

VẬN DỤNG SÁNG TẠO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN ĐẤT NƯỚC TRONG KỶ NGUYÊN MỚI

★ PGS, TS DƯƠNG TRUNG Ý

Phó Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

● **Tóm tắt:** Trong quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi cán bộ và công tác cán bộ là một trong những vấn đề then chốt, có vai trò quyết định thành bại của cách mạng. Người đã có nhiều quan điểm, tư tưởng chỉ đạo hết sức sâu sắc về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Trong bối cảnh đất nước đang bước vào kỷ nguyên phát triển mới với nhiều cơ hội và thách thức đan xen, việc vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác cán bộ là nhiệm vụ có ý nghĩa chiến lược, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

● **Từ khóa:** tư tưởng Hồ Chí Minh; công tác cán bộ; đội ngũ cán bộ; kỷ nguyên mới.

1. Một số nội dung, giá trị cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn khẳng định vai trò quan trọng của cán bộ và công tác cán bộ. Người khẳng định “cán bộ là gốc của mọi công việc”⁽¹⁾; “Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”⁽²⁾. Công tác cán bộ là một trong những vấn đề then chốt, có vai trò quyết định thành bại của cách mạng. Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ được thể hiện trong nhiều bài nói, bài viết, rất phong phú, sinh động, sâu sắc, trong đó có những nội dung, giá trị cốt lõi, nổi bật sau đây:

Một là, việc lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ phải dựa trên những phẩm chất và năng lực thực tiễn của cán bộ

Theo Hồ Chí Minh, việc lựa chọn cán bộ phải gắn với việc bố trí, sử dụng đúng người, đúng việc, đúng năng lực, sở trường của cán bộ. Việc lựa chọn người phải xuất phát từ nhu cầu công việc, không tùy tiện: “Mục đích lựa chọn cán bộ là dùng nhân tài cần phải hợp lý, chứ “dùng thợ mộc làm nghề thợ rèn””⁽³⁾. Muốn lựa chọn đúng cán bộ phải nhìn nhận, đánh giá đúng cán bộ. Theo Hồ Chí Minh, muốn biết cán bộ có đức, tài thế nào, nhất là “sự thực hành... đã đến mức nào, thì phải có kiểm tra”⁽⁴⁾ chứ không chỉ căn cứ vào lời nói. Theo Người, tiêu chuẩn để lựa chọn cán bộ là chọn những người thật sự trung thành, hăng hái, có đức, có tài, có uy tín, trách nhiệm với nhân dân, vì nhân dân phục vụ, không phân

biệt đảng viên và người không là đảng viên, không nặng về thành phần giai cấp xuất thân, bằng cấp, tuổi tác..., kể cả người đã làm việc trong chế độ cũ. Đối với nhân tài ngoài Đảng, Người yêu cầu: “Chúng ta không được bỏ rơi họ, xa cách họ. Chúng ta phải thật thà đoàn kết với họ, nâng đỡ họ. Phải thân thiết với họ, gần gũi họ, đem tài năng của họ giúp ích vào công việc kháng chiến cứu nước”⁽⁵⁾; những “Ai có tài, có sức, có đức, có lòng phụng sự Tổ quốc và phục vụ nhân dân thì ta đoàn kết với họ”⁽⁶⁾.

Hai là, phải đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ thường xuyên, lý luận gắn liền với thực tiễn, học đi đôi với hành

Hồ Chí Minh coi “huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”⁽⁷⁾, gắn với quan điểm cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Người coi đào tạo cán bộ là việc trồng người: “Đảng phải nuôi dạy cán

bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu”⁽⁸⁾ cho lợi ích trăm năm.

Người xác định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là “Học để làm việc, làm người, làm cán bộ. Học để phụng sự Đoàn thể, giai cấp và nhân dân, Tổ quốc và nhân loại”⁽⁹⁾. Trong đó, học “để làm việc” được đặt lên hàng đầu, vì mục tiêu của học cốt là để có tri thức, hiểu biết công việc và biết làm việc tốt hơn. Học để “làm người”, tức là học để có nhận thức, ý thức, đạo đức, hoàn thiện nhân cách, trở thành những người tốt, có ích cho xã hội. Học để “làm cán bộ” là học nâng cao phẩm chất, kiến thức, năng lực, phong cách, trách nhiệm, khả năng hoàn thành tốt vai trò, chức trách, nhiệm

vụ của người cán bộ. Mục đích cuối cùng việc học tập của cán bộ là để phụng sự Tổ quốc, phụng sự Đảng, Nhà nước và nhân dân tốt hơn.

Theo Người, nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải toàn diện và thiết thực, gồm cả trang bị kiến thức, kỹ năng công tác và phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức; cả về lý luận chính trị, kinh tế, văn hóa, quân sự, an ninh, đối ngoại... Người giải thích rõ: “Phải *huấn* và *luyện*. Huấn là dạy dỗ, luyện là rèn giũa cho sạch những vết xấu xa trong đầu óc”⁽¹⁰⁾. Học lý luận mà không có đạo đức thì cũng là không

hiểu lý luận: “Hiểu chủ nghĩa Mác - Lênin là phải sống với nhau có tình có nghĩa. Nếu thuộc bao nhiêu sách mà sống không có tình có nghĩa thì sao gọi là hiểu chủ nghĩa Mác - Lênin được”⁽¹¹⁾.

Tư tưởng xuyên suốt của Hồ Chí Minh trong huấn luyện cán bộ là lý

luận gắn với thực tiễn, học đi đôi với hành. Người dạy: “Học phải đi đôi với hành. Học để hành càng ngày càng tốt hơn”⁽¹²⁾; Trong *Diễn văn khai mạc lớp học lý luận khóa I Trường Nguyễn Ái Quốc* ngày 07-9-1957, Người nói “Việc học tập lý luận của các đồng chí không phải nhằm biến các đồng chí thành những người lý luận suông, mà nhằm làm thế nào cho công tác của các đồng chí tốt hơn, nghĩa là các đồng chí phải học tập tinh thần của chủ nghĩa Mác - Lênin; học tập lập trường, quan điểm và phương pháp của chủ nghĩa Mác - Lênin để áp dụng lập trường, quan điểm và phương pháp ấy mà giải quyết cho tốt những vấn đề thực tế trong công tác cách mạng của chúng ta. Như

thể chúng ta học tập lý luận là cốt để áp dụng vào thực tế⁽¹³⁾.

Ba là, nhận xét, đánh giá cán bộ phải toàn diện, công tâm, khách quan, lịch sử, cụ thể, thực chất

Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Trước khi cất nhắc cán bộ, phải nhận xét rõ ràng⁽¹⁴⁾. Đối với người có tài, việc đánh giá đúng càng hệ trọng, vì đánh giá không đúng sẽ hoặc không dám dùng, hoặc dùng họ vào việc không đúng, gây tác hại lớn. “Dùng đúng tài năng thì thành công; dùng sai tài năng thì hỏng việc⁽¹⁵⁾. Người nhân mạnh, đánh giá cán bộ phải đánh giá toàn diện, “Chẳng những xem xét công tác của họ, mà còn phải xét cách sinh hoạt của họ. Chẳng những xem xét cách viết, cách nói của họ, mà còn phải xem xét việc làm của họ có đúng với lời nói, bài viết của họ hay không. Chẳng những xem xét họ đối với ta thế nào, mà còn phải xem xét họ đối với người khác thế nào... Phải biết ưu điểm của họ, mà cũng phải biết khuyết điểm của họ, không nên chỉ xem công việc của họ trong một lúc, mà phải xem cả công việc của họ từ trước đến nay. Biết rõ ràng cán bộ, mới có thể cất nhắc cán bộ một cách đúng mực⁽¹⁶⁾.”

Đồng thời, Người cũng chỉ rõ, xem xét, đánh giá cán bộ phải đánh giá đúng thực chất của cán bộ: “Xem xét cán bộ, không chỉ xem ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà phải xem toàn cả lịch sử, toàn cả công việc của họ⁽¹⁷⁾, vì “Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau⁽¹⁸⁾.”

Hồ Chí Minh cũng lưu ý rằng, đánh giá cán bộ phải thường xuyên, kịp thời, không để cán bộ mắc khuyết điểm rồi mới đánh giá, mới đưa ra kiểm điểm, “thế là “đập” cán bộ. Cán bộ bị “đập”, mất cả lòng tin, người hăng hái

cũng hóa thành nản chí, từ nản chí đi đến vô dụng⁽¹⁹⁾. Đánh giá cán bộ phải căn cứ vào hiệu quả thực chất công việc, không nể nang hoặc bao che, dung túng khuyết điểm, không chạy theo thành tích. Đánh giá cán bộ phải dựa vào tập thể, nhất là dựa vào dân: “Ta nhận họ tốt, còn phải xét số nhiều đồng chí có nhận họ tốt hay không⁽²⁰⁾. Cán bộ làm việc với dân, “cán bộ nào tốt, cán bộ nào xấu, cán bộ nào có lỗi lầm mà có thể sửa đổi, ai làm việc gì hay, việc gì quấy, dân chúng cũng do cách so sánh... mà biết rõ ràng⁽²¹⁾, vì nhân dân rất đông đảo, “tai mắt họ nhiều, việc gì họ cũng nghe, cũng thấy⁽²²⁾.”

Chú thể đánh giá cán bộ phải khách quan, vô tư, trong sáng, “nhất định không... thiên tư, thiên vị, nhất định hợp lý và công bằng⁽²³⁾”; “Phải chí công vô tư, không thiên vị, không thành kiến⁽²⁴⁾. Người nhắc nhở trong đánh giá cán bộ, cần tránh bốn thứ bệnh: *Tự cao tự đại; Ưu người ta nịnh mình; Láy lòng yêu, ghét của mình mà đối với người; Dem một cái khuôn khổ nhất định, chặt hẹp mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau.* Phạm một trong bốn bệnh đó thì cũng như mắt đã mang kính có màu, không bao giờ thấu rõ cái mặt thật của những cái mình trông.

Bốn là, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ phải đúng người, đúng việc, phải tin dùng và khéo dùng cán bộ

Hồ Chí Minh thường dùng các khái niệm rất mộc mạc, dễ hiểu, dễ nhớ để nói về việc bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ như: “dùng cán bộ”, “cất nhắc cán bộ”, “phân phối cán bộ”, “trao trọng trách cho cán bộ”... Người đã có nhiều chỉ dẫn quý báu về cất nhắc, bố trí, sử dụng cán bộ, như: “Cất nhắc cán bộ, phải vì công tác... Nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang, nhất định không ai phục, mà gây

nên mỗi lời thôi trong Đảng. Như thế là có tội với Đảng, có tội với đồng bào”⁽²⁵⁾. Trong cất nhắc cán bộ phải tuyệt đối tránh: “1. Ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài. 2. Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực. 3. Ham dùng những người tính tình hợp với mình, mà tránh những người tính tình không hợp với mình... Đối với những người chính trực thì bới lông tìm vết để trả thù”⁽²⁶⁾.

Muốn bố trí, sử dụng đúng cán bộ phải hiểu biết cán bộ, nắm chắc cán bộ. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Biết rõ ràng cán bộ, mới có thể cất nhắc cán bộ một cách đúng mực... Trước khi cất nhắc cán bộ, phải nhận xét rõ ràng. Đặc biệt, Người lưu ý: “Khi cất nhắc một cán bộ, cần phải xét rõ người đó có gần gũi quần chúng, có được quần chúng tin cậy và mến phục không”⁽²⁷⁾, chỉ lựa chọn những người “liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết dân chúng. Luôn luôn chú ý đến lợi ích của dân chúng”⁽²⁸⁾.

Theo Hồ Chí Minh, sử dụng cán bộ là một nghệ thuật, phải phù hợp với năng lực, sở trường, sở đoản của cán bộ và yêu cầu của công việc. Người gọi bố trí công tác cho cán bộ là “*phân phối cán bộ cho đúng*”⁽²⁹⁾. Tư tưởng chủ đạo của Hồ Chí Minh về bố trí, sử dụng cán bộ là “*khéo dùng cán bộ*”⁽³⁰⁾. Người phân tích: “Không có ai cái gì cũng tốt, cái gì cũng hay. Vì vậy, chúng ta phải khéo dùng người... Nếu biết tùy tài mà dùng người, thì hai người đều thành công... Phải dùng người đúng chỗ, đúng việc”⁽³¹⁾. Người ví việc dùng cán bộ như người thợ mộc dùng gỗ: “Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tùy chỗ mà dùng được”⁽³²⁾. Trong sử dụng cán bộ, quan trọng nhất là sử dụng đúng tài năng của từng người: “Tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta

cất làm việc nhỏ, ai có năng lực về việc gì, ta đặt ngay vào việc ấy. Biết dùng người như vậy, ta sẽ không lo gì thiếu cán bộ”⁽³³⁾, nếu không thể là công tác cán bộ thất bại.

Trong công tác cán bộ, Hồ Chí Minh cũng đặc biệt coi trọng công tác cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, mạnh dạn sử dụng người ngoài Đảng. Người phê phán: “Nhiều người còn đánh giá không đúng khả năng của phụ nữ, hay thành kiến, hẹp hòi. Như vậy là rất sai”⁽³⁴⁾. Người cũng phê phán quan điểm “Còn xem nhẹ... cán bộ dân tộc thiểu số”⁽³⁵⁾. Đối với nhân tài ngoài Đảng, Hồ Chí Minh có quan điểm rất rõ ràng. Đảng ta là Đảng của giai cấp, đồng thời cũng là của dân tộc, không thiên tư, thiên vị. Người phê phán tình trạng “vẫn có một số ít đảng viên... xem khinh những cán bộ ngoài Đảng”⁽³⁶⁾; “đối với người ngoài Đảng nhiều khi quá khắt khe, hoặc phớt người ta đi”⁽³⁷⁾.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, việc cất nhắc, bố trí đề bạt cán bộ phải thận trọng, nhưng không vì thế mà chậm trễ, làm lỡ thời cơ cho tổ chức và cán bộ. Người nhấn mạnh: “*Phải có gan cất nhắc cán bộ*”⁽³⁸⁾. Khi đã đánh giá đúng cán bộ, phải quyết định sử dụng cán bộ kịp thời: “Cất nhắc cán bộ, không nên làm như “giã gạo”... Khi họ sai lầm thì đẩy xuống, chờ lúc họ làm khá, lại cất nhắc lên. Một cán bộ bị nhắc lên thả xuống ba lần như thế là hỏng cả đời”⁽³⁹⁾. Khi đã bổ nhiệm, bố trí cán bộ thì phải tin cán bộ, phải giao việc cho họ để rèn luyện, tạo điều kiện cho họ cống hiến, phải giúp đỡ họ phát huy ưu điểm, thế mạnh, sửa chữa hạn chế, khuyết điểm. “Nếu không tin cán bộ, sợ họ làm không được, rồi việc gì mình cũng nhúng vào. Kết quả thành chứng bao biện, công việc vẫn không xong. Cán bộ thì vợ vẫn cả ngày, buồn rầu, nản chí”⁽⁴⁰⁾.

Năm là, có chính sách chăm lo cho cán bộ, phải thương yêu và bảo vệ, giữ gìn cán bộ

Hồ Chí Minh lưu ý rằng, trong công tác cán bộ phải trên tinh thần yêu thương cán bộ: “Đảng phải thương yêu cán bộ. Nhưng thương yêu không phải là vỗ về, nuông chiều, thả mặc. Thương yêu là giúp họ học tập thêm, tiến bộ thêm. Là giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn sinh hoạt, ngày thường thì điều kiện dễ chịu, khi đau ốm được chăm nom, gia đình họ khỏi khốn quẫn, v.v.. Thương yêu là luôn luôn chú ý đến công tác của họ, kiểm thảo họ. Hễ thấy khuyết điểm thì giúp cho họ sửa chữa ngay, để vun trồng cái thói có gan phụ trách, cả gan làm việc của họ. Đồng thời, phải nêu rõ những ưu điểm, đánh giá, ghi nhận những thành công của họ. Làm thế không phải là làm cho họ kiêu căng, mà cốt làm cho họ thêm hăng hái, thêm gắng sức. Phải vun đắp chí khí của họ, để đi đến chỗ “bại cũng không nản, thắng cũng không kiêu”⁽⁴¹⁾.

Phải công bằng, công tâm, khách quan trong ứng xử với cán bộ. Trong đánh giá, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật cán bộ đều phải khách quan, công tâm, công bằng, không thiên vị, cảm tình cá nhân. Ai có tài, có đức phải được trọng dụng, ai có công phải được đối đãi xứng đáng; ai có khuyết điểm thì nghiêm khắc, không nể nang, bao che, chỉ bảo tận tình, “phê bình phải đúng đắn. Nêu cái hay, cái tốt, thì phải có chừng mực, chớ phóng đại”⁽⁴²⁾.

Phải quan tâm thực hiện chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, đồng thời yêu cầu cán bộ không nên đòi hỏi quá nhiều. Người cũng phê phán biểu hiện của chủ nghĩa cá nhân “đòi hỏi đãi ngộ, so bì lương thấp, lương cao”⁽⁴³⁾. Việc bảo vệ cán bộ, giữ gìn cán bộ được Hồ Chí Minh rất quan tâm bằng cơ chế, biện pháp cụ thể để giúp cán bộ phòng, tránh những căn bệnh cá nhân chủ nghĩa, vị kỷ, vấp vấp, sai lầm.

2. Những yêu cầu đặt ra đối với công tác cán bộ trong bối cảnh mới

Đất nước ta đang bước vào giai đoạn phát triển mới trong bối cảnh quốc tế có nhiều thay đổi sâu sắc, diễn biến nhanh chóng, phức tạp, khó lường với các đặc điểm nổi bật như: Quan hệ quốc tế đang chuyển dịch theo hướng đa cực, đa trung tâm; toàn cầu hóa vẫn diễn ra mạnh mẽ trên nhiều lĩnh vực; nhiều vấn đề an ninh toàn cầu nổi lên trở thành các vấn đề an ninh phi truyền thống cấp bách, đe dọa nghiêm trọng đối với sự ổn định và phát triển của mỗi quốc gia, khu vực và toàn cầu; cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với sự phát triển vô cùng nhanh và mạnh với tốc độ chưa từng có của Trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT)... công nghệ sinh học, in 3D, rôbot, công nghệ nano, blockchain... tác động mạnh mẽ đến đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ.

Bên cạnh đó, tình hình trong nước có nhiều thay đổi sau gần 40 năm thực hiện đường lối đổi mới, nhất là những chuyển đổi có tính cách mạng, toàn diện và sâu rộng hiện nay:

Một là, cuộc cách mạng về đổi mới, sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, sáp nhập, giải thể các bộ, ngành, đoàn thể, đơn vị không thực sự cần thiết hoặc hoạt động kém hiệu quả; giảm tối đa số lượng đầu mối trong hệ thống chính trị, thí điểm mô hình tổ chức quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, liên thông; phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, hạn chế chồng chéo, tránh trùng lặp trong quản lý nhà nước; bỏ cấp huyện, thực hiện mô hình tổ chức hệ thống chính trị 3 cấp, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền giữa Trung ương và địa phương; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, nền hành chính, công vụ ưu tú phục vụ nhân dân; đẩy mạnh chuyển đổi số, xây dựng chính phủ số,

tổ chức, vận hành bộ máy hành chính trên nền tảng số...

Hai là, cuộc cách mạng về phát triển lực lượng sản xuất, đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế, phát triển kinh tế số, đẩy mạnh ứng dụng AI, Big Data, IoT, blockchain, tự động hóa,... vào sản xuất và quản lý. Chuyển đổi phương thức tổ chức sản xuất - kinh doanh, hình thành mô hình kinh tế số, kinh tế chia sẻ, phát triển thương mại điện tử, logistics thông minh. Chuyển đổi số trong sản xuất làm thay đổi phương thức sản xuất truyền thống, hình thành các mô hình sản xuất thông minh, công nghệ cao, hiện đại trong công, nông nghiệp, dịch vụ, hiện đại hóa công cụ sản xuất, thay đổi, chuyển dịch cơ cấu lao động và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển các lĩnh vực sản xuất mới như sản xuất phần mềm, công nghiệp điện tử, công nghiệp bán dẫn...; đồng thời, đổi mới quan hệ sản xuất để phù hợp với lực lượng sản xuất mới, đẩy mạnh cải cách thể chế kinh tế, phát triển kinh tế tư nhân, hợp tác công tư...

Ba là, cuộc cách mạng về khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, khẳng định khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo là động lực chính để phát triển lực lượng sản xuất hiện đại, hoàn thiện quan hệ sản xuất, đổi mới phương thức quản trị quốc gia, phát triển kinh tế - xã hội, ngăn chặn nguy cơ tụt hậu và đưa đất nước phát triển bứt phá trong kỷ nguyên mới. Theo đó, phải đổi mới tư duy về mô hình tăng trưởng theo hướng dựa vào tri thức, công nghệ, sáng tạo thay vì khai thác tài nguyên và lao động giá rẻ, ban hành nhiều chính sách ưu tiên nghiên cứu, phát triển (R&D), chuyển giao công nghệ, phát triển hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, khởi nghiệp, hình thành ngày càng nhiều trung tâm đổi mới sáng tạo quốc gia, khu công nghệ cao,

vườn ươm doanh nghiệp. Tăng cường đầu tư cho nghiên cứu và phát triển, thành lập các quỹ đổi mới, phát triển khoa học công nghệ, các chương trình quốc gia về đổi mới sáng tạo, hỗ trợ phát minh. Thúc đẩy chuyển giao và làm chủ công nghệ hiện đại, tích cực thu hút, tiếp nhận và nội địa hóa công nghệ tiên tiến từ các nước phát triển. Chú trọng làm chủ công nghệ lõi, nâng cao năng lực nghiên cứu độc lập trong các ngành chiến lược như: bán dẫn, AI, công nghệ sinh học, vật liệu mới... Xây dựng nguồn nhân lực khoa học - công nghệ chất lượng cao...

Bốn là, yêu cầu đổi mới mạnh mẽ về phương thức lãnh đạo, phong cách làm việc của các cấp ủy, tổ chức đảng và đội ngũ cán bộ, đảng viên. Song hành với cuộc cách mạng về đổi mới, sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, đơn vị hành chính, tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị đã và đang phải vận hành với một trạng thái gọn nhẹ hơn, tốc độ, cường độ hoạt động ngày càng cao, quyết liệt, đồng bộ hơn, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả hơn... Đảng đã thay thế các ban cán sự đảng, đảng đoàn bằng các đảng ủy trực thuộc Trung ương, cấp ủy địa phương lãnh đạo trực tiếp, toàn diện về mọi mặt; đẩy mạnh chuyển đổi số, xây dựng “Chính phủ số”, “hệ thống chính trị số”, quản trị thông minh; quyết liệt, khắt khe, thần tốc trong xây dựng và tổ chức thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Đảng; quyết liệt, mạnh mẽ trong phân công, bố trí, sử dụng, điều động, bổ nhiệm cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt; khắt khe, đồng bộ, kiên quyết trong kiểm tra, giám sát, thực hiện kỷ luật đảng... Theo đó, công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị cũng phải đổi mới mạnh mẽ, thích ứng nhanh hơn, hiệu quả hơn với những yêu cầu của công cuộc xây dựng, phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc trong bối cảnh mới.

Có thể nói, bối cảnh, tình hình mới và sự chuyển đổi mang tính cách mạng nêu trên đặt ra rất nhiều yêu cầu mới, toàn diện, ngày càng cao hơn đối với đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ trong kỷ nguyên mới. Đó là các yêu cầu cao về phẩm chất chính trị và đạo đức, lòng trung thành với Đảng, Tổ quốc và nhân dân, bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; gương mẫu về đạo đức, lối sống; chống tham nhũng, tiêu cực; có tinh thần trách nhiệm cao, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Đó là các yêu cầu về năng lực chuyên môn cao, phù hợp với từng vị trí công tác; am hiểu thực tiễn, có khả năng hoạch định chính sách và tổ chức thực hiện hiệu quả; yêu cầu thành thạo kỹ năng số, sử dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành, có khả năng thích ứng với sự thay đổi, đổi mới sáng tạo. Đó là các yêu cầu cao về tư duy đổi mới, tầm nhìn chiến lược dài hạn trong bối cảnh toàn cầu hóa và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đó là yêu cầu về năng lực hội nhập và am hiểu luật pháp quốc tế, có khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa, có kỹ năng giao tiếp quốc tế và khả năng hợp tác xuyên biên giới.

Yêu cầu đặt ra đối với công tác cán bộ trong điều kiện hiện nay phải được tiến hành một cách bài bản, khoa học, thống nhất, đồng bộ, công khai, minh bạch, dân chủ, khách quan, đảm bảo nguyên tắc nhưng cũng cần chủ động, linh hoạt, sáng tạo. Xây dựng hệ thống đánh giá cán bộ chính xác, thực chất, dựa vào sản phẩm, hiệu quả công việc. Chú trọng phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, trọng dụng nhân tài, khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám hy sinh cống hiến vì lợi ích chung.

3. Nội dung vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trong kỷ nguyên phát triển mới

Một là, thống nhất nhận thức về khái niệm cán bộ, xác định rõ vai trò, trách nhiệm, sứ mệnh của đội ngũ cán bộ trong bối cảnh mới

Hồ Chí Minh đã có quan niệm rất ngắn gọn và dễ hiểu về cán bộ. Hiện nay, chúng ta đã có Luật Cán bộ, công chức. Dưới góc độ quản lý, các điều khoản của Luật này là phù hợp. Tuy nhiên, tiếp cận dưới góc độ xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng, bao gồm cả cán bộ của hệ thống chính trị và dưới góc độ quản lý phát triển, cần có quan niệm rộng hơn, đầy đủ, bao quát hơn về cán bộ và đội ngũ cán bộ của Đảng hiện nay, bao gồm cả cán bộ có chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý và không có chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý; cán bộ của Đảng bao gồm cả cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, tổ chức của cả hệ thống chính trị, trên các lĩnh vực của đời sống xã hội. Theo đó, mới tương đồng với quan điểm Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ của cả hệ thống chính trị.

Về cách tiếp cận vai trò, trách nhiệm, sứ mệnh của đội ngũ cán bộ, cần thống nhất quan điểm lãnh đạo, chỉ đạo chung toàn diện hơn, lớn hơn, cao cả hơn về vai trò, sứ mệnh, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ của Đảng trong bối cảnh mới, không chỉ gắn vai trò, trách nhiệm theo vị trí chức vụ, chức danh, việc làm, mà phải gắn với mục tiêu, lý tưởng của Đảng, mục tiêu 100 năm và khát vọng xây dựng, phát triển đất nước giàu mạnh, phồn vinh, nhân dân hạnh phúc.

Hai là, cụ thể hóa, thể chế hóa tiêu chuẩn cán bộ trong các tổ chức, trên từng lĩnh vực, xác định rõ phẩm chất, năng lực, đức và tài, trong đó đức là gốc

Ngoài các tiêu chuẩn chung theo quy định của Đảng, các cấp ủy, tổ chức đảng, các tổ chức trong hệ thống chính trị cần chỉ đạo xây dựng, phát triển những tiêu chuẩn cụ thể theo các chức vụ, chức danh, vị trí việc làm. Trong đó cần đặc biệt nhấn mạnh những tiêu chí, tiêu chuẩn nổi bật của người cán bộ cách mạng, đó là tinh trung thực, bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định quan điểm, đường lối, mục tiêu, lý tưởng của Đảng, các nguyên tắc xây dựng

Đảng; gương mẫu, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; có ý thức trách nhiệm cao với công việc, với chức trách, nhiệm vụ được giao; có phong cách quần chúng, gần gũi, hòa đồng, gần bó mật thiết với nhân dân, không sa vào chủ nghĩa dân túy; chủ động, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám hy sinh, đương đầu với khó

khăn, thách thức, dám hành động vì lợi ích chung; đồng thời, có phong cách, năng lực làm việc trong môi trường hội nhập quốc tế.

Ba là, coi trọng và tích cực đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ

Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hiện nay phải đáp ứng tốt các yêu cầu của công tác xây dựng Đảng, hệ thống chính trị tinh, gọn, hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả, gần dân, sát dân, vì nhân dân phục vụ và yêu cầu phát triển, tăng trưởng kinh tế - xã hội nhanh, bền

vững. Theo đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ cần quán triệt các quan điểm, tư tưởng Hồ Chí Minh về mục đích, đối tượng, nội dung chương trình, phương pháp, cách thức đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ; đồng thời bổ sung, phát triển nội dung các chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện mới theo yêu cầu của từng chức vụ, chức danh, vị trí lãnh đạo, quản lý, việc làm và

từng môi trường công tác của cán bộ. Cùng với các nội dung đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện về tri thức, lý luận, bản lĩnh chính trị, tư cách đạo đức cách mạng, cần, kiệm, liêm, chính, cần chú ý bồi dưỡng các nội dung về ý thức, thái độ, trách nhiệm, tư duy, tầm nhìn, kỹ năng, năng lực quản trị, lãnh đạo, quản lý, xử lý các tình huống cụ thể, khả năng thích ứng trong các môi trường, điều kiện công tác khác

Bối cảnh, tình hình mới và sự chuyển đổi mang tính cách mạng đặt ra rất nhiều yêu cầu mới, toàn diện, ngày càng cao hơn đối với đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ trong kỷ nguyên mới. Đó là các yêu cầu cao về phẩm chất chính trị và đạo đức, lòng trung thành với Đảng, Tổ quốc và nhân dân, bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; gương mẫu về đạo đức, lối sống; chống tham nhũng, tiêu cực; có tinh thần trách nhiệm cao, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

nhau.

Bốn là, coi trọng và tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đánh giá cán bộ

Những nhận xét, đánh giá của các chủ thể công tác cán bộ đối với phẩm chất, năng lực, mức độ thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao của cán bộ có vai trò, ý nghĩa rất quan trọng đối với tư tưởng, tâm lý, sinh mệnh chính trị của mỗi người cán bộ. Vì thế, việc nhận xét, đánh giá cán bộ là rất hệ trọng. Việc vận dụng các quan điểm, tư tưởng Hồ Chí Minh trong

đánh giá cán bộ phải bảo đảm các nguyên tắc về tính toàn diện, khách quan, lịch sử, cụ thể, biện chứng, khắc phục cho được những biểu hiện hình thức, hời hợt, thiếu trách nhiệm, thiếu công tâm, khách quan, thiên vị, sự chi phối của tình cảm, quan hệ lợi ích cá nhân, phải lấy chất lượng, hiệu quả công việc và sự tín nhiệm từ đối tượng lãnh đạo, quản lý và nhân dân làm thước đo chính trong đánh giá cán bộ.

Năm là, bố trí, sử dụng cán bộ đúng người, đúng việc

Mỗi loại nhóm vị trí chức vụ, chức danh, chức nghiệp có những yêu cầu về phẩm chất, năng lực, trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm nghề nghiệp khác nhau. Vì vậy, việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong bố trí, sử dụng cán bộ cần quán triệt quan điểm, tư tưởng “Dụng nhân như dụng mộc” - Dùng người như dùng gỗ, tùy vị trí, chức vụ, chức danh mà bố trí, sử dụng cán bộ một cách tối ưu nhất, vừa phát huy được kiến thức, kinh nghiệm, năng lực, kỹ năng, sở trường, sở đoản của cán bộ; tránh tư tưởng, cách làm tùy tiện, hời hợt, thiếu trách nhiệm. Trong sử dụng cán bộ, cần tránh tư tưởng lệch lạc, cục bộ, địa phương chủ nghĩa, cánh hâu, phân biệt vùng miền, giới tính, thành phần xuất thân của cán bộ. Làm sao bố trí, sử dụng cán bộ phải tạo động lực, nguồn cảm hứng, khuyến khích, phát huy tinh thần hy sinh, cống hiến hết mình của cán bộ cho sự nghiệp chung.

Sáu là, chủ động phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh “Nước nhà cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có nhân tài”⁽⁴⁴⁾. Người khẳng định “rất nhiều nhân tài ngoài Đảng. Chúng ta không được bỏ rơi họ, xa cách họ. Chúng

ta phải thật thà đoàn kết với họ, nâng đỡ họ. Phải thân thiết với họ, gần gũi họ, đem tài năng của họ giúp ích vào công cuộc kháng chiến cứu nước”⁽⁴⁵⁾. Người chỉ rõ “Muốn tránh khỏi sự hao phí nhân tài, chúng ta cần phải sửa chữa cách lãnh đạo. Thí dụ: *bắt buộc cán bộ trong mỗi ngành phải thiết thực báo cáo và cất nhắc nhân tài*”⁽⁴⁶⁾. Vận dụng và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề trọng dụng nhân tài, trong nhiều năm qua, Đảng, Nhà nước ta luôn quan tâm và đã có chủ trương, chính sách, nhưng thực tiễn chưa thực hiện được nhiều và hiệu quả. Vì thế, vận dụng, phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài hiện nay cần phải được thực hiện một cách đồng bộ, rộng rãi, bài bản, khoa học, đột phá và hiệu quả hơn. Đảng vừa phải có quan điểm chiến lược rộng mở, mạnh mẽ hơn, chỉ đạo thực hiện quyết liệt hơn, không phân biệt người trong và ngoài Đảng, người khu vực tư và khu vực công, người trong nước và người Việt Nam ở nước ngoài, cần quy định trách nhiệm của các chủ thể công tác cán bộ trong việc tìm kiếm, phát hiện, lựa chọn, sử dụng, trọng dụng nhân tài; đồng thời vừa có cơ chế, chế độ, chính sách đãi ngộ, tôn vinh cụ thể, xứng đáng.

Bảy là, thường xuyên kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ

Đây là một trong những vấn đề có tính nguyên tắc trong công tác xây dựng Đảng nói chung và công tác cán bộ nói riêng. Cán bộ là nhân tố có vai trò quyết định thành bại của cách mạng. Đảng lãnh đạo cách mạng bằng công tác tổ chức, cán bộ, thông qua đội ngũ cán bộ, nếu đội ngũ cán bộ không thực hiện tốt, thực hiện đúng chức trách, nhiệm vụ, thẩm quyền, trách nhiệm, không “đúng vai, thuộc bài” thì kết quả thực hiện nghị quyết, đưa nghị

quyết của Đảng vào cuộc sống sẽ rất hạn chế. Mặt khác, công tác cán bộ tác động toàn diện đến đối tượng con người với rất nhiều yếu tố, quan hệ phức tạp, nhạy cảm, rất dễ nảy sinh tiêu cực. Vì thế, nếu công tác cán bộ không được kiểm tra, giám sát chặt chẽ, hạn chế tối đa những biểu hiện tiêu cực, tham nhũng, tình trạng chạy chức, chạy quyền, thiếu minh bạch, làm hỏng cán bộ, chế độ, mất niềm tin của đảng viên và nhân dân.

Tám là, thực hiện chuyển đổi số, đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ trong công tác cán bộ

Đây là nội dung giải pháp tất yếu trong bối cảnh chuyển đổi số để vận dụng và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh trong bối cảnh hiện nay nhằm xây dựng hệ thống dữ liệu lớn về cán bộ và công tác cán bộ, làm cơ sở cung cấp thông tin đầu vào cho các quá trình của công tác cán bộ đối với cấp cấp, các ngành, các tổ chức, các lĩnh vực... Nhờ có chuyển đổi số, giúp cho công tác cán bộ được tối ưu hóa công tác quản lý cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ, giúp cho việc nhận diện, đánh giá thực trạng số lượng, cơ cấu, chất lượng cán bộ theo từng tiêu chí một cách tổng thể, toàn diện, hệ thống, cập nhật, chính xác và có tính sống động hơn. Trên cơ sở hệ thống dữ liệu đó, các chủ thể công tác cán bộ có các giải pháp, chiến lược công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ là hệ thống cơ sở lý luận hết sức sâu sắc và có giá trị thực tiễn cao, là tài sản tinh thần quý báu của Đảng, là kim chỉ nam trong công tác cán bộ nói riêng, công tác xây dựng Đảng và sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước nói chung. Trong giai đoạn hiện nay, việc vận

dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng của Người về công tác cán bộ vừa là nhu cầu, đòi hỏi, là “cẩm nang” của công tác cán bộ trong bối cảnh mới, vừa là nguyên tắc và yêu cầu, đòi hỏi về trách nhiệm chính trị đối với các chủ thể công tác cán bộ của Đảng, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, “vừa hồng, vừa chuyên”, ngang tầm nhiệm vụ xây dựng, phát triển đất nước nhanh, bền vững trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc □

Ngày nhận bài: 12-5-2025; Ngày bình duyệt: 14-5-2025; Ngày duyệt đăng: 22-5-2025.

Email tác giả: duongtrungy@gmail.com

(1), (2), (3), (4), (5), (7), (8), (14), (15), (16), (17), (18), (19), (20), (21), (22), (23), (25), (26), (27), (28), (29), (31), (32), (38), (39), (40), (41), (45), (46) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, tr.309, 313, 636, 636, 315-316, 309, 313, 321, 694, 321, 318, 317-318, 322, 318, 336, 336, 336, 321, 318-319, 314, 315, 314, 314, 94, 321, 322, 320, 322-323, 315-316, 281.

(6) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.9, Sđd, tr.244.

(9), (10) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.6, Sđd, tr.208, 359.

(11), (12), (34) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.15, Sđd, tr.668, 113, 275.

(13), (36) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.11, Sđd, tr.95, 608.

(24) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.14, Sđd, tr.363-364.

(30) Xem Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.5, Sđd, tr.314, 317, 318, 319.

(33), (44) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.4, Sđd, tr.43, 504.

(35), (42) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.8, Sđd, tr.494, 206.

(37) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.7, Sđd, tr.33.

(43) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.12, Sđd, tr.222.