnh đạo trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

Phát huy vai trò hạt nhân chính trị, đảm bảo tổ chức đảng lãnh đạo doanh nghiệp hoạt động đúng đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước. Đổi mới công tác giáo dục chính trị tư tưởng, khơi dậy khát vọng cống hiến và tinh thần tự hào dân tộc trong đội ngũ đảng viên, người lao động; xây dựng văn hóa doanh nghiệp lành mạnh, hài hòa lợi ích giữa người lao động và chủ doanh nghiệp. Đề cao trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu cấp ủy; xây dựng chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, liêm chính trong kinh doanh, góp phần tạo dựng uy tín thương hiệu của doanh nghiệp trên thương trường. Kiện toàn mô hình tổ chức đảng phù hợp với đặc thù sản xuất kinh doanh; linh hoạt trong sinh hoạt chi bộ, ứng dụng mạnh mẽ công nghệ số để kết nối đảng viên, đảm bảo sự lãnh đạo thông suốt, kịp thời, không làm ảnh hưởng đến hoạt động chuyên môn. Chú trọng công tác phát triển đảng viên mới, đặc biệt là trong đội ngũ quản lý, kỹ sư, công nhân lành nghề và chủ doanh nghiệp; xây dựng đội ngũ cấp ủy viên có bản lĩnh chính trị, năng lực chuyên môn giỏi và kỹ năng dân vận khéo, thực sự là cầu nối tin cậy giữa Đảng với doanh nghiệp và người lao động.

Bốn là, tăng cường công tác phát triển tổ chức đảng và đảng viên, hoàn thiện cơ chế phối hợp với lãnh đạo doanh nghiệp, tạo thuận lợi cho đảng bộ, chi bộ cơ sở hoạt động.

Đảm bảo số lượng, chất lượng và cơ cấu phát triển tổ chức đảng và đảng viên, tập trung tạo nguồn phát triển đảng viên mới từ đội ngũ nhân sự

chất lượng cao, cán bộ quản lý, chuyên gia kỹ thuật và công nhân lành nghề. Gắn công tác phát triển Đảng với quy hoạch nhân sự nòng cốt của doanh nghiệp, đảm bảo mỗi đảng viên mới kết nạp thực sự là một nhân tố tích cực, gương mẫu và có sức lan tỏa trong tập thể lao động. Tăng cường cơ chế phối hợp, đối thoại giữa tổ chức đảng và chủ doanh nghiệp để tạo đồng thuận, làm rõ giá trị tổ chức đảng mang lại (ổn định nhân sự, phát triển nguồn nhân lực, tuân thủ pháp luật, trách nhiệm xã hội…).

Năm là, tăng cường ứng dụng công nghệ số trong công tác đảng, tạo thuận lợi cho việc nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN.

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, việc tăng cường ứng dụng công nghệ số không chỉ là xu thế tất yếu mà còn là giải pháp đột phá để tháo gỡ những "điểm nghẽn" trong hoạt động của tổ chức đảng tại DNNKVNN. Triển khai đồng bộ các nền tảng số như Sổ tay đảng viên điện tử, các ứng dụng quản lý dữ liệu đảng viên nhằm chuẩn hóa, tinh gọn quy trình hành chính, giảm tải giấy tờ và thời gian thực hiện các thủ tục đảng vụ, giúp cấp ủy cơ sở nắm bắt nhanh chóng, chính xác tình hình đảng viên, từ đó nâng cao năng lực quản lý và tham mưu. Tận dụng tối đa các công cụ họp trực tuyến, các nhóm trao đổi nội bộ trên nền tảng số để tổ chức sinh hoạt chi bộ linh hoạt, phù hợp với đặc thù sản xuất kinh doanh (làm việc theo ca kíp, phân tán địa bàn, nhân sự thường xuyên di chuyển...). Việc này đảm bảo duy trì nề nếp sinh hoạt định kỳ, thông tin kịp thời các chủ trương, nghị quyết của Đảng đến từng đảng viên mà không làm gián đoạn hoạt động chuyên môn của doanh nghiệp. Sử dụng các kênh truyền thông số, mạng xã hội nội bộ để chuyển tải nội dung giáo dục chính trị một cách sinh động, trực quan và dễ tiếp cận. Qua đó, tạo diễn đàn tương tác cởi mở, thu hút sự quan tâm của đảng viên trẻ và người lao động, lan tỏa các giá trị tích cực và định hướng dư luận xã hội trong doanh nghiệp.

4.2. NHỮNG GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA ĐẢNG BỘ, CHI BỘ CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI THỜI GIAN TỚI

4.2.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của Thành ủy, Ban Thường vụ Thành ủy, cấp ủy cấp trên trực tiếp của đảng bộ, chi bộ cơ sở và đảng ủy, chi ủy, cán bộ, đảng viên về nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

Trong bối cảnh kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế sâu rộng, DNNKVNN ngày càng chiếm tỷ trọng lớn, tác động mạnh đến tăng trưởng, việc làm và đời sống xã hội. Tuy nhiên, đây cũng là môi trường dễ nảy sinh tư tưởng coi nhẹ vai trò tổ chức đảng, "kinh tế hóa" mọi quan hệ, xem sinh hoạt đảng là hình thức, phụ thuộc vào chủ doanh nghiệp, điều kiện sản xuất – kinh doanh, thời gian làm việc… Nếu cấp ủy các cấp không nhận thức đầy đủ yêu cầu tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng trong khu vực này, nếu đội ngũ cán bộ, đảng viên không ý thức rõ trách nhiệm chính trị của mình thì đảng bộ, chi bộ cơ sở rất dễ hoạt động cầm chừng, sinh hoạt chi bộ kém chất lượng, không phát huy được vai trò lãnh đạo, định hướng cho doanh nghiệp phát triển đúng định hướng chính trị cũng như xây dựng nội bộ và phối hợp với tập thể lãnh đạo doanh nghiệp. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của tất cả các chủ thể liên quan là khâu mở đường, mang tính quyết định để các giải pháp khác đi vào cuộc sống một cách thực chất.

Cấp ủy các cấp, đặc biệt là cấp ủy cấp trên trực tiếp lãnh đạo doanh nghiệp phải thấm nhuần quan điểm của Đảng về vị trí, vai trò của DNNKVNN và vị trí, vai trò của tổ chức đảng, đảng viên trong DNNKVNN để tạo thuận lợi tối đa cho doanh nghiệp phát triển tương xứng với tiềm năng, thế mạnh. Cần hiểu rõ rằng, tổ chức đảng ở doanh nghiệp là hạt nhân chính trị, có chức năng lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị, công tác tư tưởng, xây dựng Đảng và vận động quần chúng; là nhân tố quan trọng bảo đảm doanh nghiệp phát triển bền vững, chấp hành pháp luật, thực hiện tốt trách nhiệm xã hội. Thành ủy, Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội cần coi phát triển và nâng cao chất lượng hoạt

động của tổ chức đảng trong DNNKVNN là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt, có ý nghĩa chiến lược đối với sự ổn định chính trị và phát triển kinh tế - xã hội của Thủ đô. Cần quán triệt sâu sắc tinh thần này đến từng cấp ủy viên, xem đây là thước đo năng lực lãnh đạo và hiệu quả công tác xây dựng Đảng trong tình hình mới. Các cấp ủy cấp trên trực tiếp cần chủ động, sâu sát hơn trong việc nắm bắt tình hình thực tiễn, kịp thời tháo gỡ khó khăn, vướng mắc cho đảng bộ, chi bộ cơ sở; định kỳ kiểm tra, giám sát gắn với hướng dẫn nghiệp vụ, giúp các đảng bộ, chi bộ doanh nghiệp khắc phục hạn chế, chuẩn hóa quy trình và nâng cao chất lượng sinh hoạt. Lãnh đạo các cấp cần thường xuyên đối thoại, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của đội ngũ cấp ủy cơ sở và chủ doanh nghiệp; từ đó ban hành các nghị quyết, chỉ thị, đề án sát thực tế, có tính khả thi cao, tránh hình thức, sáo rỗng. Việc đánh giá trách nhiệm của cấp ủy cấp trên phải gắn liền với kết quả thực chất trong việc củng cố, phát triển tổ chức đảng và đảng viên tại các doanh nghiệp thuộc phạm vi phụ trách.

Việc nâng cao nhận thức cần đi đôi với tăng cường trách nhiệm và phải được thực hiện bằng các biện pháp đồng bộ, thiết thực.

Một là, tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng và quán triệt sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị của Đảng. Thành ủy, Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội cần xây dựng kế hoạch quán triệt định kỳ (ít nhất 2 lần/năm) các văn kiện quan trọng: Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng, Nghị quyết số 21-NQ/TW, Kết luận số 67-KL/TU, Kết luận số 229-KL/TW… đến toàn bộ cấp ủy viên, bí thư, phó bí thư đảng ủy, chi ủy và đảng viên trong DNNKVNN. Hình thức tổ chức phải linh hoạt, phù hợp với đặc thù doanh nghiệp (hội nghị trực tuyến, sinh hoạt chi bộ kết hợp giờ nghỉ trưa, video clip ngắn, tài liệu điện tử). Đồng thời, lồng ghép nội dung này vào chương trình bồi dưỡng cán bộ hàng năm của Thành ủy và các quận, huyện ủy.

Hai là, phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu và gắn trách nhiệm với đánh giá, xếp loại. Xác định rõ trách nhiệm của bí thư Thành ủy, Chủ tịch UBND thành phố, bí thư quận/huyện ủy và cấp ủy cấp trên trực tiếp trong việc lãnh đạo, chỉ đạo công tác này. Kết quả nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN phải được đưa vào tiêu chí

đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hàng năm của cấp ủy, cán bộ chủ chốt (chiếm tỷ lệ ít nhất 15-20% trong thang điểm đánh giá). Bí thư đảng ủy, chi ủy phải là người trực tiếp chịu trách nhiệm trước cấp ủy cấp trên về chất lượng sinh hoạt Đảng và vai trò lãnh đạo của tổ chức đảng tại doanh nghiệp.

Ba là, đẩy mạnh tuyên truyền, đối thoại, tạo sự đồng thuận trong nội bộ doanh nghiệp. Tổ chức các hội nghị đối thoại định kỳ giữa cấp ủy cấp trên với chủ doanh nghiệp, ban lãnh đạo doanh nghiệp và người lao động (ít nhất 1 lần/quý). Thông qua đó, làm rõ vai trò của tổ chức đảng không phải là "cản trở" mà là "hạt nhân chính trị" giúp doanh nghiệp phát triển bền vững, chấp hành pháp luật và thực hiện tốt trách nhiệm xã hội. Đẩy mạnh tuyên truyền trên các kênh của Thành ủy (báo Hà Nội Mới, Đài PT-TH Hà Nội, cổng thông tin điện tử) và qua các hội thảo, diễn đàn "Xây dựng Đảng trong doanh nghiệp tư nhân".

Bốn là, tăng cường kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết và nhân rộng mô hình điển hình. Cấp ủy cấp trên trực tiếp phải xây dựng chương trình kiểm tra, giám sát chuyên đề hàng năm đối với đảng bộ, chi bộ trong DNNKVNN (ít nhất 30% số chi bộ/năm). Kết hợp chặt chẽ giữa kiểm tra với hướng dẫn nghiệp vụ, kịp thời tháo gỡ khó khăn (về quy chế hoạt động, nội dung sinh hoạt, phát triển đảng viên). Hàng năm tổ chức sơ kết, tổng kết, biểu dương, khen thưởng các đảng bộ, chi bộ và bí thư tiêu biểu; nhân rộng các mô hình "Chi bộ trong doanh nghiệp tư nhân kiểu mẫu". Đồng thời, kiên quyết chấn chỉnh, xử lý nghiêm các biểu hiện nhận thức lệch lạc, thiếu trách nhiệm, hoạt động hình thức.

Năm là, bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp công tác Đảng cho đội ngũ cấp ủy cơ sở. Tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên đề ngắn hạn (2-3 ngày) về "Phương thức lãnh đạo của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước" do Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh và Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội phối hợp thực hiện. Nội dung tập trung vào kỹ năng xây dựng quy chế hoạt động, tổ chức sinh hoạt Đảng linh hoạt, vận động quần chúng và phối hợp với chủ doanh nghiệp. Đảm bảo 100% bí thư, phó bí thư chi bộ được bồi dưỡng ít nhất một lần trong nhiệm kỳ.

Việc thực hiện giải pháp này phải được tiến hành đồng bộ, thường xuyên, có kiểm tra, đánh giá định kỳ và gắn với trách nhiệm cụ thể của từng cấp ủy, từng cá nhân. Đây chính là nền tảng chính trị - tư tưởng vững chắc, góp phần củng cố vai trò hạt nhân lãnh đạo của tổ chức đảng trong DNNKVNN, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tư nhân nhanh, bền vững và xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh trong giai đoạn mới.

4.2.2. Tiếp tục rà soát, bổ sung, hoàn thiện các quy định, quy chế làm việc của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, nhất là quy chế phối hợp giữa cấp ủy và chủ doanh nghiệp

Ban Chấp hành Trung ương đã ban hành Quy định số 47-QĐ/TW, ngày 20/12/2021 Về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 50% vốn điều lệ trở xuống, tạo cơ sở chính trị cho hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN. Mặc dù vậy, thực tiễn cho thấy một số đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN còn lúng túng trong xác định phạm vi lãnh đạo; nội dung, chế độ sinh hoạt chưa thật sự phù hợp nhịp độ sản xuất, kinh doanh; phân công nhiệm vụ còn chung chung; cơ chế kiểm tra, giám sát và chế độ thông tin báo cáo chưa đồng bộ, nhất là mối quan hệ giữa đảng bộ, chi bộ với Hội đồng quản trị (Hội đồng thành viên), Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc (Giám đốc), người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp và các tổ chức liên quan trong doanh nghiệp chưa được định hình rõ nét dẫn đến lúng túng trong hoạt động. Những hạn chế này dễ dẫn tới hai khuynh hướng: hoặc công tác Đảng bị hành chính hóa, "lấn sân" sang điều hành, hoặc ngược lại, tổ chức đảng mang tính hình thức, bị mờ nhạt, hoạt động cầm chừng, thiếu trọng tâm.

Rà soát, bổ sung, hoàn thiện các quy định, quy chế làm việc chính là nhằm tạo cơ sở chính trị cho hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp phù hợp với đặc thù của từng loại hình doanh nghiệp, đồng thời bảo đảm cho các hoạt động của tổ chức đảng có căn cứ, quy trình và tiêu chí, tiêu chuẩn thống nhất. Quy chế làm việc (đặc biệt là quy chế phối hợp với chủ doanh nghiệp) được hoàn thiện sẽ giải quyết bài toán mâu thuẫn giữa nhiệm vụ chính trị của tổ chức đảng và mục tiêu kinh tế của doanh nghiệp, tìm ra tiếng nói

chung, lợi ích chung, xác định rõ trách nhiệm, quyền hạn và phương thức phối hợp giữa cấp ủy và lãnh đạo doanh nghiệp, từ đó biến mối quan hệ này thành hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau cùng phát triển.. Quy chế, quy định cũng sẽ góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động thực chất của TCCSĐ. Thông qua các quy định được rà soát (về sinh hoạt, quản lý đảng viên, kiểm tra giám sát...), tổ chức đảng sẽ khắc phục được bệnh hình thức, xa rời thực tế; tăng cường được vai trò hạt nhân chính trị trong việc tuyên truyền, vận động người lao động và định hướng sự phát triển lành mạnh của doanh nghiệp theo pháp luật. Quy chế, quy định chính là công cụ để tổ chức đảng khẳng định vị thế và uy tín của mình ngay tại cơ sở. Việc hoàn thiện quy định, quy chế không chỉ là yêu cầu về mặt thủ tục tổ chức, mà là cách thức thiết lập "khung vận hành" để tổ chức đảng lãnh đạo đúng nguyên tắc, đúng chức năng, đồng thời đồng hành hiệu quả với doanh nghiệp.

Trước hết, rà soát và hoàn thiện quy chế làm việc cần bắt đầu từ việc làm rõ chức năng, nhiệm vụ, phạm vi lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ trong DNNKVNN theo đúng nguyên tắc Đảng lãnh đạo nhưng không làm thay quản trị, điều hành doanh nghiệp. Quy chế cần xác định rõ nội dung lãnh đạo trọng tâm của tổ chức đảng là định hướng chính trị, tư tưởng; lãnh đạo đảng viên chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; xây dựng văn hóa doanh nghiệp và quan hệ lao động hài hòa; chăm lo quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động; xây dựng tổ chức đảng, phát triển đảng viên, quản lý đảng viên; lãnh đạo các tổ chức chính trị – xã hội trong doanh nghiệp. Quy chế phải phân định rành mạch các nội dung thuộc thẩm quyền quyết định của chủ doanh nghiệp và bộ máy quản trị theo Luật Doanh nghiệp, Luật Lao động và các quy định pháp luật có liên quan, bảo đảm không chồng chéo, không can thiệp hành chính vào quyết định kinh doanh. Sự phân định rõ ràng này giúp tổ chức đảng giữ đúng vai trò hạt nhân chính trị mà vẫn tôn trọng cơ chế quản trị doanh nghiệp hiện đại, từ đó tạo nền tảng đồng thuận và điều kiện hoạt động lâu dài.

Trên cơ sở xác định đúng chức năng, nhiệm vụ, quy chế làm việc cần được bổ sung theo hướng quy định cụ thể quy trình lãnh đạo và chế độ làm

việc của cấp ủy, chi ủy, bí thư chi bộ gắn với yêu cầu linh hoạt của môi trường doanh nghiệp. Quy chế cần làm rõ nguyên tắc tập trung dân chủ, chế độ họp cấp ủy/chi ủy, chế độ sinh hoạt chi bộ định kỳ và sinh hoạt chuyên đề; quy trình chuẩn bị nội dung, tài liệu, dự kiến kết luận; trách nhiệm điều hành của bí thư và trách nhiệm của từng cấp ủy viên trong theo dõi các mảng công tác. Đặc biệt, đối với doanh nghiệp có ca kíp, lao động phân tán, quy chế nên quy định linh hoạt về thời gian sinh hoạt, hình thức họp (trực tiếp kết hợp trực tuyến khi phù hợp), phương thức lấy ý kiến để bảo đảm vừa đúng nguyên tắc tổ chức sinh hoạt đảng, vừa không làm gián đoạn sản xuất – kinh doanh. Tính linh hoạt phải đi kèm kỷ luật, tức là linh hoạt về cách tổ chức nhưng không giảm chuẩn về nội dung, chất lượng và sự lãnh đạo tập thể.

Thứ hai, hoàn thiện quy định, quy chế phối hợp công tác giữa tổ chức đảng với chủ doanh nghiệp, hội đồng quản trị/hội đồng thành viên, ban giám đốc, các phòng ban chuyên môn và các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp. Thực tiễn cho thấy ở nơi nào có cơ chế phối hợp rõ ràng thì hoạt động của chi bộ, đảng bộ ổn định và có hiệu quả hơn; ngược lại, thiếu quy chế phối hợp dễ dẫn đến hiểu lầm vai trò, né tránh hoặc va chạm không cần thiết. Vì vậy, quy chế cần quy định cụ thể các kênh trao đổi thông tin định kỳ giữa bí thư chi bộ với lãnh đạo doanh nghiệp; các nội dung cần thống nhất trước khi triển khai như tuyên truyền pháp luật lao động, xây dựng văn hóa doanh nghiệp, tổ chức phong trào thi đua, hoạt động an sinh xã hội, đối thoại định kỳ, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở. Cùng với đó, cần quy định trách nhiệm phối hợp của Công đoàn, Đoàn Thanh niên trong tham gia xây dựng chi bộ vững mạnh, tham gia vận động quần chúng, phản ánh tâm tư, kiến nghị, giám sát việc thực hiện quyền lợi người lao động, qua đó tạo nền tảng xã hội vững chắc cho tổ chức đảng.

Thứ ba, quy chế làm việc cũng cần được bổ sung theo hướng chuẩn hóa công tác quản lý đảng viên trong DNNKVNN, vì đây là khâu thường phát sinh khó khăn do biến động lao động lớn và tính dịch chuyển cao. Quy định cần cụ thể hóa chế độ phân công đảng viên phụ trách quần chúng; quy trình theo dõi, nhận xét đảng viên theo định kỳ và theo kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên

môn; cơ chế quản lý sinh hoạt và chuyển sinh hoạt đảng đối với đảng viên thay đổi nơi làm việc hoặc địa điểm công tác; chế độ quản lý hồ sơ đảng viên bảo đảm chặt chẽ nhưng thuận tiện. Đồng thời, quy chế cần làm rõ trách nhiệm nêu gương của đảng viên trong chấp hành kỷ luật lao động, đạo đức nghề nghiệp, tuân thủ pháp luật, văn hóa ứng xử, bảo vệ uy tín doanh nghiệp; coi đây là tiêu chí trọng tâm trong đánh giá chất lượng đảng viên gắn với môi trường doanh nghiệp. Đi đôi với quản lý đảng viên, hệ thống quy định cũng cần hoàn thiện các quy trình phát triển đảng viên trong doanh nghiệp theo hướng chặt chẽ, thực chất, chống hình thức. Quy chế nên quy định rõ trách nhiệm tạo nguồn của chi bộ gắn với phong trào thi đua lao động sản xuất; trách nhiệm phối hợp của Công đoàn, Đoàn Thanh niên trong phát hiện, giới thiệu đoàn viên, hội viên ưu tú; quy trình bồi dưỡng, thử thách, nhận xét đối tượng theo tiêu chí cụ thể; chế độ họp xét, đánh giá bảo đảm dân chủ, khách quan; đồng thời làm rõ cơ chế hỗ trợ về thời gian, điều kiện học tập để quần chúng tham gia lớp bồi dưỡng nhận thức về Đảng mà không ảnh hưởng tiêu cực đến công việc. Việc "quy trình hóa" sẽ giúp công tác phát triển đảng viên trở thành dòng công việc ổn định, có thể kiểm tra, giám sát, hạn chế tình trạng bị động hoặc chạy theo chỉ tiêu.

Cùng với đó, cần rà soát và hoàn thiện quy định về kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng phù hợp đặc thù DNNKVNN. Kiểm tra, giám sát không nên thiên về hình thức hay "hành chính hóa", mà tập trung vào các nội dung cốt lõi như thực hiện nguyên tắc sinh hoạt đảng, trách nhiệm nêu gương của đảng viên, việc chấp hành chủ trương của Đảng và pháp luật Nhà nước, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, phòng ngừa vi phạm pháp luật lao động và các biểu hiện tiêu cực trong doanh nghiệp. Cần quy định rõ chế độ tự kiểm tra, giám sát thường xuyên; cơ chế tiếp nhận, xử lý phản ánh của quần chúng; chế độ báo cáo và lưu trữ biên bản, kết luận kiểm tra; bảo đảm tính kịp thời, chặt chẽ nhưng không gây cản trở hoạt động sản xuất – kinh doanh.

Cần lưu ý rằng, việc hoàn thiện quy định, quy chế làm việc của đảng bộ, chi bộ cơ sở một mặt phải bám sát, cụ thể hóa các quy định hiện hành của Trung ương, nhưng không phải là sự sao chép các quy định mẫu mà cần có sự

vận dụng để đảm bảo phù hợp với một "hệ sinh thái" đặc thù (môi trường kinh doanh, mục tiêu lợi nhuận, quan hệ lao động). Trong bối cảnh chuyển đổi số, việc hoàn thiện quy chế làm việc cần tính tới nội dung ứng dụng công nghệ trong quản lý và sinh hoạt đảng, nhưng phải bảo đảm nguyên tắc bảo mật và kỷ luật thông tin. Quy chế nên xác định những nội dung có thể số hóa như lịch công tác, quản lý danh sách đảng viên, theo dõi kết quả học tập – bồi dưỡng, lưu trữ tài liệu sinh hoạt, trao đổi thông tin nghiệp vụ; đồng thời quy định rõ loại tài liệu mật, nội dung không được đưa lên nền tảng số không bảo đảm an toàn; quy định thẩm quyền, trách nhiệm người quản trị hệ thống, chế độ sao lưu và bảo vệ dữ liệu. Khi có "hành lang" quy định rõ ràng, chuyển đổi số sẽ trở thành công cụ nâng cao hiệu quả thay vì tạo rủi ro về kỷ luật và an ninh thông tin.

Để việc rà soát, bổ sung, hoàn thiện quy định, quy chế đạt hiệu quả, cần tổ chức thực hiện theo quy trình bài bản: đánh giá thực trạng quy chế hiện hành của từng đảng bộ, chi bộ; xác định những nội dung chưa phù hợp với mô hình doanh nghiệp; tham khảo hướng dẫn của cấp ủy cấp trên và kinh nghiệm điển hình; lấy ý kiến đóng góp của đảng viên, đại diện Công đoàn, Đoàn Thanh niên và trao đổi với lãnh đạo doanh nghiệp trong phạm vi phù hợp; sau đó ban hành, tập huấn, triển khai và định kỳ sơ kết, điều chỉnh. Quan trọng hơn, phải coi quy chế là "công cụ quản trị nội bộ" của tổ chức đảng: có kiểm tra việc thực hiện, có tiêu chí đánh giá, có cập nhật theo biến động doanh nghiệp và thay đổi của pháp luật.

Việc tiếp tục rà soát, bổ sung, hoàn thiện các quy định, quy chế làm việc của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN là giải pháp mang tính thiết kế thể chế ở cấp cơ sở. Khi quy chế rõ ràng, phù hợp và được thực thi nghiêm túc, tổ chức đảng sẽ lãnh đạo đúng chức năng, hoạt động nền nếp, linh hoạt, gắn thực tiễn doanh nghiệp; đồng thời tạo dựng cơ chế phối hợp đồng hành với chủ doanh nghiệp và các tổ chức chính trị – xã hội. Và như vậy, ngay cả khi nhân sự cấp ủy có sự thay đổi hay chủ doanh nghiệp có chuyển giao thế hệ, hoạt động của tổ chức đảng vẫn có nề nếp, quy trình để duy trì sự liên tục và nhất quán.

Thực tiễn cho thấy, nhiều chi bộ hoạt động kém hiệu quả do không có cơ chế phối hợp rõ ràng với chủ doanh nghiệp. Bí thư chi bộ thường là người làm công ăn lương, chịu sự quản lý của chủ doanh nghiệp, dẫn đến tâm lý e ngại, "lép vế" trong hoạt động Đảng. Các quy định cứng nhắc về giờ giấc sinh hoạt, hội họp truyền thống thường xung đột với lịch sản xuất, ca kíp của doanh nghiệp, đòi hỏi quy chế làm việc phải được "mềm hóa" và linh hoạt hơn.

4.2.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên, nhất là cấp ủy viên của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội và tăng cường vận động, kết nạp chủ doanh nghiệp vào Đảng và tham gia cấp ủy

4.2.3.1. Nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong doanh nghiệp

Chất lượng đội ngũ đảng viên trong các DNNKVNN ở thành phố Hà Nội là vấn đề có tính nền tảng và xuyên suốt đối với hoạt động của TCCSĐ trong khu vực kinh tế năng động, cạnh tranh cao và biến động mạnh về nhân lực. Chất lượng đội ngũ đảng viên không chỉ là tổng hòa phẩm chất cá nhân, mà trước hết là thước đo năng lực hiện thực hóa vai trò tiên phong, gương mẫu của đảng viên trong đời sống xã hội; khi đặt trong môi trường doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, thước đo đó càng được "kiểm nghiệm" trực tiếp thông qua thái độ lao động, kỷ luật công nghiệp, đạo đức nghề nghiệp, ý thức thượng tôn pháp luật và năng lực tạo ảnh hưởng tích cực đối với quần chúng. Đặc thù Hà Nội – trung tâm chính trị, kinh tế, dịch vụ, khoa học – công nghệ của cả nước, nơi tập trung đông đảo DNNKVNN với cơ cấu ngành nghề đa dạng, trình độ lao động phân tầng và tốc độ dịch chuyển việc làm nhanh – càng đòi hỏi xây dựng đội ngũ đảng viên vừa vững vàng về bản lĩnh chính trị, vừa có năng lực nghề nghiệp và phương pháp công tác phù hợp với môi trường hiện đại, đa văn hóa, nhịp độ cao.

Bản chất nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong các DNNKVNN là chuyển từ cách tiếp cận chú trọng "đủ số lượng, đúng thủ tục" sang cách tiếp cận phát triển đội ngũ đảng viên theo chuẩn chất lượng, trong đó kết hợp chặt chẽ giữa yêu cầu chính trị – tư tưởng, yêu cầu tổ chức – kỷ luật với yêu cầu hiệu quả thực tiễn trong lao động, sản xuất – kinh doanh. Đảng viên trong

DNNKVNN phải được hình thành và rèn luyện như một "hạt nhân kép": hạt nhân chính trị trong việc lan tỏa đường lối, chủ trương của Đảng, củng cố niềm tin và định hướng tư tưởng trong doanh nghiệp; đồng thời là hạt nhân chuyên môn trong nâng cao năng suất, chất lượng, tinh thần đổi mới sáng tạo, góp phần xây dựng văn hóa doanh nghiệp tuân thủ pháp luật và trách nhiệm xã hội. Khi hai chiều cạnh ấy thống nhất trong mỗi đảng viên, tổ chức đảng mới tránh được tình trạng sinh hoạt hình thức, xa rời nhiệm vụ sản xuất – kinh doanh hoặc ngược lại là "hòa tan" vai trò chính trị trước sức ép lợi ích.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên, khâu giáo dục, rèn luyện bản lĩnh chính trị và đạo đức cách mạng cần được đổi mới mạnh theo hướng phù hợp với môi trường doanh nghiệp. Nội dung giáo dục không chỉ dừng ở học tập nghị quyết, chỉ thị theo lối truyền đạt, mà phải gắn với việc nhận diện và xử lý các vấn đề mới nảy sinh trong đời sống doanh nghiệp ở Hà Nội: cạnh tranh, áp lực chỉ tiêu và lợi nhuận; sự đa dạng về quan điểm, lối sống; tác động của mạng xã hội; xung đột lợi ích trong quan hệ lao động; yêu cầu thượng tôn pháp luật, trách nhiệm xã hội và bảo vệ môi trường; văn hóa công sở, đạo đức nghề nghiệp trong nền kinh tế số. Trên cơ sở đó, TCCSĐ cần xây dựng cơ chế thường xuyên "tự giác chính trị" cho đảng viên thông qua sinh hoạt chuyên đề theo tình huống, diễn đàn trao đổi kinh nghiệm nghề nghiệp gắn với rèn luyện đạo đức, và hình thức bồi dưỡng linh hoạt (trực tuyến – trực tiếp, theo ca kíp, theo cụm doanh nghiệp) để khắc phục hạn chế về thời gian, địa điểm vốn rất phổ biến trong DNNKVNN .

Cùng với công tác tư tưởng, phải đặt trọng tâm vào việc nâng cao chất lượng đảng viên bằng cơ chế tổ chức – kỷ luật và chuẩn mực hành vi cụ thể, có thể quan sát và đánh giá được. Trong doanh nghiệp, uy tín của đảng viên được xác lập trước hết qua kỷ luật lao động, tinh thần trách nhiệm, chuẩn mực giao tiếp, khả năng hợp tác và hiệu quả công việc; vì vậy, cần cụ thể hóa tiêu chí "tiền phong, gương mẫu" thành các chuẩn mực phù hợp với từng nhóm ngành nghề ở Hà Nội (dịch vụ – thương mại, công nghiệp, công nghệ thông tin, tài chính, logistics, y tế – giáo dục tư thục…). Tổ chức đảng phải kiên trì xây dựng cơ chế rèn luyện thường xuyên thông qua giao nhiệm vụ gắn với kết quả: mỗi

đảng viên có cam kết phấn đấu theo năm, có sản phẩm cụ thể trong lao động và trong tham gia công tác xây dựng Đảng, có việc làm thiết thực trong củng cố đoàn kết nội bộ, xây dựng quan hệ lao động hài hòa và giữ gìn kỷ cương doanh nghiệp. Khi chuẩn mực được lượng hóa và gắn với trách nhiệm cá nhân, việc phê bình và tự phê bình mới thoát khỏi tính hình thức, trở thành công cụ chỉnh đốn đảng viên ngay trong môi trường công việc hằng ngày.

Một cấu phần quan trọng khác là đổi mới công tác tạo nguồn, kết nạp và quản lý đảng viên theo hướng coi chất lượng chính trị và năng lực thực tiễn là tiêu chuẩn trung tâm. DNNKVNN ở Hà Nội có biến động lao động lớn, nên nếu chỉ "đợi nguồn" tự nhiên sẽ dễ thiếu hụt lực lượng nòng cốt; vì vậy, cấp ủy phải chủ động phát hiện nhân tố tích cực trong công nhân kỹ thuật, nhân sự chuyên môn, quản trị trung gian và lao động trẻ có trình độ, thông qua phong trào thi đua lao động giỏi, sáng kiến cải tiến, hoạt động công đoàn – đoàn thanh niên, và các hoạt động trách nhiệm xã hội. Quá trình bồi dưỡng đối tượng kết nạp cần đặt trong môi trường thử thách nghề nghiệp và thử thách bản lĩnh: giao việc khó, giao nhiệm vụ vận động quần chúng, tham gia giải quyết các vấn đề cụ thể của tập thể lao động; qua đó sàng lọc động cơ vào Đảng, tránh khuynh hướng chạy theo số lượng hoặc kết nạp để "đủ cơ cấu". Song song, công tác quản lý đảng viên phải thích ứng với thực tiễn dịch chuyển việc làm: cập nhật kịp thời tình trạng cư trú, công tác; hướng dẫn chuyển sinh hoạt đảng thuận lợi; tăng cường quản lý qua nền tảng số ở mức phù hợp; bảo đảm đảng viên dù biến động vị trí vẫn được theo dõi rèn luyện và tham gia sinh hoạt, không bị "đứt gãy" mối liên hệ tổ chức.

Nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong DNNKVNN cũng đòi hỏi gắn chặt việc rèn luyện đảng viên với việc thực hiện dân vận và xây dựng các tổ chức quần chúng trong doanh nghiệp. Đảng viên phải thực sự là cầu nối tin cậy giữa người lao động với chủ doanh nghiệp, giữa lợi ích chính đáng của người lao động với mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp. Trên thực tế, nhiều mâu thuẫn trong doanh nghiệp phát sinh từ thiếu đối thoại, thiếu cơ chế phản hồi và thiếu người "đứng giữa" có uy tín; do đó, đảng viên cần được trang bị kỹ năng vận động, đối thoại, thuyết phục, kiến thức pháp luật lao động

và kỹ năng xử lý tình huống để góp phần phòng ngừa tranh chấp, tạo ổn định xã hội ngay từ cơ sở. Khi đảng viên làm tốt vai trò dân vận trong doanh nghiệp, uy tín chính trị của tổ chức đảng được nâng lên bằng chính hiệu quả thực tiễn, không phải bằng khẩu hiệu.

Để giải pháp đạt hiệu quả bền vững, cơ chế đánh giá, sàng lọc đảng viên phải được thực hiện nghiêm và thực chất, lấy kết quả rèn luyện trong môi trường doanh nghiệp làm thước đo. Cần khắc phục cách đánh giá chung chung, nể nang, "dĩ hòa vi quý" bằng việc gắn đánh giá đảng viên với mức độ hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn, tinh thần kỷ luật, ý thức tuân thủ pháp luật và nội quy doanh nghiệp, cùng với mức độ tham gia sinh hoạt đảng, đóng góp xây dựng tổ chức và vận động quần chúng. Kiên quyết xử lý những trường hợp vi phạm tư cách đảng viên, suy thoái đạo đức, lối sống, thiếu gương mẫu trong lao động, hoặc không còn đủ uy tín trong tập thể. Ngược lại, cần có cơ chế động viên, tôn vinh, khen thưởng kịp thời những đảng viên tiêu biểu gắn với điển hình "đảng viên lao động giỏi, đổi mới sáng tạo, kỷ luật – trách nhiệm", qua đó tạo động lực phấn đấu và lan toả chuẩn mực.

Trong điều kiện Hà Nội, việc triển khai giải pháp cần dựa vào vai trò của cấp ủy cấp trên trực tiếp và sự phối hợp liên ngành giữa hệ thống tổ chức đảng với các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức chính trị – xã hội. Các quận, huyện, đảng ủy khối và cấp ủy cấp trên trực tiếp cần tăng cường dự sinh hoạt chi bộ, hướng dẫn phương pháp sinh hoạt phù hợp ca kíp; tổ chức các lớp bồi dưỡng theo cụm khu công nghiệp, theo ngành nghề; xây dựng kho tình huống điển hình về công tác đảng viên trong DNNKVNN ở Hà Nội để huấn luyện theo thực tiễn. Đồng thời, cần củng cố cơ chế phối hợp với chủ doanh nghiệp trên cơ sở tôn trọng pháp luật và lợi ích chính đáng, tạo điều kiện về thời gian, không gian sinh hoạt, bồi dưỡng để đảng viên thực hiện trách nhiệm mà không làm gián đoạn hoạt động sản xuất – kinh doanh.

Như vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong DNNKVNN ở Hà Nội là quá trình xây dựng "đảng viên kiểu mới" trong môi trường kinh tế thị trường: vững vàng chính trị, trong sạch đạo đức, nghiêm kỷ luật, giỏi nghề nghiệp, có năng lực vận động quần chúng và giải quyết vấn đề phát sinh. Khi

chất lượng từng đảng viên được nâng lên một cách thực chất và có hệ thống, TCCSĐ trong DNNKVNN mới thực sự trở thành hạt nhân chính trị, bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng được hiện diện sinh động, thuyết phục thông qua hiệu quả công việc, sự ổn định quan hệ lao động và những giá trị văn hóa tiến bộ trong từng doanh nghiệp của Thủ đô.

4.2.3.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ cấp ủy viên

Nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong doanh nghiệp cũng chính là tạo tiền đề, tạo nguồn quan trọng và trực tiếp để nâng cao chất lượng đội ngũ cấp ủy cơ sở - chủ thể lãnh đạo trực tiếp và có tính quyết định đối với chất lượng hoạt động của các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN trên địa bàn thành phố Hà Nội. Trong môi trường DNNKVNN – nơi quan hệ lao động mang tính hợp đồng, nhịp độ sản xuất – kinh doanh nhanh, cơ cấu lao động biến động, lợi ích đa chiều và chịu sức ép mạnh của cạnh tranh – vai trò của đội ngũ cấp ủy viên không chỉ dừng ở việc tổ chức sinh hoạt đảng đúng quy định, mà còn thể hiện ở năng lực "chính trị hoá" những vấn đề phát sinh trong doanh nghiệp theo đúng nguyên tắc, đồng thời "doanh nghiệp hoá" phương thức lãnh đạo của Đảng theo hướng mềm dẻo, thuyết phục, hiệu quả. Với Hà Nội, địa bàn tập trung đông doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, nhiều ngành nghề dịch vụ – công nghệ – thương mại, yêu cầu đặt ra càng cao: đội ngũ cấp ủy viên phải đủ bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực tổ chức và phương pháp công tác phù hợp với đặc thù đô thị lớn, trung tâm kinh tế – chính trị, nơi "tính hiện đại" và "tính phức hợp" của đời sống doanh nghiệp thể hiện đậm nét.

Cốt lõi của giải pháp là xây dựng đội ngũ cấp ủy cơ sở theo hướng chuẩn hóa và chuyên nghiệp hóa, bảo đảm tính kế thừa, tính ổn định tương đối và tính thích ứng cao với đặc thù DNNKVNN. Trước hết, cần xác lập và quán triệt hệ tiêu chuẩn cấp ủy viên sát với yêu cầu lãnh đạo ở doanh nghiệp ngoài nhà nước, trong đó nhấn mạnh đồng thời ba nhóm năng lực: năng lực chính trị (kiên định mục tiêu, đường lối, có khả năng nắm bắt, định hướng tư tưởng trong doanh nghiệp); năng lực tổ chức - vận động (tổ chức sinh hoạt đảng thiết thực, phát huy dân chủ, tăng cường đoàn kết, quy tụ quần chúng); và năng lực

nghề nghiệp - quản trị (am hiểu lĩnh vực sản xuất - kinh doanh, pháp luật lao động, quan hệ lao động và văn hóa doanh nghiệp). Đây là điểm khác biệt quan trọng so với tiêu chuẩn hóa đội ngũ cấp ủy viên ở khu vực hành chính - sự nghiệp hoặc doanh nghiệp nhà nước, bởi trong doanh nghiệp tư nhân, FDI, uy tín của cấp ủy viên không chỉ đến từ chức danh trong Đảng mà còn được "xác nhận" hằng ngày qua kỷ luật lao động, năng suất, tinh thần trách nhiệm, và khả năng tạo đồng thuận trong môi trường hợp đồng.

Trên nền tiêu chuẩn đó, công tác tạo nguồn và quy hoạch cấp ủy phải được làm chủ động, bài bản và linh hoạt theo đặc thù biến động nhân sự của doanh nghiệp. Cấp ủy cấp trên trực tiếp cần hướng dẫn TCCSĐ trong doanh nghiệp xây dựng "nguồn kế cận" theo phương châm mở, động, liên tục: phát hiện những đảng viên trẻ có triển vọng từ các vị trí sản xuất, kỹ thuật, kinh doanh, quản lý trung gian; đồng thời chú trọng nguồn là đảng viên có uy tín trong đội ngũ chuyên gia, kỹ sư, cán bộ quản trị, lao động chất lượng cao. Quy hoạch không nên hiểu như "danh sách cứng", mà là một quá trình lựa chọn, bồi dưỡng, thử thách và sàng lọc; trong đó, việc giao nhiệm vụ, phân công phụ trách mảng công tác, tổ chức sinh hoạt chuyên đề, tham gia xử lý những vấn đề "nóng" của quan hệ lao động chính là cơ chế để rèn luyện và kiểm chứng năng lực lãnh đạo của nguồn quy hoạch. Với địa bàn Hà Nội, cần đặc biệt coi trọng quy hoạch theo ngành, theo cụm doanh nghiệp và theo khu công nghiệp - khu chế xuất, để bảo đảm sự đồng bộ trong hỗ trợ, bồi dưỡng và điều động khi doanh nghiệp có biến động tổ chức đảng.

Để chất lượng đội ngũ cấp ủy cơ sở được nâng lên thực chất, khâu đào tạo, bồi dưỡng phải chuyển mạnh từ "trang bị kiến thức chung" sang "bồi dưỡng năng lực thực hành công tác đảng trong doanh nghiệp". Nội dung bồi dưỡng cần thiết kế theo các mô-đun chuyên sâu: kỹ năng lãnh đạo sinh hoạt chi bộ theo hướng gọn, đúng, trúng; kỹ năng nắm bắt và định hướng tư tưởng người lao động trong môi trường đa dạng; kỹ năng đối thoại, thương lượng và phối hợp với chủ doanh nghiệp, ban điều hành, công đoàn; kiến thức pháp luật lao động, bảo hiểm, an toàn vệ sinh lao động; kỹ năng xử lý tình huống xung đột lợi ích, tranh chấp lao động, truyền thông nội bộ; và kỹ năng số phục vụ

công tác đảng (quản lý đảng viên, sinh hoạt linh hoạt, truyền thông chính trị phù hợp). Hình thức bồi dưỡng cũng cần phù hợp nhịp độ doanh nghiệp: kết hợp trực tuyến – trực tiếp, đào tạo theo ca, theo cụm doanh nghiệp; tăng cường "huấn luyện tại chỗ" thông qua dự sinh hoạt, kèm cặp bởi cấp ủy viên có kinh nghiệm của đảng ủy cấp trên trực tiếp.

Cùng với bồi dưỡng, việc nâng cao chất lượng đội ngũ cấp ủy cơ sở phải gắn chặt với cơ chế sử dụng, đãi ngộ và bảo vệ cán bộ làm công tác đảng trong DNNKVNN. Thực tiễn cho thấy, nhiều cấp ủy viên kiêm nhiệm chịu áp lực công việc chuyên môn cao, thời gian hạn hẹp, trong khi điều kiện bảo đảm cho hoạt động đảng còn thiếu, khiến nhiệt huyết giảm sút hoặc dẫn đến làm việc hình thức. Vì vậy, cần tạo cơ chế để cấp ủy cơ sở được bố trí thời gian hợp lý cho công tác đảng; có sự ghi nhận chính thức vào đánh giá cán bộ, người lao động trong doanh nghiệp (trong phạm vi phù hợp); đồng thời, cấp ủy cấp trên phải kịp thời hỗ trợ, tháo gỡ khi cấp ủy viên gặp khó khăn trong quan hệ phối hợp với lãnh đạo doanh nghiệp. Điểm quan trọng là bảo đảm nguyên tắc: tổ chức đảng không "đối lập" với doanh nghiệp, nhưng cũng không để cấp ủy viên bị lệ thuộc, bị vô hiệu hóa vai trò lãnh đạo; do đó, cần các quy chế phối hợp rõ ràng, tạo khung hành động an toàn, minh bạch cho cấp ủy viên thực thi nhiệm vụ.

Một trụ cột khác của giải pháp là đổi mới mạnh mẽ công tác đánh giá, sàng lọc đội ngũ cấp ủy cơ sở theo hướng lấy hiệu quả lãnh đạo thực tiễn làm thước đo. Đánh giá không chỉ dựa vào hồ sơ, nhận xét chung, mà phải gắn với các chỉ dấu cụ thể: chất lượng sinh hoạt cấp uỷ, chi bộ; mức độ đoàn kết nội bộ; kết quả phát triển đảng viên và xây dựng lực lượng nòng cốt; hiệu quả công tác dân vận trong doanh nghiệp; năng lực phối hợp giải quyết kiến nghị hợp pháp của người lao động; và mức độ chuyển biến về kỷ luật, văn hóa, ý thức tuân thủ pháp luật trong doanh nghiệp. Cùng với đó là cơ chế sàng lọc: kiên quyết thay thế những cấp ủy viên uy tín thấp, ngại va chạm, vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, hoặc không hoàn thành nhiệm vụ; đồng thời mạnh dạn bố trí, kiện toàn những nhân tố mới có năng lực, bản lĩnh, có uy tín nghề nghiệp. Việc sàng lọc ở đây không nhằm tạo "xáo trộn", mà nhằm củng cố sức

chiến đấu và tính tiền phong gương mẫu của đội ngũ lãnh đạo cơ sở trong khu vực đặc thù này.

Đối với địa bàn Hà Nội, giải pháp cần được triển khai theo hướng tăng cường vai trò của đảng ủy cấp trên trực tiếp của TCCSĐ trong doanh nghiệp, gắn với phân cấp, phân công rõ ràng và cơ chế hỗ trợ thường xuyên. Thành ủy cần thúc đẩy cơ chế "cầm tay chỉ việc" thông qua mạng lưới báo cáo viên, cộng tác viên, tổ công tác theo cụm doanh nghiệp; định kỳ dự sinh hoạt chi bộ, sinh hoạt cấp ủy để kịp thời uốn nắn phương pháp lãnh đạo, nâng cao năng lực điều hành của cấp ủy viên. Đồng thời, cần hình thành kho học liệu và tình huống điển hình về công tác đảng trong DNNKVNN của Hà Nội, tổng kết mô hình hay, cách làm hiệu quả theo từng loại hình doanh nghiệp (tư nhân, FDI, startup công nghệ, dịch vụ – thương mại, sản xuất công nghiệp…), qua đó tạo "chuẩn thực hành" cho đội ngũ cấp ủy viên học tập và vận dụng.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cấp ủy cơ sở trong DNNKVNN tại Hà Nội là quá trình đồng thời chuẩn hóa tiêu chuẩn, chủ động tạo nguồn – quy hoạch, đổi mới đào tạo bồi dưỡng theo năng lực thực hành, hoàn thiện cơ chế sử dụng – bảo vệ – đãi ngộ, và siết chặt đánh giá – sàng lọc theo hiệu quả lãnh đạo thực tiễn. Khi đội ngũ cấp ủy viên đủ "tâm – tầm – kỹ năng" và được đặt trong một cơ chế vận hành phù hợp với nhịp sống doanh nghiệp, TCCSĐ mới thực sự phát huy vai trò hạt nhân chính trị, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu, đóng góp thiết thực vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và mục tiêu phát triển của Thủ đô trong giai đoạn mới.

4.2.3.3. Tăng cường kết nạp chủ doanh nghiệp vào Đảng và tham gia cấp ủy của đảng bộ, chi bộ cơ sở

Đây được xem như "chìa khóa", mang tính đột phá để thay đổi căn bản chất lượng và vị thế của tổ chức đảng trong DNNKVNN. Trong DNNKVNN, quyền quyết định mọi vấn đề (nhân sự, tài chính, chiến lược) thuộc về chủ doanh nghiệp. Nếu Bí thư chi bộ là người làm công ăn lương, rất khó để "lãnh đạo" hoặc có tiếng nói ngang hàng với chủ doanh nghiệp. Khi chủ doanh nghiệp là đảng viên, nhất là khi tham gia cấp ủy tháo gỡ được "nút thắt" về vị thế và quyền lực lãnh đạo, giải quyết được mâu thuẫn giữa "quyền lực chính

trị" và "quyền lực kinh tế". Khi người đứng đầu doanh nghiệp cũng là lãnh đạo Đảng, vai trò của tổ chức đảng được nâng lên vị thế thực quyền, tiếng nói của Đảng gắn liền với tiếng nói của người quản lý cao nhất, chấm dứt tình trạng tổ chức đảng bị "bên lề hóa" hoặc hoạt động hình thức. Việc chủ doanh nghiệp tham gia cấp ủy giúp tạo ra sự đồng thuận trong định hướng, các nghị quyết, chương trình, kế hoạch công tác của của đảng bộ, chi bộ sẽ không còn là những văn bản hành chính khô khan mà được cụ thể hóa thành các chiến lược kinh doanh, giải pháp quản trị của chính doanh nghiệp. Bằng thực tiễn công tác Đảng, chủ doanh nghiệp sẽ am tường về vị thế, vai trò của tổ chức đảng và công tác xây dựng Đảng - thêm một kênh để giáo dục ý thức kỷ luật cho người lao động, xây dựng văn hóa doanh nghiệp và tạo sự đoàn kết nội bộ, trực tiếp phục vụ cho lợi ích của doanh nghiệp. Không những thế, khi chủ doanh nghiệp là đảng viên/cấp ủy viên, họ sẽ chủ động tạo thuận lợi về cơ chế: trang bị cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác Đảng, bố trí thời gian phù hợp cho sinh hoạt Đảng, hỗ trợ kinh phí hoạt động từ nguồn tài chính của doanh nghiệp một cách danh chính ngôn thuận. Điều này tạo ra nền tảng vật chất vững chắc cho đảng bộ, chi bộ duy trì hoạt động đều đặn và chất lượng.

Mặt khác, không thể phủ nhận thực tế là chủ doanh nghiệp có sức ảnh hưởng lớn nhất tại đơn vị. Việc họ đứng trong hàng ngũ của Đảng và tham gia cấp ủy là thông điệp chính trị mạnh mẽ nhất để xóa bỏ tâm lý e ngại vào Đảng của người lao động và đội ngũ quản lý cấp trung. Họ sẽ dễ dàng quy tụ, phát hiện và bồi dưỡng những nhân sự chủ chốt, có năng lực chuyên môn giỏi để kết nạp vào Đảng, từ đó nâng cao chất lượng đầu vào của đội ngũ đảng viên, tránh tình trạng chi bộ chỉ toàn là lao động phổ thông hoặc nhân viên hành chính.

4.2.4. Nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng bộ, chi bộ cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

Nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng bộ, chi bộ cơ sở trong các DNNKVNN ở thành phố Hà Nội là giải pháp có ý nghĩa then chốt, quyết định trực tiếp đến việc khẳng định vai trò lãnh đạo của Đảng trong khu vực kinh tế ngày càng giữ vị trí chủ lực này. Trong bối cảnh Thành phố đẩy mạnh cơ cấu lại kinh tế, phát triển mạnh khu vực dịch vụ – công nghiệp và thu hút đầu tư,

nếu sinh hoạt đảng ở các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN không được nâng chất thì tổ chức đảng khó thực hiện tốt vai trò hạt nhân chính trị, khó tạo được đồng thuận giữa chủ doanh nghiệp và người lao động, thậm chí có nguy cơ tồn tại hình thức, ảnh hưởng đến uy tín của Đảng.

Nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng bộ, chi bộ cơ sở trong các DNNKVNN ở thành phố Hà Nội cần được xác định theo hướng vừa tuân thủ nguyên tắc chung, vừa phù hợp đặc thù doanh nghiệp. Trọng tâm là làm cho sinh hoạt của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp thực sự trở thành diễn đàn chính trị – tư tưởng, nơi quán triệt và cụ thể hóa đường lối, chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước vào chiến lược, kế hoạch sản xuất – kinh doanh, bảo đảm lợi ích hợp pháp của người lao động, giữ vững ổn định quan hệ lao động. Sinh hoạt phải coi trọng cả hai trục: sinh hoạt thường kỳ hằng tháng, bảo đảm đầy đủ các bước theo quy định; và sinh hoạt chuyên đề gắn với những vấn đề "nóng" trong doanh nghiệp như xây dựng văn hóa doanh nghiệp, kỷ luật lao động, chuyển đổi số, cải thiện điều kiện làm việc, phòng chống tham nhũng, tiêu cực, xây dựng đội ngũ công nhân hiện đại. Nội dung sinh hoạt cũng cần được thiết kế linh hoạt, gọn nhưng sâu, tăng tính đối thoại và liên hệ thực tiễn, tránh lặp lại, sao chép báo cáo chung chung. Cùng với đó, việc chuẩn hóa hệ thống hồ sơ sinh hoạt, nghị quyết, kế hoạch, báo cáo kiểm điểm định kỳ sẽ giúp đảng bộ, chi bộ có căn cứ đánh giá, điều chỉnh kịp thời.

Để thực hiện được giải pháp, trước hết Thành ủy cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống hướng dẫn, quy định cụ thể về sinh hoạt chi bộ trong DNNKVNN , trên cơ sở các chỉ thị, quy định mới của Trung ương, đồng thời vận dụng linh hoạt với đặc điểm lao động phân tán, thời gian làm việc căng, yêu cầu sản xuất – kinh doanh cao. Đặc biệt, cần triển khai nghiêm túc Chỉ thị số 50-CT/TW ngày 23/7/2025 của Ban Bí thư về tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ trong giai đoạn mới, trong đó nhấn mạnh việc đổi mới căn bản, toàn diện nội dung, hình thức sinh hoạt chi bộ theo hướng thiết thực, hiệu quả, đúng quy định, hướng dẫn của cấp trên, phù hợp với từng loại hình chi bộ, nhất là ở doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư

nước ngoài. Chỉ thị này yêu cầu nội dung sinh hoạt phải được thảo luận kỹ lưỡng, sâu sắc, tập trung giải quyết những công việc đúng chức năng, nhiệm vụ của chi bộ, kịp thời nắm bắt tư tưởng đảng viên, phát hiện và giải quyết khó khăn, vướng mắc, những vấn đề mới, phức tạp phát sinh từ cơ sở; đồng thời, cấp ủy cấp trên phải thường xuyên theo dõi, nắm chắc tình hình sinh hoạt chi bộ, đặc biệt những chi bộ yếu kém, rà soát, củng cố, kiện toàn các chi bộ trong doanh nghiệp ngoài nhà nước, phân công cấp ủy viên dự sinh hoạt chi bộ trực thuộc và kiểm tra, giám sát kịp thời, góp ý, nhắc nhở, phê bình, xử lý nghiêm các vi phạm. Thành ủy cần đưa nội dung "nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ" vào chương trình công tác năm, gắn với đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cấp ủy, bí thư chi bộ. Cấp ủy cấp trên trực tiếp phải tăng cường cử cán bộ tham dự, hướng dẫn sinh hoạt tại doanh nghiệp, nhất là những chi bộ mới thành lập, những doanh nghiệp quy mô lớn, nhiều lao động. Qua đó, các hạn chế về nội dung, phương pháp, quy trình sinh hoạt được uốn nắn ngay từ đầu, đồng thời kinh nghiệm tốt ở doanh nghiệp này có thể nhanh chóng nhân rộng sang doanh nghiệp khác.

Một hướng triển khai quan trọng là bồi dưỡng, hỗ trợ nâng cao năng lực cho đội ngũ bí thư, cấp ủy viên và đảng viên nòng cốt trong doanh nghiệp. Các lớp tập huấn chuyên sâu về kỹ năng điều hành sinh hoạt chi bộ, kỹ năng tham mưu cho chủ doanh nghiệp trên cơ sở quan điểm, đường lối của Đảng, kỹ năng giải quyết mối quan hệ giữa nhiệm vụ sản xuất – kinh doanh và yêu cầu sinh hoạt đảng cần được tổ chức theo cụm doanh nghiệp, theo ngành nghề, đồng thời lồng ghép hướng dẫn cụ thể về sinh hoạt đảng trực tuyến theo Hướng dẫn số 03-HD/TW ngày 27/12/2022 của Ban Bí thư về thí điểm sinh hoạt đảng trực tuyến ở đảng bộ cơ sở, chi bộ có tính chất đặc thù hoặc trong hoàn cảnh đặc biệt, nhằm phù hợp với điều kiện lao động phân tán và áp dụng công nghệ số. Việc xây dựng "ngân hàng chuyên đề sinh hoạt chi bộ" phù hợp từng lĩnh vực (sản xuất công nghiệp, thương mại – dịch vụ, công nghệ số, y tế – giáo dục tư thục…) cũng giúp chi bộ dễ dàng lựa chọn, chuẩn bị nội dung sát thực hơn. Hà Nội với lợi thế về hạ tầng số có thể đẩy mạnh việc cung cấp tài liệu, mẫu biên bản, mẫu nghị quyết, các video hướng

dẫn sinh hoạt chi bộ qua nền tảng trực tuyến, giúp tiết kiệm thời gian, đồng thời tạo mạng lưới trao đổi nghiệp vụ giữa các bí thư chi bộ trong doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, việc nâng cao chất lượng sinh hoạt phải gắn chặt với xây dựng, hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa tổ chức đảng với chủ doanh nghiệp và các tổ chức chính trị – xã hội trong doanh nghiệp. Ở những nơi chủ doanh nghiệp là đảng viên, sinh hoạt chi bộ cần bàn sâu các giải pháp phát huy vai trò nêu gương của chủ doanh nghiệp trong chấp hành pháp luật, chăm lo người lao động, xây dựng thương hiệu gắn với trách nhiệm xã hội. Ở những nơi chủ doanh nghiệp không phải là đảng viên, chi bộ phải chủ động tham mưu, đề xuất, thuyết phục để chủ doanh nghiệp hiểu rõ lợi ích của việc có tổ chức đảng mạnh; đồng thời phối hợp chặt chẽ với công đoàn, đoàn thanh niên… lồng ghép nội dung nghị quyết chi bộ vào các phong trào thi đua lao động, sáng kiến, cải tiến kỹ thuật. Khi nội dung sinh hoạt chi bộ gắn liền với việc giải quyết những vấn đề người lao động quan tâm như tiền lương, an toàn lao động, bảo hiểm, nhà ở, phúc lợi, thì sức hấp dẫn và uy tín của tổ chức đảng trong doanh nghiệp sẽ được nâng cao rõ rệt.

Cuối cùng, để bảo đảm tính bền vững, chất lượng sinh hoạt đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN phải được gắn với các chỉ tiêu thi đua, khen thưởng và cơ chế sàng lọc, nâng cao chất lượng đảng viên. Những chi bộ tổ chức sinh hoạt nền nếp, nội dung thiết thực, nghị quyết hiệu quả, góp phần trực tiếp vào tăng trưởng doanh thu, cải thiện đời sống người lao động, giữ vững ổn định nội bộ, cần được thành phố tôn vinh, nhân rộng như những mô hình "chi bộ 4 tốt" trong doanh nghiệp. Ngược lại, những chi bộ nhiều năm sinh hoạt hình thức, đảng viên ít tham gia, không có chuyển biến trong thực hiện nghị quyết cần được kiểm điểm nghiêm, sắp xếp, kiện toàn lại cấp ủy, kiên quyết đưa ra khỏi Đảng những đảng viên thoái hóa, không giữ được vai trò tiên phong. Khi hệ thống động lực và ràng buộc trách nhiệm được vận hành đồng bộ, giải pháp nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng bộ, chi bộ cơ sở trong các DNNKVNN ở thành phố Hà Nội sẽ có điều kiện phát huy tác dụng, góp phần xây dựng hệ thống chính trị ở Thủ đô thật sự trong sạch, vững mạnh.

4.2.5. Phát huy vai trò của các tổ chức chính trị xã hội, nhất là Công đoàn, Đoàn Thanh niên tham gia xây dựng đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

Đây là giải pháp vừa mang tính chiến lược trong củng cố nền tảng xã hội của Đảng, vừa có ý nghĩa thực tiễn trực tiếp đối với việc nâng cao chất lượng hoạt động của TCCSĐ trong khu vực kinh tế năng động. Xây dựng đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp không chỉ dừng ở việc củng cố bộ máy, duy trì nền nếp sinh hoạt, mà là quá trình nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức đảng ngay trong môi trường sản xuất – kinh doanh; chất lượng của quá trình ấy phụ thuộc rất lớn vào mức độ gắn kết của tổ chức đảng với quần chúng và khả năng huy động các kênh vận động quần chúng tại chỗ. Ở DNNKVNN, nơi cơ cấu lao động biến động nhanh, quan hệ lao động đa dạng, thời gian cho hoạt động tập thể bị thu hẹp bởi nhịp độ sản xuất – kinh doanh, nếu thiếu các tổ chức chính trị – xã hội làm "cầu nối" và "cánh tay nối dài", việc xây dựng chi bộ, đảng bộ dễ rơi vào tình trạng khép kín, nặng hành chính, thiếu nền tảng quần chúng và giảm sức lan tỏa.

Về bản chất, Công đoàn, Đoàn Thanh niên trong doanh nghiệp là những tổ chức tập hợp quần chúng theo lợi ích, nhu cầu và đặc điểm giới, tuổi, nghề nghiệp; vì vậy có ưu thế nổi trội trong nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, phát hiện vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động, đánh giá uy tín, năng lực thực tiễn và mức độ gương mẫu của người lao động. Đây là những thông tin xã hội "sống" mà tổ chức đảng nếu chỉ dựa vào hồ sơ hoặc sinh hoạt định kỳ khó có thể nhận diện đầy đủ. Công đoàn gắn trực tiếp với đời sống, việc làm, quyền lợi hợp pháp của người lao động, có khả năng phản ánh kịp thời các điểm nóng, điểm nghẽn và mức độ đồng thuận trong tập thể; Đoàn Thanh niên có lợi thế trong tổ chức phong trào, khơi dậy tinh thần xung kích, sáng tạo, kỷ luật và khả năng lan tỏa. Khi các tổ chức này được vận hành đúng chức năng, phối hợp chặt chẽ với cấp ủy và chi bộ, chúng sẽ trở thành kênh tham gia quan trọng vào xây dựng tổ chức đảng vững mạnh, bảo đảm mối liên hệ mật thiết giữa Đảng với quần chúng ngay tại nơi làm việc.

Vì vậy muốn phát huy hiệu quả, điều cốt lõi là thiết lập cơ chế phối hợp thường xuyên giữa tổ chức đảng với Công đoàn, Đoàn Thanh niên theo hướng thống nhất mục tiêu, rõ nội dung tham gia, rõ trách nhiệm và thông suốt quy trình, đồng thời tôn trọng tính chủ động của mỗi tổ chức. Mục tiêu phối hợp cần được xác lập nhất quán là tham gia xây dựng đảng bộ, chi bộ vững mạnh về chính trị, tư tưởng, đạo đức, tổ chức và cán bộ; góp phần nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ; tăng cường công tác dân vận trong doanh nghiệp; xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định; và tạo môi trường thuận lợi để đảng viên phát huy vai trò nêu gương, quần chúng tích cực tham gia giám sát, góp ý xây dựng Đảng. Trên cơ sở đó, cấp ủy và chi bộ định hướng nội dung, trọng tâm công tác xây dựng Đảng gắn với nhiệm vụ của doanh nghiệp; Công đoàn, Đoàn Thanh niên tham gia bằng các hình thức phù hợp.

Một là, tham gia đóng góp ý kiến xây dựng dự thảo nghị quyết, chương trình hành động của đảng bộ, chi bộ, đảm bảo cho nghị quyết bám sát thực tiễn sản xuất kinh doanh, gắn liền với tâm tư, nguyện vọng và lợi ích chính đáng của người lao động trong doanh nghiệp. Các vấn đề của doanh nghiệp, của người lao động phải được phản ánh trong các chủ đề sinh hoạt của tổ chức đảng như những vấn đề liên quan đến an toàn vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện làm việc, phòng ngừa tranh chấp; Đoàn Thanh niên đề xuất các chuyên đề về sáng kiến cải tiến, chuyển đổi số trong công việc, xây dựng tác phong công nghiệp. Việc "đưa vấn đề của người lao động" vào không gian sinh hoạt chi bộ theo cách phù hợp sẽ giúp chi bộ tăng sức hấp dẫn, củng cố niềm tin, đồng thời làm rõ vai trò lãnh đạo của tổ chức đảng trong giải quyết những nội dung sát sườn của doanh nghiệp và thể hiện rõ vai trò tham mưu, đề xuất của các tổ chức chính trị - xã hội tham gia xây dựng tổ chức đảng.

Hai là, các tổ chức chính trị - xã hội giữ vai trò nòng cốt trong việc chuyển hóa các nghị quyết của Đảng thành các phong trào thi đua lao động, sáng kiến cải tiến kỹ thuật và văn hóa doanh nghiệp, qua đó khẳng định vai trò lãnh đạo của Đảng bằng những kết quả cụ thể về năng suất, chất lượng và hiệu quả kinh doanh. Công đoàn, Đoàn Thanh niên xây dựng phong trào làm "môi trường rèn luyện" và tạo động lực xã hội cho tổ chức đảng hoạt động. Các

phong trào thi đua lao động giỏi, lao động sáng tạo, thực hành tiết kiệm, nâng cao chất lượng dịch vụ, xây dựng kỷ luật – kỷ cương, xây dựng văn hóa doanh nghiệp… nếu được tổ chức bài bản, có sản phẩm, có đánh giá sẽ tạo ra môi trường kiểm nghiệm thực chất về tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật, thái độ hợp tác và khả năng lan tỏa của mỗi cá nhân. Từ đó, chi bộ có thêm dữ liệu xã hội tin cậy để đánh giá đảng viên, bố trí nhiệm vụ, phát huy vai trò nêu gương, đồng thời phát hiện nhân tố tích cực tham gia các hoạt động của tổ chức đảng. Đặc biệt, trong điều kiện lao động trẻ chiếm tỷ trọng cao, phong trào thanh niên xung kích và các hoạt động chăm lo, kết nối của Đoàn Thanh niên sẽ góp phần quan trọng tạo sự gắn bó với doanh nghiệp, giảm biến động lao động, qua đó tạo điều kiện thuận lợi để chi bộ duy trì nền nếp sinh hoạt và nâng cao chất lượng tổ chức.

Ba là, tạo nguồn và tham gia tích cực vào công tác phát triển đảng viên. Thực hiện chức năng là "vườn ươm" hạt giống đỏ, Công đoàn và Đoàn Thanh niên chủ động phát hiện, bồi dưỡng những nhân tố ưu tú (công nhân lành nghề, cán bộ quản lý trẻ, đoàn viên tích cực) để giới thiệu cho Đảng xem xét kết nạp; coi đây là trách nhiệm chính trị và thước đo hiệu quả hoạt động của tổ chức mình.

Bốn là, thực hiện chức năng giám sát và phản biện xã hội, giám sát việc thực hiện quy chế dân chủ cơ sở, phát huy quyền làm chủ của người lao động thông qua tổ chức đoàn thể để tham gia giám sát việc tuân thủ Điều lệ Đảng, việc thực hiện quy chế dân chủ và tính nêu gương về đạo đức, lối sống của đội ngũ cán bộ, đảng viên (nhất là đảng viên giữ chức vụ quản lý), kịp thời phản ánh, kiến nghị với cấp ủy những biểu hiện lệch lạc, tiêu cực để chấn chỉnh.

Năm là, tích cực tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng bằng các hình thức tuyên truyền đa dạng (đối thoại, sinh hoạt câu lạc bộ, mạng xã hội nội bộ...) để giáo dục lý tưởng cách mạng, truyền thống yêu nước, đạo đức nghề nghiệp và lối sống văn hóa cho đoàn viên, hội viên, giúp người lao động, đặc biệt là thế hệ trẻ, nhận thức đúng đắn về Đảng và tự nguyện phấn đấu đứng trong hàng ngũ của Đảng. Mặt khác, các tổ chức này cũng nắm bắt và phản ánh tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên, hội viên để tổng hợp, cung cấp thông tin cho tổ chức đảng để kịp thời định hướng công tác tư tưởng. Thông qua đối

thoại định kỳ, tham gia xây dựng và giám sát thực hiện thỏa ước lao động tập thể, quy chế dân chủ ở cơ sở, Công đoàn giúp chi bộ nắm chắc tình hình, dự báo nguy cơ phát sinh mâu thuẫn, kịp thời tham mưu cho cấp ủy giải pháp hài hòa lợi ích. Đoàn Thanh niên với thế mạnh truyền thông, tổ chức hoạt động cộng đồng có thể góp phần lan tỏa hình ảnh doanh nghiệp, xây dựng văn hóa nội bộ, tăng tinh thần tự hào và trách nhiệm của người lao động. Khi các tổ chức chính trị – xã hội làm tốt vai trò cầu nối, chi bộ sẽ vừa củng cố được sự đồng thuận trong nội bộ doanh nghiệp, vừa tăng tính thuyết phục trong vận động chủ doanh nghiệp tạo điều kiện cho hoạt động đảng, qua đó tránh được tình trạng chi bộ "tự vận hành" tách rời doanh nghiệp hoặc bị nhìn nhận như yếu tố gây cản trở sản xuất – kinh doanh.

Sáu là, tham gia đánh giá, sơ kết, tổng kết việc thực hiện các nghị quyết, chuyên đề của đảng bộ, chi bộ để giúp tổ chức đảng nhìn nhận đúng thực chất những mặt được và chưa được, từ đó rút ra những kinh nghiệm để điều chỉnh phương thức lãnh đạo phù hợp hơn.

Để phát huy tốt vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp tham gia xây dựng tổ chức đảng thì năng lực của đội ngũ cán bộ Công đoàn, cán bộ Đoàn trong doanh nghiệp đóng vai trò trực tiếp định hướng, dẫn dắt, tổ chức đoàn viên, hội viên. Nếu đội ngũ này hạn chế về kỹ năng vận động, tổ chức phong trào, đối thoại và nắm bắt tư tưởng, hoặc thiếu hiểu biết về yêu cầu xây dựng chi bộ vững mạnh, thì việc phối hợp dễ dừng ở phong trào bề nổi, không tạo được đóng góp thực chất cho tổ chức đảng. Vì vậy, cấp ủy cấp trên trực tiếp và tổ chức đảng trong doanh nghiệp cần có kế hoạch bồi dưỡng chuyên đề về phương pháp dân vận trong doanh nghiệp, kỹ năng đối thoại và xử lý mâu thuẫn, phương pháp phối hợp tổ chức sinh hoạt chuyên đề, kỹ năng truyền thông nội bộ, kiến thức pháp luật lao động và bình đẳng giới, qua đó giúp cán bộ đoàn thể vừa làm tốt chức năng của mình, vừa trở thành kênh tham gia tin cậy, cung cấp thông tin xã hội kịp thời cho chi bộ, đảng bộ.

Việc phát huy vai trò của Công đoàn, Đoàn Thanh niên tham gia xây dựng đảng bộ, chi bộ cơ sở cũng cần được triển khai theo nguyên tắc không xung đột với cơ chế quản trị doanh nghiệp mà hướng tới đồng hành phát triển, đóng góp

vào ổn định và nâng cao năng lực cạnh tranh. Tổ chức đảng cần chủ động tuyên truyền, thuyết phục để chủ doanh nghiệp thấy rõ rằng các hoạt động đoàn thể và sự phối hợp với chi bộ không làm "chậm" sản xuất – kinh doanh, mà góp phần xây dựng kỷ luật lao động, giảm rủi ro tranh chấp, ổn định nhân sự, nâng chất lượng nguồn nhân lực và củng cố văn hóa doanh nghiệp. Khi có sự đồng thuận trong khuôn khổ pháp luật, tổ chức đảng và các đoàn thể sẽ có điều kiện về thời gian, không gian, nguồn lực để phối hợp chặt chẽ, hình thành một "hệ sinh thái" thuận lợi cho xây dựng chi bộ vững mạnh gắn với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Cuối cùng, đánh giá hiệu quả của việc Công đoàn, Đoàn thanh niên tham gia xây dựng chi bộ, đảng bộ không phải ở số liệu phong trào hay những kết quả mang tính hình thức mà ở việc chi bộ duy trì nền nếp sinh hoạt gắn với nhiệm vụ doanh nghiệp; vai trò nêu gương của đảng viên được củng cố trong lao động và trong quan hệ với tập thể; sự tham gia góp ý, giám sát của đoàn viên, hội viên đối với tổ chức đảng được phát huy; quan hệ phối hợp giữa chi bộ với Công đoàn, Đoàn Thanh niên trở nên chặt chẽ, thường xuyên, có quy trình; và quan hệ lao động trong doanh nghiệp ổn định, hài hòa hơn. Khi các tổ chức chính trị – xã hội thực sự tham gia hiệu quả vào xây dựng đảng bộ, chi bộ, tổ chức đảng trong DNNKVNN sẽ có nền tảng quần chúng vững chắc, tăng sức sống của phong trào và nâng cao chất lượng hoạt động theo hướng thực chất, phù hợp yêu cầu phát triển của Thủ đô trong giai đoạn mới.

4.2.6. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, định hướng của Thành ủy Hà Nội; đổi mới phương thức lãnh đạo của đảng ủy phường, xã đối với đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

Nghị quyết 02-NQ/TW (17/3/2026) xác định: xây dựng và phát triển Thủ đô Hà Nội trong kỷ nguyên mới phải gắn liền với "Xây dựng Đảng bộ và hệ thống chính trị của Thủ đô trong sạch, vững mạnh, nêu gương, hành động, trách nhiệm; thật sự tiêu biểu, mẫu mực về bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu" [52]. Khu vực DNNKVNN - bộ phận năng động của kinh tế Thủ đô - không thể đứng ngoài yêu cầu này.

Trong bối cảnh tình hình kinh tế - xã hội biến động thường xuyên, những yêu cầu mới về vai trò ngày càng cao của tổ chức đảng trong DNNKVNN cũng ngày càng phức tạp, không ít cấp ủy lúng túng trong hoạt động lãnh đạo và xây dựng nội bộ. Thực tế này đòi hỏi sự lãnh đạo thường xuyên, sự chỉ đạo sâu sát, kịp thời của Thành ủy Hà Nội đối với hoạt động này. Khi Thành ủy Hà Nội chủ động trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, định hướng, ban hành nghị quyết chuyên đề, kết luận, chương trình công tác gắn với việc thực hiện nghị quyết, giao chỉ tiêu, kiểm tra định kỳ…, các cấp ủy phường, xã, các đảng bộ, chi bộ cơ sở trng DNNKVNN được quán triệt rõ về định hướng, mục tiêu và khung khổ tiêu chuẩn chất lượng hoạt động để cụ thể hóa thành nghị quyết và kế hoạch, lộ trình thực hiện của cấp mình đảm bảo hiệu quả hơn.

Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, định hướng của Thành ủy Hà Nội không chỉ thể hiện ở số lượng nghị quyết, đề án, chương trình, kế hoạch công tác mà còn phải thể hiện ở chất lượng văn bản lãnh đạo, chỉ đạo - tính sát hợp, kịp thời, thiết thực giải quyết đúng và trúng những vướng mắc trong thực tiễn hoạt động của doanh nghiệp, gắn kết chặt chẽ giữa nhiệm vụ sản xuất sinh doanh của doanh nghiệp với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của Thủ đô.

Việc lãnh đạo, định hướng của Thành ủy đối với tổ chức đảng trong DNNKVNN phải gắn chặt với mục tiêu, quan điểm của Nghị quyết 02-NQ/TW về xây dựng, phát triển Thủ đô và các chiến lược phát triển kinh tế – xã hội của Hà Nội, bảo đảm sự lãnh đạo tập trung, thống nhất, không để mỗi địa bàn, mỗi đảng ủy phường, xã lại hiểu và thực hiện theo một kiểu khác nhau. Các nghị quyết, chương trình, kế hoạch của Thành ủy về DNNKVNN phải có mục tiêu, chỉ tiêu, lộ trình, phân công rõ ràng và gắn trách nhiệm cho từng ban Đảng, cá nhân Thành ủy viên phụ trách lĩnh vực với kết quả xây dựng, nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN.

Thành ủy Hà Nội phải đóng vai trò điều phối, cung cấp các công cụ, các nguồn lực hỗ trợ - tạo môi trường kinh tế - xã hội thuận lợi, phân công nhân lực tham mưu, bố trí kinh phí đào tạo, trang cấp cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin… - để đảng ủy phường, xã và các đảng bộ, chi bộ trong doanh nghiệp có đủ các điều kiện cần thiết để tổ chức thực hiện thắng lợi các mục tiêu, kế hoạch, chương trình công tác.

Trong mô hình mới, đảng ủy phường, xã là đảng ủy cấp trên trực tiếp của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN. Thực tế này đòi hỏi đảng ủy xã, phường phải đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo để đảm bảo sát hợp và hiệu quả trong công tác lãnh đạo, khắc phục những khó khăn, bất cập do địa bàn hoạt động rộng, đối tượng lãnh đạo đa dạng và tính đặc thù của nhiều loại hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Một là, đảng ủy phường, xã cần phân công cấp ủy viên chuyên trách để tăng cường vai trò định hướng, đồng hành và hỗ trợ đối với các tổ chức đảng trong DNNKVNN. Đây chính là sự cụ thể hóa phương châm 6 rõ: rõ người, rõ việc, rõ thời gian, rõ trách nhiệm, rõ sản phẩm, rõ thẩm quyền. Khi đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN trực thuộc đảng ủy phường, xã mà không có cấp ủy viên chuyên trách chịu trách nhiệm trực tiếp thì dễ bị quá tải công việc và xa doanh nghiệp. Cấp ủy viên chuyên trách sẽ phải tìm hiểu đặc thù doanh nghiệp, dự sinh hoạt, nắm tình hình tư tưởng, quan hệ lao động… để hiểu đặc thù doanh nghiệp, từ đó báo cáo kịp thời cho tập thể cấp ủy, tham mưu, đề xuất với tập thể cấp ủy các nội dung lãnh đạo đảm bảo độ sâu và trúng vấn đề, các chỉ đạo, định hướng đối với hoạt động của tổ chức đảng trong doanh nghiệp gắn kết sát hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh, xây dựng văn hóa doanh nghiệp, tăng cường mối quan hệ với chủ doanh nghiệp, đảm bảo quyền lợi của người lao động, làm tốt được chức năng lãnh đạo và chức năng xây dựng nội bộ tổ chức đảng.

Hai là, đảng ủy phường, xã tăng cường ứng dụng chuyển đổi số trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo đối với các đảng bộ, chi bộ trong DNNKVNN. Đây là một nhiệm vụ tất yếu và cấp bách, theo đúng tinh thần Quyết định số 204-QĐ/TW ngày 29/11/2024 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng phê duyệt Đề án chuyển đổi số trong các cơ quan Đảng, hướng tới mục tiêu tăng hiệu quả xử lý công việc chuyên môn; xây dựng văn hóa làm việc trên môi trường số của các cơ quan Đảng. Ứng dụng công nghệ thông tin, tăng cường chuyển đổi số không thay thế vai trò lãnh đạo của các đảng ủy phường, xã, không đẩy đảng ủy phường, xã trở nên xa tổ chức đảng trong doanh nghiệp, mà làm cho sự lãnh đạo đó nhanh hơn, "thấm" hơn, sát cơ sở hơn, là chìa khóa để đến gần hơn với

tổ chức đảng trong DNNKVNN trong bối cảnh địa bàn rộng, lực lượng cán bộ mỏng. Đây chính là hướng đi dùng công nghệ để bù cho thiếu hụt về người và thời gian, mở rộng "độ phủ lãnh đạo" trong bối cảnh sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy và nhân sự, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động.

Trong thực tế, các đảng ủy phường, xã đang phải giải quyết mâu thuẫn giữa độ rộng địa bàn, độ đa dạng đối tượng với quỹ thời gian hữu hạn của cấp ủy, nhất là trong bối cảnh đảng ủy phường, xã phải lãnh đạo toàn bộ hệ thống chính trị cơ sở, công việc dày đặc, khó có thể thường xuyên xuống từng doanh nghiệp. Bên cạnh đó, DNNKVNN có lịch làm việc riêng – thậm chí theo ca kíp, làm việc 3 ca, tăng ca, theo đơn hàng… - rất khó tổ chức họp mặt trực tiếp đông đủ vào giờ hành chính. Việc triển khai các hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo theo lối trực tiếp thông thường dễ dẫn đến tình trạng công tác Đảng chậm nhịp hơn hoạt động sản xuất – kinh doanh, khó nắm bắt kịp thời diễn biến tư tưởng, mâu thuẫn lao động. Trao đổi, hội ý trực tuyến, chuyển tải tài liệu, văn bản trên môi trường số, nắm bắt tình hình tư tưởng, những vấn đề phát sinh - khi thông tin hai chiều giữa đảng ủy phường, xã và tổ chức đảng trong DNNKVNN được số hóa, dòng chảy thông tin được liên tục và sống động, năng lực phát hiện sớm vấn đề, xử lý kịp thời tăng lên rõ rệt, chất lượng lãnh đạo tư tưởng, quản lý đảng viên được nâng cao, chủ trương, nghị quyết, tài liệu đến thẳng đảng bộ, chi bộ cơ sở, tiếp cận thẳng đảng viên trong doanh nghiệp mà không bị chậm, không bị sai lệch qua nhiều tầng trung gian.

Ba là, đảng ủy phường, xã định kỳ chọn chi bộ trong doanh nghiệp để chỉ đạo tổ chức sinh hoạt chi bộ theo hướng làm mẫu cả về quy trình, nội dung và hình thức sinh hoạt. Với DNNKVNN, nhiều chi bộ còn lúng túng về nội dung, quy trình, cách gắn sinh hoạt với sản xuất kinh doanh; sinh hoạt mẫu do đảng ủy phường, xã chỉ đạo sẽ là bài học trực quan nhất cho bí thư và đảng viên để so sánh, đối chiếu, học hỏi và điều chỉnh. Khi đảng ủy phường, xã trực tiếp chỉ đạo, tham gia một số buổi sinh hoạt mẫu, bản thân cấp ủy hiểu tường tận hơn về doanh nghiệp, cán bộ, đảng viên trong doanh nghiệp cũng sẽ thấy cấp ủy sâu sát, cùng vào cuộc với doanh nghiệp. Điều này củng cố mối liên hệ, tăng sức nặng lãnh đạo của cấp ủy địa phương trong mắt chủ doanh nghiệp và người lao

động. Mặt khác, với việc chọn chỉ đạo sinh hoạt mẫu và tổ chức rút kinh nghiệm, nhân rộng mô hình, đảng ủy phường, xã không phải làm đồng loạt ở tất cả các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN nên không bị áp lực quá tải công việc.

Cần phân nhóm các doanh nghiệp trên địa bàn có mô hình, đặc thù sản xuất kinh doanh tương tự nhau, có những vấn đề tiêu biểu cần giải quyết (năng suất, quan hệ lao động, an toàn, văn hóa doanh nghiệp…) để nội dung sinh hoạt thực sự chất lượng. Đảng ủy phường, xã cũng cần kết hợp lồng ghép tập huấn, bồi dưỡng ngay trong quá trình làm mẫu. Trước buổi sinh hoạt mẫu có thể tổ chức họp ngắn với bí thư và cấp ủy doanh nghiệp để tập huấn tại chỗ về kỹ năng điều hành, kỹ thuật gợi ý thảo luận, xử lý tình huống. Cần thể hiện đầy đủ các bước trong quy trình tổ chức sinh hoạt chi bộ, đảm bảo các nguyên tắc tổ chức và sinh hoạt Đảng, đảm bảo lãnh đạo, tính chiến đấu, tính giáo dục trong sinh hoạt chi bộ. Sau buổi sinh hoạt mẫu có thể tổ chức rút kinh nghiệm ngắn, chỉ rõ điểm mạnh, điểm yếu, từ đó, xây dựng khung mẫu để các chi bộ khác tham khảo vận dụng. Có thể kết hợp sinh hoạt mẫu với kiểm tra, giám sát chuyên đề để qua sinh hoạt, đảng ủy nắm luôn việc chấp hành nguyên tắc tổ chức, kỷ luật Đảng, quản lý đảng viên.

Sinh hoạt mẫu do đảng ủy phường, xã chỉ đạo vừa là công cụ đào tạo tại chỗ, vừa là minh chứng trực quan về nội dung, quy trình, hình thức sinh hoạt chi bộ doanh nghiệp. Trong điều kiện địa bàn rộng, lực lượng cán bộ mỏng, đây là biện pháp khả thi, hiệu quả để nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở, góp phần đổi mới phương thức lãnh đạo của đảng ủy phường, xã đối với đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN.

Tiểu kết chương 4

Trên cơ sở dự báo 5 yếu tố thuận lợi và 6 yếu tố khó khăn tác động đến chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội thời gian tới, chương 4 xác định 05 phương hướng nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội: gắn với việc giải quyết tốt mối quan hệ giữa công tác Đảng và mục tiêu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; đổi mới nội dung, hình thức hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở theo hướng thiết thực, hiệu quả, gắn với nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và phù hợp với đặc thù lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp; tăng cường xây dựng đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN trong sạch, vững mạnh toàn diện cả về chính trị, tư tưởng, đạo đức, tổ chức và cán bộ; tăng cường công tác phát triển tổ chức đảng và đảng viên, hoàn thiện cơ chế phối hợp với lãnh đạo doanh nghiệp, tạo thuận lợi cho đảng bộ, chi bộ cơ sở hoạt động và tăng cường ứng dụng công nghệ số trong công tác đảng, tạo thuận lợi cho việc nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN. Các giải pháp được đề xuất gồm: nâng cao nhận thức, trách nhiệm của Thành ủy, Ban Thường vụ Thành ủy, cấp ủy cấp trên trực tiếp của đảng bộ, chi bộ cơ sở; tiếp tục rà soát, bổ sung, hoàn thiện các quy định, quy chế làm việc của đảng bộ, chi bộ cơ sở; nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên, nhất là cấp ủy viên; nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng bộ, chi bộ cơ sở; phát huy vai trò của các tổ chức chính trị xã hội tham gia xây dựng đảng bộ, chi bộ cơ sở; tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, định hướng của Thành ủy Hà Nội; đổi mới phương thức lãnh đạo của đảng ủy phường, xã đối với đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN. Các giải pháp được đề xuất có mối quan hệ biện chứng, việc thực hiện đồng bộ các giải pháp sẽ góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội thời gian tới.

KẾT LUẬN

Với đặc thù là trung tâm chính trị - hành chính, văn hóa và kinh tế của cả nước, Hà Nội tập trung số lượng lớn các DNNKVNN, đóng góp tỷ trọng ngày càng cao vào GRDP và giải quyết phần lớn việc làm cho xã hội. Trong bối cảnh phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế sâu rộng, DNNKVNN đã và đang khẳng định vị thế là một động lực quan trọng của nền kinh tế quốc gia nói chung và Thủ đô Hà Nội nói riêng. Việc xây dựng, củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động của TCCSĐ trong khu vực này không chỉ là nhiệm vụ then chốt trong công tác xây dựng Đảng, mà còn là yêu cầu cấp thiết để đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, giữ vững định hướng chính trị và ổn định xã hội tại Thủ đô.

Nghiên cứu của luận án đã làm rõ nội hàm chất lượng hoạt động và xây dựng được hệ tiêu chí đánh giá chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN phù hợp với đặc thù của loại hình doanh nghiệp này, bao gồm: Kết quả thực hiện hoạt động lãnh đạo; Kết quả thực hiện hoạt động xây dựng nội bộ; Kết quả thực hiện hoạt động phối hợp giữa cấp ủy với tập thể lãnh đạo doanh nghiệp, người lao động; Uy tín của đảng bộ, chi bộ cơ sở.

Thông qua nghiên cứu thực tiễn và khảo sát, thống kê, tổng hợp và phân tích dữ liệu từ năm 2015 đến nay, luận án đã vẽ nên bức tranh toàn cảnh, khách quan về thực trạng chất lượng hoạt động của các đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN tại Hà Nội. Cùng với việc nhấn mạnh những thành tựu, luận án cũng thẳng thắn chỉ ra những "điểm nghẽn" đang kìm hãm chất lượng hoạt động. Đó là tình trạng một số tổ chức đảng còn hoạt động hình thức, "đơn điệu", thiếu sức sống; vai trò của cấp ủy còn mờ nhạt trong việc tham gia vào các quyết sách kinh doanh của doanh nghiệp; công tác phát triển đảng viên gặp khó khăn do áp lực thời gian làm việc và nhận thức chưa đầy đủ của một bộ phận chủ doanh nghiệp cũng như người lao động. Nguyên nhân sâu xa được xác định nằm ở cơ chế phối hợp chưa đủ mạnh, năng lực của đội ngũ bí thư chi bộ còn hạn chế - phần lớn là kiêm nhiệm, làm công ăn lương, và sự thiếu linh hoạt trong một số quy định, hướng dẫn của cấp trên khi áp dụng vào môi trường doanh nghiệp tư nhân.

Năm vấn đề được khái quát từ thực trạng chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở gồm: tỷ lệ cán bộ chủ chốt của DNNKVNN là đảng viên, tham gia cấp ủy còn thấp; trình độ lý luận chính trị, kỹ năng, nghiệp vụ, kinh nghiệm công tác Đảng của cấp ủy viên chưa ngang tầm yêu cầu, nhiệm vụ; tổ chức sinh hoạt đảng thiếu linh hoạt, chưa phù hợp thời gian làm việc của doanh nghiệp; các tổ chức chính trị - xã hội chưa thực sự phát huy vai trò trong tạo nguồn phát triển đảng viên, chưa tạo được động cơ phấn đấu trở thành đảng viên cho người lao động; hầu hết tổ chức đảng của các DNNKVNN sinh hoạt đảng ở địa phương, đặt dưới sự lãnh đạo, quản lý của đảng ủy phường, xã, trong khi đó các cấp ủy này không am hiểu sâu về hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Phát huy những ưu điểm, khắc phục những hạn chế và giải quyết những vấn đề đặt ra, luận án đã đề xuất 06 giải pháp mang tính hệ thống nhằm nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN gồm: (1) Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của Thành ủy, Ban Thường vụ Thành ủy, cấp ủy cấp trên trực tiếp của đảng bộ, chi bộ cơ sở và đảng ủy, chi ủy, cán bộ, đảng viên về nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội. (2) Tiếp tục rà soát, bổ sung, hoàn thiện các quy định, quy chế làm việc của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, nhất là quy chế phối hợp giữa cấp ủy và chủ doanh nghiệp. (3) Nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên, nhất là cấp ủy viên của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội và tăng cường vận động, kết nạp chủ doanh nghiệp vào Đảng và tham gia cấp ủy. (4) Nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng bộ, chi bộ cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội. (5) Phát huy vai trò của các tổ chức chính trị xã hội, nhất là Công đoàn, Đoàn Thanh niên tham gia xây dựng đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. (6) Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, định hướng của Thành ủy Hà Nội; đổi mới phương thức lãnh đạo của đảng ủy phường, xã đối với đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DNNKVNN ở thành phố Hà Nội.

Nâng cao chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong

DNNKVNN là một quá trình lâu dài, phức tạp, đòi hỏi sự kiên trì, sáng tạo và quyết tâm chính trị cao. Kết quả nghiên cứu của luận án hy vọng sẽ đóng góp một phần cơ sở khoa học và thực tiễn, giúp Thành ủy Hà Nội và các cơ quan tham mưu có thêm luận cứ để hoạch định chủ trương, lãnh đạo, chỉ đạo phát triển DNNKVNN xứng đáng với vị thế, vai trò là một trong những động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đóng góp thiết thực vào thành công của sự nghiệp đổi mới dưới sự lãnh đạo của Đảng.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Đỗ Khôi Nguyên (2023), "Nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đảng trong khu vực kinh tế tư nhân", Tạp chí *Quản lý nhà nước điện tử* ngày 04/5/2023.
2. Đỗ Khôi Nguyên (2024), "Công tác xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước hiện nay", Tạp chí *Quản lý nhà nước điện tử* ngày 10/9/2024.
3. Đỗ Khôi Nguyên (2024), "Nâng cao chất lượng công tác xây dựng Đảng của Đảng ủy các khu công nghiệp và chế xuất hiện nay", Tạp chí *Giáo dục lý luận* số 382, tháng 12/2024.
4. Đỗ Khôi Nguyên (2025), "Nâng cao năng lực lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước ở thành phố Hà Nội", Tạp chí *Quản lý nhà nước điện tử* ngày 15/4/2025.
5. Đỗ Khôi Nguyên (2025), "Nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội hiện nay", Tạp chí *Lý luận chính trị và Truyền thông* số chuyên đề 2 năm 2025.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tiếng Việt

1. Ninh An (2024), "Tổng số lượng doanh nghiệp tại TP Hà Nội chiếm 1/3 cả nước", *Báo Dân trí điện tử*, ngày 22/12/2024, https://dantri.com.vn/kinh-doanh/tong-so-luong-doanh-nghiep-tai-tp-ha-noi-chiem-13-ca-nuoc-20241221221117621.htm
2. Diệu Anh (2025), "Tăng cường phát triển đảng ở doanh nghiệp ngoài nhà nước", *Báo điện tử Chính phủ*, ngày 08/02/2025, https://thanglong.chinhphu.vn/tang-cuong-phat-trien-dang-o-doanh-nghiep-ngoai-nha-nuoc-103250207154801263.htm
3. Vân Anh, *Chú trọng công tác phát triển Đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước*, https://daibieunhandan.vn/chu-trong-cong-tac-phat-trien-dang-cac-to-chuc-chinh-tri-xa-hoi-trong-doanh-nghiep-ngoai-khu-vuc-nha-nuoc-post396176.html, truy cập ngày 28/7/2025.
4. Vũ Văn Bách (2024), "Xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong doanh nghiệp tư nhân trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh", Tạp chí *Cộng sản điện tử*, truy cập ngày 5/12/2024, tại trang web https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/chi-tiet-tim-kiem/-/2018/1024502/xay-dung-to-chuc-%C4%91ang-va-phat-trien-%C4%91ang-vien-trong-doanh-nghiep-tu-nhan-tren-%C4%91ia-ban-tinh-quang-ninh.aspx
5. Ban Bí thư (2006), *Quy định số 163-QĐ/TW, ngày 15/4/2006 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong trường học, bệnh viện ngoài công lập*, Hà Nội.
6. Ban Bí thư, (2006), *Quy định số 164-QĐ/TW, ngày 15/4/2006 về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã (gọi chung là hợp tác xã)*, Hà Nội.
7. Ban Bí thư (2010), *Kết luận 80-KL/TW ngày 29/7/2010 Về tiếp tục đẩy mạnh*

thực hiện Chỉ thị 07-CT/TW của Bộ Chính trị khóa VIII về tăng cường công tác xây dựng Đảng, các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong tình hình mới", Hà Nội.

8. Ban Bí thư (2013), *Quy định số 170-QĐ/TW ngày 07-3-2013 "Quy định chức năng, nhiệm vụ của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp tư nhân",* Hà Nội.
9. Ban Bí thư (2013), *Quy định số 171-QĐ/TW, ngày 7/3/2013 về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp có vốn nước ngoài*, Hà Nội.
10. Ban Bí thư (2017), *Thông báo số 22-TB/TW ngày 11-4-2017 của Ban Bí thư Trung ương khóa XII "Kết luận của Ban Bí thư về tiếp tục thực hiện Kết luận số 80-KL/TW của Ban Bí thư Trung ương khóa X",* Hà Nội.
11. Ban Bí thư (2019), *Chỉ thị số 33-CT/TW ngày 18/3/2019, "Chỉ thị của Ban Bí thư về tăng cường xây dựng tổ chức đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân",* Hà Nội.
12. Ban Bí thư (2021), *Quy định số 47-QĐ/TW ngày 20/12/2021 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 50% vốn điều lệ trở xuống*, Hà Nội.
13. Ban Chấp hành Đảng bộ Thành phố Hà Nội (2025), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ Thành phố khóa XVII tại Đại hội đại biểu lần thứ XVIII Đảng bộ Thành phố Hà Nội*.
14. Ban Chấp hành Trung ương (2017), *Nghị quyết số 10-NQ/TW ngày 03-6-2017 "Về phát triển kinh tế tư nhân trở thành một động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường",* Hà Nội.
15. Ban Chấp hành Trung ương (2021), *Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 16/6/2022 về "tăng cường củng cố, xây dựng tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới",* Hà Nội.
16. Ban Chấp hành Trung ương (2022), Nghị quyết số 15-NQ/TW ngày 05/5/2022 của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển Thủ đô Hà Nội đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

17. Ban Chấp hành Trung ương (2022), Nghị quyết số 21-NQ/TW, ngày 16/6/2022 Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tăng cường củng cố, xây dựng tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới.
18. Ban Chấp hành Trung ương (2023), *Nghị quyết số 41-NQ/TW, ngày 10/10/2023 của Ban Chấp hành Trung ương "về xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ doanh nhân Việt Nam trong thời kỳ mới",* Hà Nội.
19. Ban Chấp hành Trung ương (2024), Quyết định 204-QĐ/TW ngày 29/11/2024 *Phê duyệt Đề án chuyển đổi số trong các cơ quan Đảng.*
20. Ban Chấp hành Trung ương (2025), Quy định số 294-QĐ/TW ngày 26/5/2025 *Về thi hành Điều lệ Đảng*, Hà Nội.
21. Ban Chấp hành Trung ương (2025), Chỉ thị số 50-CT/TW, ngày 23/7/2025 của Ban Bí thư Về tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ trong giai đoạn mới.
22. Ban Chấp hành Trung ương (2025), Kết luận số 176-KL/TW ngày 04/7/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về thực hiện một số nội dung, nhiệm vụ trọng tâm trong hoạt động của tổ chức cơ sở đảng thời gian tới.
23. Ban Chấp hành Trung ương (2025), Quy định số 338-QĐ/TW, ngày 09/7/2025 Quy định thủ tục hành chính của Đảng trên môi trường điện tử.
24. Ban Chấp hành Trung ương (2025), Quy định số 366-QĐ/TW ngày 30/8/2025 *Về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị,* Hà Nội.
25. Ban Chấp hành Trung ương (2025), Quy định số 379-QĐ/TW, ngày 22/10/2025 Quy định về thực hiện giao dịch điện tử trong hoạt động của các cơ quan, tổ chức đảng.
26. Ban Chấp hành Trung ương (2026), Kết luận số 229-KL/TW, ngày 05/01/2026 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về thực hiện một số nội dung, nhiệm vụ trọng tâm trong hoạt động của tổ chức cơ sở đảng thời gian tới.

27. Ban Chỉ đạo Đề án KL80 (2016), *Báo cáo thực hiện Kết luận số 80-KL/TW ngày 29/7/2010 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa X) "Về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chỉ thị số 07-CT/TW của Bộ Chính trị (khóa VIII) trong tình hình mới"*, Hà Nội.
28. Ban Chỉ đạo Xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước thành phố Hà Nội (2024), Báo cáo số 26-BC/BCĐTP, *Báo cáo sơ kết thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 27/02/2012 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội 06 tháng đầu, triển khai nhiệm vụ trọng tâm 06 tháng cuối năm 2024*, Hà Nội.
29. Ban Chỉ đạo xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước thành phố Hà Nội (2024), *Báo cáo số 28-BC/BCĐTP ngày 04/10/2024, Báo cáo kết quả thực hiện Nghị quyết 09-NQ/TU của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội quý III, phương hướng quý IV năm 2024*, Hà Nội.
30. Ban Tổ chức Trung ương (2013), *Hướng dẫn số 17-HD/BTCTW ngày 30-01-2013 "Về thực hiện thí điểm kết nạp những người là chủ doanh nghiệp tư nhân đủ tiêu chuẩn vào Đảng"*, Hà Nội.
31. Ban Tổ chức Trung ương (2018), *Báo cáo số 215-BC/BTCTW, ngày 04-12-2018, Báo cáo tổng kết các chủ trương, chính sách về phát triển tổ chức đảng, đảng viên trong các đơn vị kinh tế ngoài khu vực nhà nước*, Hà Nội.
32. Ban Tổ chức Trung ương (2018), *Tổng hợp kết quả kết nạp đảng viên mới (từ năm 2010-2018)*, Hà Nội.
33. Ban Tổ chức Trung ương (2021), *Hướng dẫn* số 08- HD/BTCTW ngày 27/8/2021, *Hướng dẫn kết nạp chủ doanh nghiệp tư nhân vào Đảng*, Hà Nội.
34. Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội (2018), *Tổng hợp kết quả kết nạp đảng viên mới ở các đơn vị kinh tế tư nhân giai đoạn 2010-2018*, Hà Nội.
35. Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội (2020), *Báo cáo số 387-BC/BTCTU ngày 6-4-2020, Báo cáo tổng kết việc thực hiện Hướng dẫn số 17-*

Hd/BTCTW ngày 30/1/2013 của Ban Tổ chức Trung ương về "Thực hiện thí điểm việc kết nạp những người là chủ doanh nghiệp tư nhân đủ tiêu chuẩn vào Đảng", Hà Nội.

36. Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội (2022), *Hướng dẫn số 11-HD/BTCTU, ngày 21/11/2022 của Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội "Một số vấn đề cụ thể tiêu chuẩn, điều kiện kết nạp đảng viên và quy trình, thủ tục kết nạp đảng viên, công nhận đảng viên chính thức*, Hà Nội.
37. Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội (2022), *Hướng dẫn số 12-HD/BTCTU ngày 22/11/2022 "một số vấn đề công tác quản lý đảng viên và rà soát, sàng lọc những đảng viên không còn đủ tư cách ra khỏi Đảng thuộc Đảng bộ Thành phố",* Hà Nội.
38. Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội (2023), *Kế hoạch số 71-KH/BTCTU ngày 18/4/2023 kiểm tra công tác đảng viên và nghiệp vụ công tác đảng viên*, Hà Nội.
39. Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội (2023*), Kế hoạch số 85-KH/BTCTU ngày 10/10/2023 kiểm tra việc thực hiện các văn bản mới của Trung ương, Thành ủy, Ban Tổ chức Thành ủy*, Hà Nội.
40. Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội (2012), *Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 27-2-2012 về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội, giai đoạn từ nay đến 2020",* Hà Nội.
41. Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội (2020), Kết luận số 67-KL/TU ngày 10/7/2023 *Về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 27-2-2012 của Thành ủy Hà Nội về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn từ nay đến năm 2020"*.
42. Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội (2022), *Đề án số 20-ĐA/TU, ngày 24/10/2022 về nâng cao chất lượng kết nạp đảng viên ở Đảng bộ thành phố Hà Nội trong giai đoạn mới"*, Hà Nội.

43. Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội (2023), *Quyết định số 5491-QĐ/TU, ngày 24/8/2023 về việc ban hành "Khung quy chế mẫu phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng với Ban lãnh đạo doanh nghiệp trong doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Thành phố Hà Nội"*, Hà Nội.

44. Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội (2023), *Quyết định số 4529-QĐ/TU ngày* 16/3/2023 *ban hành Quy chế quản lý, vận hành và sử dụng phần mềm Sổ tay điện tử đảng viên*, Hà Nội.

45. Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội (2023), *Quyết định số 5073-QĐ/TU, ngày 02/8/2023 ban hành Quy chế quản lý, vận hành, cập nhật, sử dụng và khai thác phần mềm Điều hành tác nghiệp quản lý đảng viên của Đảng bộ thành phố Hà Nội*, Hà Nội.

46. Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội (2023), *Quyết định số 4532-QĐ/TU, ngày 22/3/2023 ban hành Quy chế làm việc của Ban biên tập tin bài Sổ tay điện tử đảng viên*, của Thành phố, Hà Nội.

47. Lê Văn Bằng (2022), "Hải Dương: Đẩy mạnh phát triển tổ chức đảng, đảng viên trong các doanh nghiệp tư nhân", Báo điện tử *Đảng Cộng sản Việt Nam*, truy cập ngày 10/03/2022, tại trang web https://dangcongsan.vn/.

48. Lê Văn Bằng (2022), *Phát triển tổ chức đảng, đảng viên trong doanh nghiệp tư nhân* https://m.baohaiduong.vn/chinh-tri/phat-trien-to-chuc-dang-dang-vien-trong-doanh-nghiep-tu-nhan-196248, truy cập ngày 27/10/2022.

49. Bộ Chính trị (1996), *Chỉ thị số 07-CT/TW, ngày 23-11-1996 của "Về tăng cường công tác xây dựng Đảng, xây dựng các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước",* Hà Nội.

50. Bộ Chính trị (2018), *Kết luận số 29-KL/TW ngày 31-1-2018 về tổng kết 10 năm thực hiện Quy định số 15-QĐ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về Đảng viên làm kinh tế tư nhân*, Hà Nội.

51. Bộ Chính trị (2025), *Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 4/5/2025 về phát triển kinh tế tư nhân,* Hà Nội.

52. Bộ Chính trị (2026), Nghị quyết 02-NQ/TW ngày 17/3/2026 *Xây dựng và*

phát triển Thủ đô Hà Nội trong kỷ nguyên mới.

53. Bộ Tổ chức Thành ủy Thẩm Quyến (1996), *Sổ tay công tác tổ chức đảng của đặc khu Thẩm Quyến (tài liệu tham khảo)*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
54. Hiền Chi (2018), *Gian nan công tác xây dựng Đảng trong doanh nghiệp tư nhân*, Báo Quảng Bình online, truy cập ngày 26/07/2018, tại trang web https://baoquangbinh.vn/chinh-tri/201807/gian-nan-cong-tac-xay-dung-dang-trong-doanh-nghiep-tu-nhan-2158510/.
55. Cục Thống kê thành phố Hà Nội (2015), Báo cáo số 533/BC-CTK ngày 22/12/2015 *Tình hình kinh tế – xã hội tháng Mười hai và năm 2015*.
56. Cục Thống kê thành phố Hà Nội (2021) *Niên giám thống kê thành phố Hà Nội 2020*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
57. Cục Thống kê thành phố Hà Nội (2022), *Niên giám Thống kê Thành phố Hà Nội 2021*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
58. Cục Thống kê thành phố Hà Nội (2025), *Niên giám thống kê thành phố Hà Nội 2024*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
59. Lê Văn Cường (2021), "Nâng cao chất lượng các tổ chức đảng và đảng viên trong doanh nghiệp tư nhân hiện nay", *Tạp chí Cộng sản* (10 (976)), tr. 38-42.
60. Trần Viết Cường (2021), *Kết nạp chủ doanh nghiệp tư nhân đủ tiêu chuẩn vào Đảng: Những kết quả nổi bật*, *https://www.xaydungdang.org.vn/dang-vien/ket-nap-chu-doanh-nghiep-tu-nhan-du-tieu-chuan-vao-dang-nhung-ket-qua-noi-bat-15668*, *truy cập ngày 27/10/2022*.
61. Nam Du (2020), *Hiệu quả công tác phát triển đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân, Báo Khánh Hòa điện tử*, truy cập ngày 07/05/2020, tại trang web https://www.baokhanhhoa.vn/chinh-tri/202005/hieu-qua-cong-tac-phat-trien-dang-trong-cac-don-vi-kinh-te-tu-nhan-8162901/
62. Phạm Thị Lương Diệu (2016), *Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước Việt Nam về kinh tế tư nhân (1986 - 2005)*, Nxb Đại học quốc

gia, Hà Nội.

63. Hà Duy Dĩnh (2008), *Chất lượng tổ chức cơ sở đảng ở các đơn vị sản xuất kinh doanh thuộc tập đoàn dầu khí Việt Nam giai đoạn hiện nay, Luận án tiến sĩ khoa học chính trị,* Hà Nội.
64. Đảng Cộng sản Việt Nam (1987), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
65. Đảng Cộng sản Việt Nam (1998), *Văn kiện Đảng toàn tập,* tập 2, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
66. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Điều lệ Đảng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
67. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI,* Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
68. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), *Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, Nghị quyết số 10- NQ/TW ngày 03/6/2017 về phát triển kinh tế tư nhân trở thành động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Văn phòng Trung ương Đảng,* Hà Nội.
69. Đảng Cộng sản Việt Nam (2019), Chỉ thị số 33-CT/TW ngày 18/3/2019 của Ban Bí thư *về tăng cường xây dựng tổ chức đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân,* Hà Nội.
70. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
71. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập II, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
72. Đảng Cộng sản Việt Nam (2022), *Nghị quyết số 15-NQ/TW ngày 05/5/2022 của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển Thủ đô Hà Nội đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045,* Hà Nội.
73. Đảng Cộng sản Việt Nam (2022), *Nghị quyết số 21-NQ/TW, ngày 16/6/2022, Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tăng cường củng cố xây dựng tổ chức cơ sở đảng và*

nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới, Hà Nội.

74. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, tập I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
75. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, tập I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
76. Đảng ủy các Khu Công nghiệp và Chế xuất Hà Nội (2023), *Kế hoạch số 33-KH/ĐU của Đảng ủy các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh và chuyên đề năm 2023,* Hà Nội.
77. Đảng ủy các Khu Công nghiệp và Chế xuất Hà Nội (2024), *Báo cáo số 32/BC-ĐU ngày 20/1/2024, Báo cáo kết quả thực hiện công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị năm 2023, nhiệm vụ trọng tâm năm 2024,* Hà Nội.
78. Huỳnh Thị Gấm (2011), *Xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Miền Đông Nam Bộ giai đoạn hiện nay*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Học viện Chính trị khu vực II, TP Hồ Chí Minh.
79. Nguyễn Văn Giang, Lâm Quốc Tuấn, Phạm Tất Thắng (2015), *Tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước hiện nay*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
80. Đặng Thuý Hà (2011), "Vấn đề xây dựng Đảng trong doanh nghiệp phi công hữu và kết nạp chủ doanh nghiệp tư nhân vào Đảng Cộng sản Trung Quốc", Tạp chí *Nghiên cứu Trung Quốc* (9(121)).
81. Lê Thanh Hà (2014), *"Phát triển đảng viên mới trong công nhân các loại hình doanh nghiệp, thực trạng và giải pháp",* Đề tài khoa học cấp Bộ, Viện Công nhân - Công đoàn, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.
82. Trần Thị Hoa (2022): *Thực trạng và giải pháp phát triển thành phần kinh tế tư nhân, https://tapchitaichinh.vn/co-che-chinh-sach/thuc-trang-va-giai-phap-phat-trien-thanh-phan-kinh-te-tu-nhan-347427.html, truy cập ngày 27/10/2022*

83. Hồ Trọng Hoài (2025), "Về luận điểm "kinh tế tư nhân là động lực quan trọng nhất"", Tạp chí *Lý luận chính trị* số 7.
84. Hoàng Văn Hoan (2025), "Đột phá thể chế để kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng nhất trong nền kinh tế Việt Nam", Tạp chí Lý luận chính trị số 7.
85. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2013), *Xây dựng Đảng trong sạch vững mạnh trong tình hình mới, kinh nghiệm Trung Quốc - kinh nghiệm của Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
86. Đình Hiệp (2023), "Tuyên giáo Thủ đô "đi trước mở đường - đi cùng thực hiện - đi sau tổng kết*", Báo Hà Nội mới điện tử,* https://hanoimoi.vn/tuyen-giao-thu-do-di-truoc-mo-duong-di-cung-thuc-hien-di-sau-tong-ket-654388.html, truy cập ngày 27/7/2025
87. Đình Hiệp (2024), "Hà Nội thành lập được 1.931 tổ chức Đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước", Báo *Hà Nội mới điện tử*, ngày 12/11/2024, https://hanoimoi.vn/ha-noi-thanh-lap-duoc-1-931-to-chuc-dang-trong-doanh-nghiep-ngoai-khu-vuc-nha-nuoc-684257.html
88. Hội đồng lý luận Trung ương (2013), *Xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh trong tình hình mới: Kinh nghiệm Trung Quốc, kinh nghiệm Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
89. Trọng Hùng (2017), *Loạt bài: Tìm giải pháp phát triển Đảng trong doanh nghiệp ngoài Nhà nước*, truy cập ngày 17/10/2017, tại trang web https://baodanang.vn/channel/5399/201710/tac-pham-tham-gia-giai-bua-liem-vang-2017-tim-giai-phap-phat-trien-dang-trong-doanh-nghiep-ngoai-nha-nuoc-2574663/.
90. Nguyễn Thị Thu Huyền (2019), *"Xây dựng tổ chức cơ sở đảng ở các doanh nghiệp tư nhân trên địa bàn Thành phố Hà Nội hiện nay"*, Luận văn thạc sĩ Xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
91. Đinh Thế Huynh, Phùng Hữu Phú, Lê Hữu Nghĩa, Vũ Văn Hiền, Nguyễn Viết Thông (2015), *30 năm đổi mới và phát triển ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

92. Khải Hưng (2025), "Khẳng định vai trò tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước", Nhân dân điện tử ngày 15/04/2025. https://nhandan.vn/khang-dinh-vai-tro-to-chuc-dang-trong-doanh-nghiep-ngoai-khu-vuc-nha-nuoc-post872452.html, truy cập ngày 30/11/2025.

93. Minh Hương (2021): *Kinh tế tư nhân - Động lực tăng trưởng kinh tế Việt Nam*, https://mof.gov.vn/webcenter/portal/tttc/pages_r/l/chi-tiet-tin-tin-tuc-tai-chinh?dDocName=MOFUCM217082, truy cập ngày 27/10/2022.

94. Trung Kiên (2024), "Đảng bộ Khối doanh nghiệp Hà Nội: Góp sức vào sự phát triển chung của Thủ đô", *Tạp chí Người Hà Nội online*, https://nguoihanoi.vn/dang-bo-khoi-doanh-nghiep-ha-noi-gop-suc-vao-su-phat-trien-chung-cua-thu-do-83360.html, truy cập ngày 28/7/2025.

95. Nguyễn Lê, "Nâng cao hiệu quả công tác phát triển đảng viên trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước"*, Trang tin điện tử Đảng bộ thành phố Hồ Chí Minh*, https://www.hcmcpv.org.vn/tin-tuc/nang-cao-hieu-qua-cong-tac-phat-trien-dang-vien-trong-doanh-nghiep-ngoai-khu-vuc-nha-nuoc-1491929667, truy cập ngày 16/7/2025.

96. V.I. Lênin (1979), *Toàn tập*, tập 7, Nxb Tiến bộ, Mátxcơva.

97. V.I. Lênin (1979), *Toàn tập*, tập 43, Nxb Tiến bộ, Mátxcơva.

98. Nhạc Phan Linh, Lê Văn Công (2021), "Phát triển tổ chức cơ sở đnảg và phát triển đảng viên trong doanh nghiệp ngoài nhà nước: thực trạng, thách thức và giải pháp", *Tạp chí Nghiên cứu khoa học Công đoàn, số 93/2021*.

99. Lê Quang Long (chủ nhiệm, 2020), "Vấn đề nâng cao chất lượng giáo dục chính trị tư tưởng cho cán bộ đảng viên người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội trong giai đoạn hiện nay - Thực trạng và giải pháp", Đề tài 01X-11/02-2018-3, Đảng ủy các Khu Công nghiệp và Chế xuất Hà Nội.

100. Ngô Thắng Lợi, Vũ Thành Hưởng, Bùi Đức Tuân (đồng chủ biên, 2024), *Phát triển kinh tế tư nhân của người Việt Nam trong định hướng và tầm nhìn phát triển mới* (Sách chuyên khảo), Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
101. Hương Ly, Xây dựng lực lượng chính trị hùng hậu, tạo nguồn để phát triển Đảng trong các khu công nghiệp, Báo Hà Nội mới, https://hanoimoi.vn/xay-dung-luc-luong-chinh-tri-hung-hau-tao-nguon-de-phat-trien-dang-trong-cac-khu-cong-nghiep-453122.html, truy cập ngày 28/7/2025.
102. C.Mác - Ph.Ăngghen (1975), *Toàn tập*, tập 3, Nxb Sự Thật, Hà Nội.
103. C.Mác - Ph.Ăngghen (1993), *Toàn tập*, tập 7, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
104. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, Nxb.Chính trị quốc gia, Hà Nội, t.2.
105. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, Nxb.Chính trị quốc gia, Hà Nội, t.4.
106. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, Nxb.Chính trị quốc gia, Hà Nội, t.8.
107. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, Nxb.Chính trị quốc gia, Hà Nội, t.10.
108. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, Nxb.Chính trị quốc gia, Hà Nội, t.12.
109. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, Nxb.Chính trị quốc gia, Hà Nội, t.15.
110. Minh Ngọc (2024), *Doanh nghiệp nhỏ và vừa Hà Nội đóng góp trên 40% GDP cho thành phố*, https://diendandoanhnghiep.vn/doanh-nghiep-nho-va-vua-ha-noi-dong-gop-tren-40-gdp-cho-thanh-pho-10133283.html, truy cập ngày 19/7/2025.
111. Đỗ Hữu Nhân (2022) trong bài viết *"Nâng cao chất lượng tổ chức đảng trong đơn vị kinh tế tư nhân"*, https://tuyengiaohungyen.vn/bai-viet/nang-cao-chat-luong-to-chuc-dang-trong-don-vi-kinh-te-tu-nhan.aspx, truy cập ngày 27/10/2022.
112. P.H (2020), *Xây dựng tổ chức Đảng trong các đơn vị kinh tế*, Báo Đồng Nai điện tử, http://www.baodongnai.com.vn/chinhtri/202003/xay-dung-to-chuc-dang-trong-cac-don-vi-kinh-te-2992042/.
113. Hoàng Phê (2003), Viện Ngôn ngữ học, *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Đà Nẵng.
114. Phùng Hữu Phú, Đinh Thế Huynh, Lê Hữu Nghĩa, Vũ Văn Hiền,

Nguyễn Viết Thông (2015), *30 năm đổi mới và phát triển ở Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

115. Phùng Hữu Phú, Lê Hữu Nghĩa, Vũ Văn Hiến, Nguyễn Viết Thông (2016), *Một vấn đề lý luận, thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam qua 30 năm đổi mới*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
116. Đỗ Thanh Phương (2021), *Tiếp tục khẳng định vai trò quan trọng của kinh tế tư nhân theo tinh thần Đại hội lần thứ XIII của Đảng, https://hcma2.hcma.vn/tintuc/Pages/dua-nghi-quyet-dh-13-vao-cuoc-song.aspx?CateID=342&ItemID=11679, truy cập ngày 27/10/2022.*
117. Vũ Quỳnh Phương (2023), "Xây dựng tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh ở Trung Quốc", *Tạp chí Lý luận chính trị* (547).
118. PV (2016), *Tăng cường công tác xây dựng Đảng, các đoàn thể trong doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước, Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam*, truy cập ngày 20/10/2023, tại trang web https://dangcongsan.vn/xay-dung-dang/-tang-cuong-cong-tac-xay-dung-dang-cac-doan-the-trong-doanh-nghiep-ngoai-khu-vuc-nha-nuoc-416093.html.
119. Ánh Quê (2024), "Hà Nội sau gần 40 năm đổi mới: Thành tựu và một số định hướng cho thời gian tới", *Tạp chí Cộng sản điện tử* ngày 07/8/2024, https://tapchicongsan.org.vn/thanh-pho-ho-chi-minh/-/2018/965502/ha-noi-sau-gan-40-nam-doi-moi---thanh-tuu-va-mot-so-dinh-huong-cho-thoi-gian-toi.aspx, truy cập ngày 22/10/2024
120. Quốc hội (2013), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013* (sửa đổi, bổ sung), Nxb Chính trị quốc gia, Sự thật, Hà Nội, 2013.
121. Quốc hội khóa 14 (2020), Luật số 59/2020/QH14 ban hành ngày 17-6-2020, *Luật Doanh nghiệp*, Hà Nội.
122. Quốc hội khóa 15 (2024), Luật số 39/2024/QH15 ngày 28/6/2024, *Luật Thủ đô*.
123. Quốc hội khóa 15 (2025), Nghị quyết số 258/2025/QH15 ngày

11/12/2025 *Về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù để thực hiện các dự án lớn, quan trọng trên địa bàn Thủ đô*.

124. *Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam năm 2019* (2019), Nxb Thống kê, Hà Nội.
125. *Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam năm 2023* (2023), Nxb Thống kê, Hà Nội.
126. *Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam năm 2024* (2024), Nxb Thống kê, Hà Nội.
127. Lê Hùng Sơn (2025), "Hoàn thiện thể chế, tạo lập môi trường thúc đẩy kinh tế tư nhân phát triển", Tạp chí *Lý luận chính trị* số 10.
128. Nguyễn Văn Thành, Trần Kim Chung (2023), "Một số vấn đề lý luận – thực tiễn về phát triển kinh tế tư nhân ở Việt Nam", Tạp chí *Cộng sản điện tử* ngày 18/4/2023
129. Thành ủy Hà Nội (2018), Báo cáo số 377-BC/TU ngày 20-11-2018 "về tổng kết việc thực hiện các chủ trương, chính sách về phát triển tổ chức đảng, đảng viên ở các đơn vị kinh tế ngoài khu vực kinh tế nhà nước"
130. Thành ủy Hà Nội (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XVII Đảng bộ Thành phố Hà Nội nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Nxb Thông tấn
131. Thành ủy Hà Nội (2021), *Chương trình số 10 - CTr/TU ngày 17-3-2021, Chương trình tăng cường công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, xây dựng Đảng bộ và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; đẩy mạnh cải cách hành chính giai đoạn 2021 - 2025*, Hà Nội.
132. Thành ủy Hà Nội (2022), *Báo cáo số 192-BC/TU ngày 08-2-2022, Báo cáo Kết quả thực hiện công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị năm 2021, nhiệm vụ trọng tâm năm 2022*, Hà Nội.
133. Thành ủy Hà Nội (2022), Báo cáo số 202-BC/TU ngày 4-3-2022 "về tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết 11-NQ/TW, ngày 6-1-2012 của Bộ Chính trị (khóa XI) về phương hướng, nhiệm vụ phát triển Thủ đô Hà Nội giai đoạn 2011-2020"
134. Thành ủy Hà Nội (2022), *Quy định số 09-QĐ/TU, ngày 24/10/2022 "một*

số vấn đề về công tác quản lý đảng viên; rà soát, sàng lọc, kịp thời đưa những đảng viên không còn đủ tư cách ra khỏi Đảng thuộc Đảng bộ Thành phố", Hà Nội.

135. Thành ủy Hà Nội (2022), *Kế hoạch 121-KH/TU, ngày 22/12/2022 "triển khai và ứng dụng phần mềm Sổ tay đảng viên điện tử và Điều hành tác nghiệp quản lý đảng viên"*, Hà Nội.

136. Thành ủy Hà Nội (2024), *Báo cáo số 521-BC/TU ngày 20/5/2024, Báo cáo sơ kết thực hiện Đề án số 20-ĐA/TU, Quy định số 09-QĐ/TU và Kế hoạch số 121-KH/TU của Ban Thường vụ Thành ủy*, Hà Nội.

137. Thành ủy Hà Nội (2024), *Đề án số 36-ĐA/TU ngày 23/2/2024 về thiết lập trang Thông tin điện tử tổng hợp Sổ tay điện tử đảng viên Thành phố*, Hà Nội.

138. Thành ủy Hà Nội (2025), *Báo cáo số 37-BC/TU ngày 11/12/2025 Tổng kết 05 năm thực hiện Kết luận số 67-KL/TU, ngày 10/7/2020 của Ban Thường vụ Thành ủy về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU, ngày 27/02/2012 của Thành ủy về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội" giai đoạn 2020-2025*.

139. Nguyễn Mạnh Thắng (2025), "Phát triển kinh tế tư nhân - chủ trương thúc đẩy khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, động lực cho một Việt Nam thịnh vượng", Tạp chí *Cộng sản* số 1.064 (tháng 6/2025).

140. Lê Minh Thông (2008), *Một số vấn đề về Xây dựng Đảng trong văn kiện Đại hội X (sách tham khảo)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

141. Trương Đức Thuận (2022), *Xây dựng tổ chức cơ sở đảng, phát triển đảng viên tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước ở tỉnh Bình Dương*, https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/thuc-tien-kinh-nghiem1/-/2018/825728/xay-dung-to-chuc-co-so-dang%2C-phat-trien-dang-vien-tai-cac-doanh-nghiep-ngoai-nha-nuoc-o-tinh-binh-duong.aspx, truy cập ngày 15/11/2022.

142. Thủ tướng Chính phủ (2012), Quyết định số 222/QĐ-TTg ngày

22/02/2012 phê duyệt *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Thành phố Hà Nội đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050*.

143. Thủ tướng Chính phủ (2018), Quyết định số 27/2018/QĐ-TTg ngày 06/7/2018 *Ban hành Hệ thống ngành kinh tế Việt Nam*.
144. Trần Văn Toàn (2021), "Phát triển tổ chức đảng, đảng viên trong các doanh nghiệp tư nhân trên địa bàn tỉnh Quảng trị hiện nay", Tạp chí *Cộng sản điện tử*, https://www.tapchicongsan.org.vn/.
145. Tổng cục thống kê (2025), *Kết quả chủ yếu điều tra dân số và nhà ở giữa kỳ thời điểm 0 giờ 01/4/2024*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
146. Cẩm Thúy (2020), *Xây dựng tổ chức đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân: Hướng tới sự phát triển của doanh nghiệp*, Bạc Liêu Online, truy cập ngày 18/12/2020, tại trang web http://www.baobaclieu.vn/chinh-tri/xay-dung-to-chuc-dang-trong-cac-don-vi-kinh-te-tu-nhan-huong-toi-su-phat-trien-cua-doanh-nghiep-68504.htm
147. Nguyễn Kế Tuấn (2010), *Vấn đề sở hữu trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
148. Lâm Quốc Tuấn (2011), *Đảng viên làm kinh tế tư nhân ở Thành phố Hà Nội giai đoạn hiện nay*, Đề tài cấp Bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
149. Nguyễn Thị Tuyến (2015), *Quản lý đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở đồng bg sông Hồng 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.
150. Trương Thị Mỹ Trang (2012), *"Xây dựng, củng cố tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp nhà nước đã cổ phần hóa ở các tỉnh Trung Trung bộ 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.
151. Lý Nguyên Triều (2014), *Công tác xây dựng Đảng ở doanh nghiệp*

ngoài quốc doanh, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

152. Lê Khắc Triết (2006), *Đổi mới và phát triển kinh tế tư nhân Việt Nam*, Nxb. Lao động - Hà Nội.
153. Nguyễn Phú Trọng (2022), *Lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
154. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2025), Kỷ yếu Hội thảo khoa học "Khơi thông nguồn lực – Bứt phá phát triển kinh tế tư nhân Thủ đô", Hà Nội ngày 20/6/2025.
155. Văn phòng Ban chấp hành Trung ương Đảng (2022), *Thông tin chuyên đề số 14- TTCD/VPTW ngày 27/5/2022*, Hà Nội.
156. *Vấn đề xây dựng Đảng trong doanh nghiệp phi công hữu và kết nạp chủ doanh nghiệp tư nhân vào Đảng Cộng sản Trung Quốc (2011)*, Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc số 9-2011.
157. Viện Nghiên cứu xây dựng Đảng - Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2019), *Đảng Cộng sản Trung Quốc: 5 năm quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện - Thành tựu và kinh nghiệm trong công tác xây dựng Đảng từ sau Đại hội XVIII*, Trung Quốc.
158. Hà Vũ (2023), Nửa nhiệm kỳ, Đảng bộ Khối Doanh nghiệp Hà Nội kết nạp gần 1.300 đảng viên, https://hanoimoi.vn/nua-nhiem-ky-dang-bo-khoi-doanh-nghiep-ha-noi-ket-nap-gan-1-300-dang-vien-436763.html, truy cập 05/8/2025.
159. *Xây dựng Đảng trong điều kiện hội nhập quốc tế: thách thức, kinh nghiệm của Đảng Cộng sản Việt Nam và Đảng Cộng sản Trung Quốc* (2017), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
160. Nguyễn Như Ý (Chủ biên) (1999), *Đại từ điển Tiếng Việt*, Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.

Tài liệu tiếng Anh

161. Frontiers in Psychology (2023), Party branches, policy perception and corporate social responsibility.

162. FU Yong-gang, LIU Qi (2020), "Research on the impact of Party Organization participation on the level of corporate governance and enterprise performance", *Journal of Science and Technology Management*.

163. Janaina Macke Ivan Bozhikin, Luana Folchini da Costa b, (2019), "The role of government and key non-state actors in social entrepreneurship: A systematic literature review", *Journal of Cleaner Production*. 226, tr. 730-747.

164. Jie Li, Zhiyuan Li, và Jiao Wang (2021), "The performance of private companies in China before and during the global financial crisis", *Transition Studies Review* (Springer)

165. Jun Ma, Xuan He (2018), "The Chinese Communist Party's Integration Policy towards Private Business and Its Effectiveness", *Chinese Journal of Sociology*

166. Hakkala K. & Kokko A. (2007), *The state and the private sector in Vietnam*, The European Institute of Japanese Studies, Stockholm, Sweden.

167. Kexin Zhang (2017), "Proceedings of the 2017 3rd International Conference on Humanities and Social Science Research (ICHSSR 2017)", *Atlantis Press*(10.2991/ichssr-17.2017.94).

168. Lishu Zhang Zhibin Zhang, Aihua Xiong (2024), "The influence of non-state-owned shareholder governance on the governance level of state-owned enterprises-Based on the perspective of board resolution behavior and party organization governance", *PLoS ONE*. 19 (5).

169. Lois Stevenson (2010), *Private Sector and Enterprise Development: Fostering Growth in the Middle East and North Africa* (Edward Elgar, IDRC.

170. Long Cheng, Yang Jin (2022), "CCP committees, worker benefits and

firm performance: empirical evidence from Chinese private firms", *Journal of Participation and Employee Ownership* (Emerald Publishing).

171. Mariana Mazzucato (2013), *The Entrepreneurial State: Debunking Public vs. Private Sector Myths*, Anthem Press, England.
172. Nicholas R. Lardy *(2014), Markets over Mao: The Rise of Private Business in China* , Brookings Institution Press.
173. Party branches, policy perception and corporate social responsibility, *Frontiers in Psychology*, 2023.
174. Riedel James, Tran Si Chuong (1997), The emerging private sector and the industrialization of Vietnam (English), Private Sector Discussions series; no. 1 Washington, DC: World Bank.
175. Ross Garnaut, Ligang Song, Stoyan Tenev (2012), Private Enterprise in China, Australian National University Press.
176. Scott Livingston (2021), "The New Challenge of Communist Corporate Governance" , Center for Strategic and International Studies.
177. Xiaoyong Dai & Liwei Cheng (2015), "Public selection and research and development effort of manufacturing enterprises in China: state owned enterprises versus non-state owned enterprises", Organization & Management. 17(2), tr. 182-195.
178. Xiaoxue Liu, Jingyun Zhou, You Wu, Na Hao (2022), "The Influence of Party Organization Involvements in Corporate Governance on Innovation: Evidence from China's Private-Owned Enterprises", Sustainability, MDPI Press.
179. Yishuai Shi, Jianjun Li , Ying Zhang, Xiaoyan Zhang, Zhenyu Zhang (2024), "On the Enabling Role of Party Organization Embedding on the Healthy Development of Private Enterprises in the VUCA Environment", Applied Mathematics and Nonlinear Sciences, Sciendo Press.
180. Yunqi Fan Fangzhao Zhou, Yunbi An, Ligang Zhong, (2017), "Independent directors, non-controlling directors, and executive pay-

for-performance sensitivity: Evidence from Chinese non-state owned enterprises", Pacific-Basin Finance Journal. 43, tr. 55-71.

181. Zhang Wanming và Liu Yingqiu (2022), “Creating a New Chinese Discourse on Political Economy” Chinese Economy, Taylor & Francis Press.
182. Zhenjiu Yao, Zengtian Zhang, Jun Ma (2023), “Party branches, policy perception and corporate social responsibility” *Frontiers in Psychology*.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

MẪU PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

Kính gửi Ông/bà!

Để có cơ sở dữ liệu thực tiễn phục vụ nghiên cứu vấn *đề "Chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội hiện nay"*, chúng tôi rất mong nhận được sự giúp đỡ của ông/bà bằng cách trả lời những câu hỏi dưới đây. Chúng tôi xin cam đoan mọi ý kiến của ông/bà chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu và không gây bất kỳ ảnh hưởng nào đến ông/bà. Ông/bà không cần phải điền tên mình vào phiếu phỏng vấn này.

Xin trân trọng cảm ơn sự tham gia ý kiến của ông/bà!

A. THÔNG TIN CHUNG

Xin ông/bà cho biết một số thông tin về cá nhân?

A.1. Giới tính 1. Nam 2. Nữ

A.2. Trình độ học vấn:

1. Trung học phổ thông	2. Trung học chuyên nghiệp	3. Cao đẳng/đại học	4. Sau đại học

A.3. Ông/bà đang giữ vị trí công tác nào trong doanh nghiệp ông/bà làm việc?

1. Chủ đơn vị kinh tế tư nhân
2. Ban lãnh đạo đơn vị kinh tế tư nhân
3. Người lao động

A.4. Nếu là đảng viên, ông/bà đã từng hoặc hiện đang tham gia vào cấp ủy đảng trong doanh nghiệp không? (Nếu không phải đảng viên, vui lòng bỏ qua)

1. Đã từng tham gia 2. Đang tham gia 3. Chưa từng tham gia

B. NỘI DUNG CHÍNH

Câu 1: Đánh giá của ông/bà về **mức độ cần thiết** của việc có đảng viên, có tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước?

	Hoàn toàn không cần thiết	Ít cần thiết	Bình thường	Cần thiết	Rất cần thiết
1. Có đảng viên	1	2	3	4	5
2. Có tổ chức đảng	1	2	3	4	5

Câu 2: Ông/bà vui lòng cho biết **mức độ hiểu biết** của ông/bà về hoạt động xây dựng nội bộ của chi bộ/đảng bộ trong doanh nghiệp nơi ông/bà công tác (bao gồm xây dựng đảng bộ, chi bộ trong sạch, vững mạnh về chính trị, tư tưởng và tổ chức; thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ; nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng, thực hiện tự phê bình và phê bình, giữ gìn kỷ luật và tăng cường đoàn kết thống nhất trong Đảng; thường xuyên giáo dục, rèn luyện và quản lý cán bộ, đảng viên, nâng cao phẩm chất đạo đức cách mạng, tính chiến đấu, trình độ kiến thức, năng lực công tác; làm công tác phát triển đảng viên).

1. Không quan tâm
2. Biết tương đối ít
3. Biết tương đối rõ
4. Hiểu biết rất rõ

Câu 3: Đánh giá của ông/bà về **chất lượng** của công tác củng cố, xây dựng tổ chức đảng của chi bộ/đảng bộ trong doanh nghiệp.

1. Hoàn toàn không tốt
2. Phần lớn không tốt
3. Tương đối tốt
4. Rất tốt

Câu 4: Việc xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên tại doanh nghiệp nơi ông/bà làm việc

	Không bao giờ	Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	Rất thường xuyên
Khuyến khích quần chúng tham gia vào tổ chức đảng					
Theo dõi, giao nhiệm vụ, giúp đỡ quần chúng đủ điều kiện kết nạp vào Đảng					
Giới thiệu, cử quần chúng đủ điều kiện đi học lớp cảm tình đảng					
Tạo điều kiện về thời gian cho đảng viên tham gia sinh hoạt đảng					
Khuyến khích thành lập tổ chức đảng					
Tạo điều kiện về kinh phí cho tổ chức đảng hoạt động					
Tạo điều kiện về cơ sở vật chất cho tổ chức đảng hoạt động					

Câu 5: Mức độ **sinh hoạt chi bộ thường kỳ** trong chi bộ/đảng bộ tại doanh nghiệp nơi ông/bà làm việc?

1. Sinh hoạt định kỳ hàng tháng

2. Sinh hoạt định kỳ hàng quý
3. Tiện lúc nào thì sinh hoạt
4. Không sinh hoạt chuyên đề
5. Không biết/không nhớ

Câu 6: Đánh giá của ông/bà về **chất lượng** của công tác phối hợp giữa cấp ủy và tập thể lãnh đạo; xây dựng đoàn kết, thống nhất nội bộ.
1. Hoàn toàn không tốt
2. Phần lớn không tốt
3. Tương đối tốt
4. Rất tốt

Câu 7: Đánh giá của ông/bà về **chất lượng** công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của chi bộ, đảng bộ.
1. Hoàn toàn không tốt
2. Phần lớn không tốt
3. Tương đối tốt
4. Rất tốt

Câu 8: Đánh giá của ông/bà về **chất lượng** công tác đấu tranh phòng chống, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí và ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.
1. Hoàn toàn không tốt
2. Phần lớn không tốt
3. Tương đối tốt
4. Rất tốt

Câu 9: Đánh giá của ông/bà về **chất lượng** lãnh đạo cán bộ, đảng viên thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của chi bộ, đảng bộ.

1. Hoàn toàn không tốt
2. Phần lớn không tốt
3. Tương đối tốt
4. Rất tốt

Câu 10: Đánh giá của ông/bà về **chất lượng** lãnh đạo công tác tư tưởng của chi bộ, đảng bộ.

1. Hoàn toàn không tốt
2. Phần lớn không tốt
3. Tương đối tốt
4. Rất tốt

Câu 11: Tại doanh nghiệp nơi ông/bà làm việc có những **hình thức** nào sau đây để tuyên truyền, vận động, thuyết phục về xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên?

1. Các phương tiện thông tin đại chúng
2. Các hình thức sinh hoạt chính trị như nghe thời sự, tọa đàm, hội thảo…
3. Các ấn phẩm viết như sách, báo, bản tin, …
4. Khẩu hiệu, panô, áp phích, tờ rơi,..
5. Thăm quan thực tế, báo cáo điển hình, học tập gương người tốt, việc tốt,…
6. Phim ảnh, triển lãm,.…
7. Các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao,…
8. Khác (ghi cụ thể)…….....

Câu 12: Đánh giá của ông/bà về **hiệu quả** của công tác tuyên truyền, vận động, thuyết phục về xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong doanh nghiệp?

	Hoàn toàn không hiệu quả	Ít hiệu quả	Phần lớn hiệu quả	Hiệu quả	Rất hiệu quả
1. Đối với chủ doanh nghiệp	1	2	3	4	5
2. Đối với Ban lãnh đạo, quản lý	1	2	3	4	5
3. Đối với người lao động	1	2	3	4	5

Câu 13: Đảng viên trong doanh nghiệp nơi ông/bà làm việc bao gồm những ai (có thể chọn nhiều phương án)?

1. Chủ doanh nghiệp
2. Lãnh đạo, quản lý trong doanh nghiệp
3. Cán bộ các đoàn thể chính trị - xã hội trong đơn vị
4. Người lao động

Câu 14: Đánh giá của ông/bà về **chất lượng** lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội của chi bộ/đảng bộ.

1. Hoàn toàn không tốt
2. Phần lớn không tốt
3. Tương đối tốt
4. Rất tốt

Câu 15: Đánh giá của ông/bà về **chất lượng** về công tác tổ chức - cán bộ của chi bộ/đảng bộ.

1. Hoàn toàn không tốt
2. Phần lớn không tốt
3. Tương đối tốt
4. Rất tốt

Câu 16: Đánh giá của ông/bà về ***kết quả*** thực hiện nhiệm vụ chính trị của chi bộ/đảng bộ.

1. Hoàn toàn không tốt
2. Phần lớn không tốt
3. Tương đối tốt

4. Rất tốt

Câu 17: Xin ông/bà cho biết, ***mức độ ủng hộ*** của những đối tượng sau đây đối với việc xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên tại doanh nghiệp nơi ông/bà làm việc?

	Hoàn toàn không ủng hộ	Ít ủng hộ	Bình thường	Ủng hộ	Rất ủng hộ	Không biết
Bản thân ông/bà						
Chủ doanh nghiệp						
Những người tham gia quản lý doanh nghiệp						
Người lao động trong doanh nghiệp						

Câu 18: Theo ông/bà, những đối tượng sau đây có mong muốn trở thành đảng viên không?

	Hoàn toàn không mong muốn	Ít mong muốn	Bình thường	Mong muốn	Rất mong muốn	Không biết
Bản thân ông/bà						
Chủ doanh nghiệp						
Những người tham gia quản lý doanh nghiệp						
Người lao động trong doanh nghiệp						

Câu 19: Theo ông/bà, đâu là lý do người lao động trong doanh nghiệp nơi ông/bà làm việc **có mong muốn trở thành đảng viên**?

1. Tin tưởng vào Đảng
2. Có lợi hơn trong công việc và cuộc sống
3. Vinh dự hơn
4. Muốn đóng góp nhiều hơn cho xã hội
5. Lý do khác (ghi cụ thể):…….

Câu 20: Theo ông/bà, đâu là lý do người lao động trong doanh nghiệp nơi ông/ bà làm việc **không có mong muốn trở thành đảng viên**?

1. Không có thời gian
2. Chủ đơn vị kinh tế không ủng hộ hoạt động của tổ chức đảng trong đơn vị
3. Quy định của Đảng phức tạp
4. Phải đóng đảng phí
5. Không có lợi gì trong công việc và cuộc sống
6. Không tin tưởng vào Đảng
7. Lý do khác (ghi cụ thể):……..…..

Câu 21: Mức độ **sinh hoạt chi bộ định kỳ** trong chi bộ/đảng bộ tại doanh nghiệp nơi ông/bà làm việc?

1. Sinh hoạt định kỳ hàng tháng
2. Sinh hoạt định kỳ hàng quý
3. Tiện lúc nào thì sinh hoạt
4. Không biết/không nhớ
5. Khác:……

Câu 22: Nhận định nào dưới đây phản ánh tình hình thực tế của chi bộ/đảng bộ và đảng viên trong doanh nghiệp nơi ông/bà làm việc?

1. Tổ chức đảng trong đơn vị gặp khó khăn trong quá trình hoạt động
2. Tổ chức đảng trong đơn vị ngày càng hoàn thiện và phát triển
3. Lãnh đạo đơn vị tạo điều kiện cho tổ chức đảng và đảng viên hoạt động
4. Số lượng đảng viên trong đơn vị ngày càng tăng
5. Công tác tạo nguồn, phát triển đảng viên còn hạn chế
6. Số lượng đảng viên tăng ít
7. Chất lượng đội ngũ đảng viên ngày càng tăng

Câu 23: Theo ông/bà, **tổ chức đảng có những vai trò nào** trong doanh nghiệp nơi ông/bà làm việc?

1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong doanh nghiệp
2. Quan tâm chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động
3. Phát huy tinh thần đoàn kết để tập thể
4. Hỗ trợ ban lãnh đạo trong quản lý doanh nghiệp
5. Hỗ trợ ban lãnh đạo tuyên truyền, vận động người lao động thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước
6. Hỗ trợ ban lãnh đạo tuyên truyền, vận động người lao động thực hiện các nội quy, quy định của đơn vị
7. Khích lệ người lao động thực hiện hiệu quả nhiệm vụ sản xuất - kinh doanh
8. Mở rộng hoạt động của các đoàn thể chính trị - xã hội trong doanh nghiệp,…
9. Vai trò khác (ghi cụ thể)……

Câu 24: Ông/bà đồng ý với những nhận định nào dưới đây **nếu chủ doanh nghiệp là đảng viên**?

	Hoàn toàn không đồng ý	Đồng ý phần nhỏ	Đồng ý phần lớn	Đồng ý	Rất đồng ý
Hoạt động sản xuất, kinh doanh tốt hơn					
Đảm bảo quyền lợi của người lao động					
Người lao động ủng hộ chủ đơn vị kinh tế hơn					
Quan hệ của đơn vị với địa phương tốt hơn					

Quan hệ lao động trong doanh nghiệp tốt hơn					
Hoạt động của tổ chức đảng và đảng viên thuận lợi hơn					
Hoạt động của các đoàn thể thuận lợi hơn					
Các thành viên trong đơn vị đoàn kết hơn					
Người lao động chấp hành kỷ luật hơn					
10. Khác:……					

Câu 25: Nhận xét của ông/bà về **đảng viên trong doanh nghiệp nơi ông/ bà làm việc so với những người không phải là đảng viên**?

	Kém hơn rất nhiều	Kém hơn ít	Không có sự khác biệt	Tốt hơn ít	Tốt hơn rất nhiều
1. Về ý thức kỷ luật lao động					
2. Về tác phong làm việc					
3. Về hiệu quả làm việc					
4. Về trách nhiệm trong công việc					
5. Về đóng góp đối với ban lãnh đạo trong xây dựng đơn vị kinh tế					
6. Về trách nhiệm xã hội					
7. Về lối sống, ứng xử, giúp đỡ người khác					
8. Khác:……					

Câu 26: Mức độ thực hiện công tác bồi dưỡng, hỗ trợ nghiệp vụ, cơ sở vật chất, kinh phí đối với tổ chức đảng và cán bộ làm công tác đảng trong doanh nghiệp nơi ông/bà làm việc?

	Không bao giờ	Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	Rất thường xuyên	Không biết
Tổ chức đảng cấp trên bồi dưỡng nghiệp vụ công tác đảng						
Hỗ trợ của chính quyền, tổ chức đảng cấp trên về cơ sở vật chất, kinh phí,…						
Hỗ trợ của chủ đơn vị kinh tế về cơ sở vật chất						
Hỗ trợ của chủ đơn vị kinh tế về kinh phí						
Hỗ trợ của chủ đơn vị kinh tế về thời gian						

Câu 27: Ông/bà đồng ý với những nhận định nào dưới đây về hoạt động kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng của chi bộ/đảng bộ đối với đảng viên nơi ông/bà làm việc?

	Hoàn toàn không đồng ý	Đồng ý phần nhỏ	Bình thường	Đồng ý phần lớn	Hoàn toàn đồng ý
Hoạt động kiểm tra, giám sát mang tính					

hình thức, đối phó					
Quá trình kiểm tra, giám sát, theo đúng nguyên tắc, quy trình, thủ tục					
Có kế hoạch kiểm tra, giám sát chi tiết, cụ thể					
Có nội dung kiểm tra đầy đủ, chi tiết					
Đoàn kiểm tra, giám sát có đầy đủ thành phần theo quy định					
Có kết luận, thông báo kết quả kiểm tra, giám sát					
Có theo dõi, đôn đốc, giúp đỡ thực hiện kết luận, thông báo kết qủa kiểm tra, giám sát					
Có kỷ luật nghiêm minh, chính xác, kịp thời					

XIN TRÂN TRỌNG CẢM ƠN SỰ THAM GIA Ý KIẾN CỦA ÔNG/BÀ!

Phụ lục 2

TỔNG HỢP PHIẾU ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC VỀ CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA ĐẢNG BỘ, CHI BỘ CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY

PHÂN TÍCH ĐỐI TƯỢNG ĐIỀN PHIẾU

Tiêu chí		Số lượng	Tỷ lệ %
Tổng số		**568**	**100**
Giới tính	Nam	338	59.5
	Nữ	230	40.5
Trình độ học vấn	Trung học phổ thông	201	35.4
	Trung học chuyên nghiệp	182	32.0
	Cao đẳng/đại học	135	23.8
	Sau đại học	50	8.8
Vị trí công tác	Chủ đơn vị kinh tế tư nhân	30	5.3
	Ban lãnh đạo đơn vị kinh tế tư nhân	40	7.0
	Người lao động	498	87.7
Tham gia cấp ủy	Đã từng tham gia	22	3.9
	Đang tham gia	30	5.3
	Chưa từng tham gia	516	90.8

<u>Câu 1</u>: Mức độ cần thiết của việc có tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

Tiêu chí	Hoàn toàn không cần thiết	Ít cần thiết	Bình thường	Cần thiết	Rất cần thiết
Số lượng	58	86	212	145	67
Tỷ lệ %	10.2	15.1	37.2	25.5	11.8

<u>Câu 2</u>: Mức độ hiểu biết về hoạt động xây dựng nội bộ của chi bộ/đảng bộ trong doanh nghiệp

Tiêu chí	Biết một phần nhỏ	Biết phần lớn	Hiểu biết rõ
Số lượng	304	155	109
Tỷ lệ %	53.5	27.3	19.2

<u>Câu 3</u>: Chất lượng của công tác củng cố, xây dựng tổ chức đảng của chi bộ/đảng bộ trong doanh nghiệp

Tiêu chí	Hoàn toàn không tốt	Phần lớn không tốt	Tương đối tốt	Rất tốt
Số lượng	37	98	246	187
Tỷ lệ %	6.5	17.3	43.3	32.9

<u>Câu 4</u>: Việc xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên tại doanh nghiệp:

Giải pháp	Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ %
Khuyến khích quần chúng tham gia vào tổ chức đảng	Không bao giờ	50	8.8
	Hiếm khi	34	6.0
	Thỉnh thoảng	202	35.6
	Thường xuyên	279	49.1
	Rất thường xuyên	3	0.5
Theo dõi, giao nhiệm vụ, giúp đỡ quần chúng đủ điều kiện kết nạp vào Đảng	Không bao giờ	120	21.1
	Hiếm khi	105	18.5
	Thỉnh thoảng	189	33.3
	Thường xuyên	82	14.4
	Rất thường xuyên	72	12.7
Giới thiệu, cử quần chúng đủ điều kiện đi học lớp cảm tình đảng	Không bao giờ	10	1.8
	Hiếm khi	43	7.6
	Thỉnh thoảng	212	37.3
	Thường xuyên	213	37.5
	Rất thường xuyên	90	15.8

Tạo điều kiện về thời gian cho đảng viên tham gia sinh hoạt đảng	Không bao giờ	15	2.6
	Hiếm khi	159	28.0
	Thỉnh thoảng	184	32.4
	Thường xuyên	102	18.0
	Rất thường xuyên	108	19.0
Khuyến khích thành lập tổ chức đảng	Không bao giờ	58	10.2
	Hiếm khi	97	17.1
	Thỉnh thoảng	199	35.0
	Thường xuyên	142	25.0
	Rất thường xuyên	72	12.7
Tạo điều kiện về kinh phí cho tổ chức đảng hoạt động	Không bao giờ	144	25.4
	Hiếm khi	155	27.3
	Thỉnh thoảng	104	18.3
	Thường xuyên	87	15.3
	Rất thường xuyên	78	13.7
Tạo điều kiện về cơ sở vật chất cho tổ chức đảng hoạt động	Không bao giờ	0	0.0
	Hiếm khi	87	15.3
	Thỉnh thoảng	123	21.7
	Thường xuyên	306	53.9
	Rất thường xuyên	52	9.2

<u>Câu 5:</u> Mức độ sinh hoạt chi bộ thường kỳ trong chi bộ/đảng bộ tại doanh nghiệp

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Sinh hoạt định kỳ hàng tháng	158	27.8
Sinh hoạt định kỳ hàng quý	67	11.8
Tiện lúc nào thì sinh hoạt	278	48.9
Không sinh hoạt chuyên đề	21	3.7
Không biết/không nhớ	44	7.7

<u>Câu 6:</u> Chất lượng của công tác phối hợp giữa cấp ủy và tập thể lãnh đạo; xây dựng đoàn kết, thống nhất nội bộ

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Hoàn toàn không tốt	79	13.9
Phần lớn không tốt	103	18.1
Tương đối tốt	198	34.9
Rất tốt	188	33.1

<u>Câu 7:</u> Chất lượng công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của chi bộ, đảng bộ

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Hoàn toàn không tốt	82	14.4
Phần lớn không tốt	205	36.1
Tương đối tốt	224	39.4
Rất tốt	57	10.0

<u>Câu 8:</u> Chất lượng công tác đấu tranh phòng chống, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí và ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Hoàn toàn không tốt	106	18.7
Phần lớn không tốt	123	21.7
Tương đối tốt	299	52.6
Rất tốt	40	7.0

<u>Câu 9:</u> Chất lượng lãnh đạo cán bộ, đảng viên thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của chi bộ, đảng bộ

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Hoàn toàn không tốt	122	21.5
Phần lớn không tốt	102	18.0
Tương đối tốt	297	52.3
Rất tốt	47	8.3

<u>Câu 10:</u> Chất lượng lãnh đạo công tác tư tưởng của chi bộ, đảng bộ

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Hoàn toàn không tốt	73	12.9
Phần lớn không tốt	176	31
Tương đối tốt	251	44.2
Rất tốt	68	11.9

<u>Câu 11:</u> Hình thức nào sau đây để tuyên truyền, vận động, thuyết phục về xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Các phương tiện thông tin đại chúng	322	56.7

Các hình thức sinh hoạt chính trị như nghe thời sự, tọa đàm, hội thảo…	376	66.2
Các ấn phẩm viết như sách, báo, bản tin, …	92	16.2
Khẩu hiệu, panô, áp phích, tờ rơi,..	106	18.7
Thăm quan thực tế, báo cáo điển hình, học tập gương người tốt, việc tốt,…	49	8.6
Phim ảnh, triển lãm,….	28	4.9
Các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao,…	101	17.8
Khác	0	0.0

<u>Câu 12</u>: Hiệu quả của công tác tuyên truyền, vận động, thuyết phục về xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong doanh nghiệp

Hiệu quả	Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ %
Đối với chủ đơn vị doanh nghiệp	Hoàn toàn không hiệu quả	157	27.64
	Ít hiệu quả	102	17.96
	Phần lớn hiệu quả	203	35.74
	Hiệu quả	76	13.38

	Rất hiệu quả	30	5.28
Đối với Ban lãnh đạo, quản lý	Hoàn toàn không hiệu quả	136	23.94
	Ít hiệu quả	107	18.84
	Phần lớn hiệu quả	198	34.86
	Hiệu quả	92	16.20
	Rất hiệu quả	35	6.16
Đối với người lao động	Hoàn toàn không hiệu quả	32	5.63
	Ít hiệu quả	187	32.92
	Phần lớn hiệu quả	211	37.15
	Hiệu quả	110	19.37
	Rất hiệu quả	28	4.93

<u>Câu 13:</u> Thành phần là đảng viên trong doanh nghiệp

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Chủ doanh nghiệp	7	1.2
Lãnh đạo, quản lý trong doanh nghiệp	25	4.4
Cán bộ các đoàn thể chính trị - xã hội trong đơn vị	58	10.2
Người lao động	478	84.2

<u>Câu 14:</u> Chất lượng lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội của chi bộ/đảng bộ

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Hoàn toàn không tốt	109	19.2
Phần lớn không tốt	145	25.5
Tương đối tốt	187	32.9
Rất tốt	127	22.4

<u>Câu 15:</u> Chất lượng về công tác tổ chức - cán bộ của chi bộ/đảng bộ.

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Hoàn toàn không tốt	126	22.2
Phần lớn không tốt	123	21.7
Tương đối tốt	302	53.2
Rất tốt	17	3.0

<u>Câu 16:</u> Kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của chi bộ/đảng bộ

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Hoàn toàn không tốt	42	7.4
Phần lớn không tốt	84	14.8
Tương đối tốt	323	56.9
Rất tốt	119	21.0

<u>Câu 17</u>: Mức độ ủng hộ của những đối tượng sau đây đối với việc xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên tại doanh nghiệp nơi ông/bà làm việc

Tiêu chí	Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ %
Bản thân ông/bà	Hoàn toàn không ủng hộ	34	6.0
	Ít ủng hộ	65	11.4
	Bình thường	204	35.9
	Ủng hộ	165	29.0
	Rất ủng hộ	54	9.5
	Không biết	46	8.1

Chủ doanh nghiệp	Hoàn toàn không ủng hộ	85	15.0
	Ít ủng hộ	129	22.7
	Bình thường	112	19.7
	Ủng hộ	104	18.3
	Rất ủng hộ	24	4.2
	Không biết	114	20.1
Những người tham gia quản lý doanh nghiệp	Hoàn toàn không ủng hộ	82	14.4
	Ít ủng hộ	119	21.0
	Bình thường	83	14.6
	Ủng hộ	95	16.7
	Rất ủng hộ	72	12.7
	Không biết	117	20.6
Người lao động trong trong doanh nghiệp	Hoàn toàn không ủng hộ	21	3.7
	Ít ủng hộ	95	16.7
	Bình thường	201	35.4
	Ủng hộ	112	19.7
	Rất ủng hộ	72	12.7
	Không biết	67	11.8

<u>Câu 18</u>: Mức độ mong muốn trở thành đảng viên

Tiêu chí	Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ %
Bản thân ông/bà	Hoàn toàn không mong muốn	18	3.2
	Ít mong muốn	76	13.4
	Bình thường	216	38.0
	Rất mong muốn	125	22.0
	Không biết	133	5.6
Chủ doanh nghiệp	Hoàn toàn không mong muốn	92	16.2
	Ít mong muốn	234	41.2
	Bình thường	123	21.7
	Rất mong muốn	32	5.6
	Không biết	87	5.6
Những người tham gia quản lý doanh nghiệp	Hoàn toàn không mong muốn	84	14.8
	Ít mong muốn	212	37.3
	Bình thường	123	21.7
	Rất mong muốn	32	5.6
	Không biết	117	5.6
Người lao động trong trong doanh nghiệp	Hoàn toàn không mong muốn	12	2.1
	Ít mong muốn	88	15.5
	Bình thường	220	38.7

	Rất mong muốn	124	21.8
	Không biết	124	5.6

<u>Câu 19:</u> Lý do người lao động trong doanh nghiệp mong muốn trở thành đảng viên

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Tin tưởng vào Đảng	176	31.0
Có lợi hơn trong công việc và cuộc sống	302	53.2
Vinh dự hơn	89	15.7
Muốn đóng góp nhiều hơn cho xã hội	102	18.0
Lý do khác	0	0

<u>Câu 20:</u> Lý do người lao động trong doanh nghiệp không mong muốn trở thành đảng viên

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Không có thời gian	279	49.1
Chủ đơn vị kinh tế không ủng hộ hoạt động của tổ chức đảng trong đơn vị	121	21.3
Quy định của Đảng phức tạp	221	38.9
Phải đóng đảng phí	378	66.5
Không có lợi gì trong công việc và cuộc sống	187	32.9

Không tin tưởng vào Đảng	0	0.0
Lý do khác	0	0.0

<u>Câu 21:</u> Mức độ sinh hoạt chi bộ định kỳ trong chi bộ/đảng bộ tại doanh nghiệp

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Sinh hoạt định kỳ hàng tháng	103	18.1
Sinh hoạt định kỳ hàng quý	59	10.4
Tiện lúc nào thì sinh hoạt	119	21.0
Không biết/không nhớ	287	50.5
Khác	0	0.0

<u>Câu 22:</u> Nhận định tình hình thực tế của chi bộ/đảng bộ và đảng viên trong doanh nghiệp

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Tổ chức đảng trong đơn vị gặp khó khăn trong quá trình hoạt động	207	36.4
Tổ chức đảng trong đơn vị ngày càng hoàn thiện và phát triển	189	33.3
Lãnh đạo đơn vị tạo điều kiện cho tổ chức đảng và đảng viên hoạt động	132	23.2
Số lượng đảng viên trong đơn vị ngày càng tăng	283	49.8
Công tác tạo nguồn, phát triển đảng viên còn hạn chế	289	50.8

Số lượng đảng viên tăng ít	186	32.7
Chất lượng đội ngũ đảng viên ngày càng tăng	197	34.7

Câu 23: Vai trò của tổ chức đảng trong doanh nghiệp

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ
Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong doanh nghiệp	198	34.9
Quan tâm chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động	203	35.7
Phát huy tinh thần đoàn kết để tập thể	192	33.8
Hỗ trợ ban lãnh đạo trong quản lý doanh nghiệp	122	21.5
Hỗ trợ ban lãnh đạo tuyên truyền, vận động người lao động thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước	287	50.5
Khích lệ người lao động thực hiện hiệu quả nhiệm vụ sản xuất - kinh doanh	234	41.2
Mở rộng hoạt động của các đoàn thể chính trị - xã hội trong doanh nghiệp,…	337	59.3

Vai trò khác	0.00	0.00

<u>Câu 24</u>: Nhận định về chủ doanh nghiệp là đảng viên

Tiêu chí	Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ %
Hoạt động sản xuất, kinh doanh tốt hơn	Hoàn toàn không đồng ý	25	4.4
	Đồng ý phần nhỏ	124	21.8
	Đồng ý phần lớn	253	44.5
	Đồng ý	102	18.0
	Rất đồng ý	64	11.3
Đảm bảo quyền lợi của người lao động	Hoàn toàn không đồng ý	24	4.2
	Đồng ý phần nhỏ	98	17.3
	Đồng ý phần lớn	214	37.7
	Đồng ý	221	38.9
	Rất đồng ý	11	4.2
Người lao động ủng hộ chủ đơn vị kinh tế hơn	Hoàn toàn không đồng ý	65	11.4
	Đồng ý phần nhỏ	87	15.3
	Đồng ý phần lớn	214	37.7
	Đồng ý	185	32.6
	Rất đồng ý	17	4.2
Quan hệ của đơn vị với địa phương tốt hơn	Hoàn toàn không đồng ý	43	7.6
	Đồng ý phần nhỏ	76	13.4
	Đồng ý phần lớn	305	53.7

	Đồng ý	127	22.4
	Rất đồng ý	17	4.2
Quan hệ lao động trong doanh nghiệp tốt hơn	Hoàn toàn không đồng ý	34	6.0
	Đồng ý phần nhỏ	54	9.5
	Đồng ý phần lớn	221	38.9
	Đồng ý	196	34.5
	Rất đồng ý	63	4.2
Hoạt động của tổ chức đảng và đảng viên thuận lợi hơn	Hoàn toàn không đồng ý	14	2.5
	Đồng ý phần nhỏ	24	4.2
	Đồng ý phần lớn	96	16.9
	Đồng ý	246	43.3
	Rất đồng ý	188	4.2
Hoạt động của các đoàn thể thuận lợi hơn	Hoàn toàn không đồng ý	23	4.0
	Đồng ý phần nhỏ	34	6.0
	Đồng ý phần lớn	134	23.6
	Đồng ý	257	45.2
	Rất đồng ý	120	4.2
Các thành viên trong đơn vị đoàn kết hơn	Hoàn toàn không đồng ý	36	6.3
	Đồng ý phần nhỏ	65	11.4
	Đồng ý phần lớn	107	18.8
	Đồng ý	196	34.5

	Rất đồng ý	164	4.2
Người lao động chấp hành kỷ luật hơn	Hoàn toàn không đồng ý	89	15.7
	Đồng ý phần nhỏ	265	46.7
	Đồng ý phần lớn	76	13.4
	Đồng ý	83	14.6
	Rất đồng ý	55	4.2
Khác	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0
	Đồng ý phần nhỏ	0	0.0
	Đồng ý phần lớn	0	0.0
	Đồng ý	0	0.0
	Rất đồng ý	0	4.2

<u>Câu 25</u>: Nhận xét về đảng viên trong doanh nghiệp nơi ông/ bà làm việc so với những người không phải là đảng viên

Tiêu chí	Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ %
Về ý thức kỷ luật lao động	Kém hơn rất nhiều	5	0.9
	Kém hơn ít	12	2.1
	Không có sự khác biệt	223	39.3
	Tốt hơn ít	244	43.0

	Tốt hơn rất nhiều	84	14.8
Về tác phong làm việc	Kém hơn rất nhiều	7	1.2
	Kém hơn ít	11	1.9
	Không có sự khác biệt	265	46.7
	Tốt hơn ít	244	43.0
	Tốt hơn rất nhiều	41	7.2
Về hiệu quả làm việc	Kém hơn rất nhiều	2	0.4
	Kém hơn ít	32	5.6
	Không có sự khác biệt	278	48.9
	Tốt hơn ít	241	42.4
	Tốt hơn rất nhiều	15	2.6
Về trách nhiệm trong công việc	Kém hơn rất nhiều	3	0.5
	Kém hơn ít	5	0.9
	Không có sự khác biệt	286	50.4
	Tốt hơn ít	244	43.0
	Tốt hơn rất nhiều	30	5.3
Về đóng góp đối với ban lãnh đạo trong xây dựng đơn vị kinh tế	Kém hơn rất nhiều	7	1.2
	Kém hơn ít	4	0.7
	Không có sự khác biệt	232	40.8
	Tốt hơn ít	252	44.4

	Tốt hơn rất nhiều	73	12.9
Về trách nhiệm xã hội	Kém hơn rất nhiều	9	1.6
	Kém hơn ít	4	0.7
	Không có sự khác biệt	221	38.9
	Tốt hơn ít	253	44.5
	Tốt hơn rất nhiều	81	14.3
Về lối sống, ứng xử, giúp đỡ người khác	Kém hơn rất nhiều	8	1.4
	Kém hơn ít	21	3.7
	Không có sự khác biệt	210	37.0
	Tốt hơn ít	231	40.7
	Tốt hơn rất nhiều	65	11.4
	Không biết	53	14.0
Khác	Kém hơn rất nhiều		0.0
	Kém hơn ít		0.0
	Không có sự khác biệt		0.0
	Tốt hơn ít		0.0
	Tốt hơn rất nhiều		0.0

<u>Câu 26</u>: Mức độ thực hiện công tác bồi dưỡng, hỗ trợ nghiệp vụ, cơ sở vật chất, kinh phí đối với tổ chức

Tiêu chí	Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ %
Tổ chức đảng cấp trên bồi dưỡng nghiệp vụ công tác đảng	Không bao giờ	3	0.5
	Hiếm khi	32	5.6
	Thỉnh thoảng	187	32.9
	Thường xuyên	112	19.7
	Rất thường xuyên	65	11.4
	Không biết	169	29.8
Hỗ trợ của chính quyền, tổ chức đảng cấp trên về cơ sở vật chất, kinh phí,…	Không bao giờ	8	1.4
	Hiếm khi	11	1.9
	Thỉnh thoảng	76	13.4
	Thường xuyên	301	53.0
	Rất thường xuyên	99	17.4
	Không biết	73	12.9
Hỗ trợ của chủ đơn vị kinh tế về cơ sở vật chất	Không bao giờ	32	5.6
	Hiếm khi	11	1.9
	Thỉnh thoảng	234	41.2
	Thường xuyên	154	27.1
	Rất thường xuyên	32	5.6
	Không biết	105	18.5

Hỗ trợ của chủ đơn vị kinh tế về kinh phí	Không bao giờ	23	4.0
	Hiếm khi	24	4.2
	Thỉnh thoảng	202	35.6
	Thường xuyên	112	19.7
	Rất thường xuyên	21	3.7
	Không biết	186	32.7
Hỗ trợ của chủ đơn vị kinh tế về thời gian	Không bao giờ	28	4.9
	Hiếm khi	79	13.9
	Thỉnh thoảng	232	40.8
	Thường xuyên	109	19.2
	Rất thường xuyên	32	5.6
	Không biết	88	15.5

<u>Câu 27</u>: Nhận định về hoạt động kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng của chi bộ/đảng bộ đối với đảng viên:

Tiêu chí	Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ %
Hoạt động kiểm tra, giám sát mang tính hình thức, đối phó	Hoàn toàn không đồng ý	76	13.4
	Đồng ý phần nhỏ	124	21.8
	Bình thường	89	15.7
	Đồng ý phần lớn	227	40.0
	Hoàn toàn đồng ý	52	9.2
Quá trình kiểm tra, giám sát, theo đúng nguyên tắc, quy trình, thủ tục	Hoàn toàn không đồng ý	45	7.9

	Đồng ý phần nhỏ	98	17.3
	Bình thường	304	53.5
	Đồng ý phần lớn	98	17.3
	Hoàn toàn đồng ý	23	4.0
Có kế hoạch kiểm tra, giám sát chi tiết, cụ thể	Hoàn toàn không đồng ý	65	11.4
	Đồng ý phần nhỏ	116	20.4
	Bình thường	89	15.7
	Đồng ý phần lớn	227	40.0
	Hoàn toàn đồng ý	71	12.5
Có nội dung kiểm tra đầy đủ, chi tiết	Hoàn toàn không đồng ý	43	7.6
	Đồng ý phần nhỏ	67	11.8
	Bình thường	305	53.7
	Đồng ý phần lớn	124	21.8
	Hoàn toàn đồng ý	29	5.1
Đoàn kiểm tra, giám sát có đầy đủ thành phần theo quy định	Hoàn toàn không đồng ý	23	4.0
	Đồng ý phần nhỏ	87	15.3

	Bình thường	229	40.3
	Đồng ý phần lớn	227	40.0
	Hoàn toàn đồng ý	2	0.4
Có kết luận, thông báo kết quả kiểm tra, giám sát	Hoàn toàn không đồng ý	44	7.7
	Đồng ý phần nhỏ	71	12.5
	Bình thường	187	32.9
	Đồng ý phần lớn	265	46.7
	Hoàn toàn đồng ý	1	0.2
Có theo dõi, đôn đốc, giúp đỡ thực hiện kết luận, thông báo kết qủa kiểm tra, giám sát	Hoàn toàn không đồng ý	85	15.0
	Đồng ý phần nhỏ	109	19.2
	Bình thường	276	48.6
	Đồng ý phần lớn	95	16.7
	Hoàn toàn đồng ý	3	0.5
Có kỷ luật nghiêm minh, chính xác, kịp thời	Hoàn toàn không đồng ý	85	15.0
	Đồng ý phần nhỏ	70	12.3
	Bình thường	302	53.2
	Đồng ý phần lớn	82	14.4
	Hoàn toàn đồng ý	29	5.1

PHỤ LỤC 3

Số lao động trong doanh nghiệp

ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

Người	2019	2020	2021	2022	2023
Tổng số	**1899716**	**1687892**	**1673664**	**1827764**	**1851150**
Tư nhân	6567	4844	4656	3824	3911
Công ty hợp danh	1950	2081	2130	2255	2341
Công ty TNHH	760062	676471	679896	728658	760815
Công ty cổ phần có vốn Nhà nước	69054	61019	43996	52273	47742
Công ty cổ phần không có vốn Nhà nước	1062083	943477	942986	1040754	1036341

(Nguồn: Cục Thống kê thành phố Hà Nội (2025), Niên giám thống kê thành phố Hà Nội 2024, Nxb Thống kê, Hà Nội)

PHỤ LỤC 4

Vốn sản xuất kinh doanh bình quân hằng năm của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

Đơn vị: Tỷ đồng

Tỷ đồng	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Tổng số	**4908706**	**5409571**	**5922084**	**6826280**	**7502197**
Tư nhân	7163	5297	5722	4921	4460
Công ty hợp danh	984	741	842	855	1272
Công ty TNHH	1656022	1658175	1753040	1847869	1974826
Công ty cổ phần có vốn Nhà nước	133403	190599	94524	148890	139127
Công ty cổ phần không có vốn Nhà nước	3111134	3554759	4067956	4823745	5382512

(Nguồn: Cục Thống kê thành phố Hà Nội (2025), Niên giám thống kê thành phố Hà Nội 2024, Nxb Thống kê, Hà Nội)

PHỤ LỤC 5

Giá trị tài sản cố định và đầu tư tài chính dài hạn của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

Đơn vị: Tỷ đồng

Tỷ đồng	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Tổng số	**1938697**	**1999451**	**2356488**	**2577178**	**2835617**
Tư nhân	1338	894	1384	860	747
Công ty hợp danh	272	95	101	103	159
Công ty TNHH	600131	573243	587865	541658	543365
Công ty cổ phần có vốn Nhà nước	42380	79561	33573	66114	59859
Công ty cổ phần không có vốn Nhà nước	1294576	1345658	1733565	1968443	2231487

(Nguồn: Cục Thống kê thành phố Hà Nội (2025), Niên giám thống kê thành phố Hà Nội 2024, Nxb Thống kê, Hà Nội)

PHỤ LỤC 6

Doanh thu thuần sản xuất kinh doanh của

doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

Đơn vị: Tỷ đồng

Tỷ đồng	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Tổng số	**3127794**	**3483820**	**3740858**	**4262418**	**4414244**
Tư nhân	9127	6936	6485	7439	6691
Công ty hợp danh	444	514	537	606	566
Công ty TNHH	1248472	1365916	1472632	1658140	1700553
Công ty cổ phần có vốn Nhà nước	92645	77616	58786	88198	71238
Công ty cổ phần không có vốn Nhà nước	1777106	2032838	2202418	2508035	2635196

(Nguồn: Cục Thống kê thành phố Hà Nội (2025), Niên giám thống kê thành phố Hà Nội 2024, Nxb Thống kê, Hà Nội)

PHỤ LỤC 7

Tổng thu nhập của người lao động trong

doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

Đơn vị: Tỷ đồng

Tỷ đồng	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Tổng số	**206216**	**172088**	**201885**	**239744**	**244892**
Tư nhân	703	317	423	418	431
Công ty hợp danh	317	224	267	299	286
Công ty TNHH	81024	80793	73321	86248	90710
Công ty cổ phần có vốn Nhà nước	8109	8203	6166	8157	7220
Công ty cổ phần không có vốn Nhà nước	116063	102551	121708	144622	146245

(Nguồn: Cục Thống kê thành phố Hà Nội (2025), Niên giám thống kê thành phố Hà Nội 2024, Nxb Thống kê, Hà Nội)

PHỤ LỤC 8

Thu nhập bình quân một tháng của người lao động trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội

ĐVT: Nghìn đồng

Nghìn đồng	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Tổng số	**9255**	**9715**	**10150**	**11434**	**11310**
Tư nhân	8798	6784	7538	9253	9366
Công ty hợp danh	13789	9908	10203	11256	10350
Công ty TNHH	9034	8690	9087	10329	10264
Công ty cổ phần có vốn Nhà nước	9746	11706	11693	13124	12600
Công ty cổ phần không có vốn Nhà nước	9378	10308	10855	12128	12019

(Nguồn: Cục Thống kê thành phố Hà Nội (2025), Niên giám thống kê thành phố Hà Nội 2024, Nxb Thống kê, Hà Nội)

PHỤ LỤC 9

Thống kê tổ chức đảng và đảng viên trong các loại hình doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội năm 2025 (sau sắp xếp, sáp nhập)

Phân loại doanh nghiệp	Tổ chức cơ sở đảng			Tổ đảng trực thuộc			Đảng viên	
	Tổng số	Đảng bộ cơ sở	Chi bộ cơ sở	Chi bộ trực thuộc đảng ủy cơ sở	Đảng bộ bộ phận trực thuộc đảng ủy cơ sở	Chi bộ trực thuộc đảng ủy bộ phận	Tổng số	Trong đó đảng viên mới kết nạp
- Công ty cổ phần	523	132	391	558	7	104	18,356	458
- Doanh nghiệp tư nhân	89	6	83	112	0	0	2,070	68
- Công ty trách nhiệm hữu hạn	135	6	129	100	4	8	1,988	44
- Công ty hợp danh	2	0	2	0	0	0	20	0
Tổng số	749	144	605	770	11	112	22434	570

Nguồn: Thành ủy Hà Nội (2025), *Báo cáo số 37-BC/TU ngày 11/12/2025 Tổng kết 05 năm thực hiện Kết luận số 67-KL/TU, ngày 10/7/2020 của Ban Thường vụ Thành ủy về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU, ngày 27/02/2012 của Thành ủy về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội" giai đoạn 2020-2025*.

PHỤ LỤC 10

Kết quả đánh giá, xếp loại tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội năm 2025

Phân loại	**Doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước**				
	Tổng số	Công ty cổ phần	Doanh nghiệp tư nhân	Công ty TNHH	Công ty hợp danh
TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG	**750**	**523**	**89**	**135**	**2**
Đảng bộ cơ sở	**145**	**132**	**6**	**6**	**0**
Số đã đánh giá, xếp loại chất lượng	**144**	**131**	**6**	**6**	**0**
HTTNV	**140**	127	6	6	0
Trong đó, HTXSNV	**15**	14	0	1	0
HTNV	**4**	4	0	0	0
Không HTNV	**0**	0	0	0	0
Số chưa đánh giá, xếp loại chất lượng	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**
Chi bộ cơ sở	**605**	**391**	**83**	**129**	**2**
Số đã đánh giá, xếp loại chất lượng	**604**	**390**	**83**	**129**	**2**
HTTNV	**598**	386	81	129	2
Trong đó, HTXSNV	**45**	23	7	15	0
HTNV	**6**	4	2	0	0
Không HTNV	**0**	0	0	0	0
Số chưa đánh giá, xếp loại chất lượng	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**

Nguồn: Thành ủy Hà Nội (2025), *Báo cáo số 37-BC/TU ngày 11/12/2025 Tổng kết 05 năm thực hiện Kết luận số 67-KL/TU, ngày 10/7/2020 của Ban Thường vụ Thành ủy về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU, ngày 27/02/2012 của Thành ủy về "Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội" giai đoạn 2020-2025*.