

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ ĐỦ PHẨM CHẤT, NĂNG LỰC, UY TÍN THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

★ TS ĐÌNH NGỌC QUÝ

*Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng,
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

DOI: <https://doi.org/10.70786/LLCT.582.2026.203>

● **Tóm tắt:** *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ phẩm chất, năng lực, uy tín theo tư tưởng Hồ Chí Minh là nhiệm vụ then chốt của công tác xây dựng Đảng hiện nay. Bài viết nhấn mạnh yêu cầu đổi mới công tác cán bộ theo hướng khoa học, minh bạch; tăng cường kiểm soát quyền lực, phát huy trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu. Qua đó, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước trong bối cảnh mới.*

● **Từ khóa:** *Hồ Chí Minh; đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; phẩm chất; năng lực; uy tín.*

Building a contingent of leadership and managerial cadres with sufficient qualities, capacity, and prestige according to Ho Chi Minh Thought

● **Abstract:** *Building a contingent of leadership and managerial cadres with sufficient qualities, capacity, and prestige in accordance with Ho Chi Minh Thought is a key task in Party building today. The article emphasizes the requirements to innovate cadre work toward a scientific and transparent direction, strengthen power control, and promote the exemplary responsibility of heads of agencies and organizations. Thereby, it contributes to constructing a leadership and managerial cadre team capable of meeting the requirements of the country's rapid and sustainable development in the new context.*

● **Keywords:** *Ho Chi Minh; leadership and managerial cadres; qualities; capacity; prestige.*

1. Mở đầu

Vấn đề cán bộ và công tác cán bộ luôn giữ vai trò trọng yếu, xuyên suốt trong tư duy chiến lược Hồ Chí Minh. Người khẳng định cán bộ là “cái gốc của mọi công việc”, vừa là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân, đồng thời

là lực lượng trực tiếp tổ chức thực hiện và quyết định hiệu quả mọi chủ trương, đường lối. Vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín không chỉ là nhiệm vụ then chốt, mà còn là đòi hỏi khách quan, có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển

của đất nước. Trong bối cảnh hiện nay, việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh không chỉ dừng lại ở kế thừa những giá trị cốt lõi, mà còn là quá trình phát triển sáng tạo, phù hợp với điều kiện mới. Đây chính là nền tảng quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý “vừa hồng”, “vừa chuyên”, có đủ năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

2. Nội dung

2.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ

Một là, cán bộ giữ vai trò quyết định đối với sự nghiệp cách mạng

Hồ Chí Minh khẳng định: “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.280). Cán bộ là lực lượng chủ chốt thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước: “Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.309). Nếu cán bộ có năng lực, trách nhiệm, hiểu rõ đường lối, chính sách và tổ chức thực hiện tốt thì công việc sẽ đạt hiệu quả cao. Ngược lại, nếu cán bộ yếu kém về năng lực, thiếu trách nhiệm hoặc sai lệch về nhận thức thì dù chủ trương, chính sách đúng đắn cũng khó thực hiện thành công.

Mặt khác, cán bộ chính là những người tiên phong, gương mẫu thực hiện, động viên, hướng dẫn quần chúng thực hiện. “Mỗi đảng viên là một người thay mặt cho Đảng trước quần chúng, để giải thích chính sách của Đảng và của Chính phủ cho quần chúng hiểu rõ và vui lòng thi hành” (Hồ Chí Minh, 2011c, tr.55). Cán bộ còn là cầu nối gắn kết giữa Đảng, Chính phủ với nhân dân. Cán bộ nắm bắt tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của nhân dân, những khó khăn,

vướng mắc trong quá trình triển khai thực hiện đề báo cáo với Đảng, Nhà nước, để đặt chính sách cho đúng. Vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ có ý nghĩa quyết định đến năng lực lãnh đạo của Đảng, quản lý, điều hành của bộ máy nhà nước và sức mạnh của các tổ chức chính trị - xã hội.

Hai là, xây dựng đội ngũ cán bộ phải hết sức coi trọng đức, tài và uy tín

Hồ Chí Minh chỉ rõ: “phải biết chú trọng cả tài lẫn đức. Đức là *đạo đức cách mạng*. Đó là cái gốc, rất là quan trọng. Nếu không có đạo đức cách mạng thì có tài cũng vô dụng” (Hồ Chí Minh, 2011e, tr.400), và “Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.292). Theo đó, người cán bộ có đạo đức, đó là cơ sở nền tảng để nuôi dưỡng, phát triển tài năng; khi tài năng nảy nở, càng biết trân trọng giữ gìn và lan toả đạo đức. Hồ Chí Minh nhấn mạnh nguyên tắc “đức là gốc” nhưng phải gắn với “tài”.

Tài là điều kiện cần thiết để cán bộ hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ mà Đảng và nhân dân giao phó. Người cán bộ có tài thể hiện ở trình độ lý luận, chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực tổ chức, lãnh đạo và quản lý; tinh thần học hỏi, sáng tạo, dám đổi mới để hoàn thành nhiệm vụ; có khả năng nắm bắt thực tiễn và giải quyết công việc hiệu quả. Đức thể hiện ở lòng trung thành với Đảng, với Tổ quốc và nhân dân, với lý tưởng, con đường, mục tiêu đã chọn; ra sức làm việc cho Đảng, thực hiện đúng đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và giữ nghiêm kỷ luật đảng. Ra sức học tập văn hóa, khoa học kỹ thuật, lý luận; sử dụng tự phê bình và phê bình để nâng cao tư tưởng, cải tiến công tác; thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; chống tham ô, lãng phí, quan liêu và các biểu hiện tiêu cực khác.

Cùng với đức và tài, người cán bộ phải có uy tín mới vẹn toàn. Uy tín là sự tin tưởng của nhân dân đối với cán bộ thông qua hiệu quả công việc và sự gương mẫu. Muốn vậy, cán bộ phải gắn bó mật thiết với nhân dân, lấy sự hài lòng của nhân dân làm thước đo. Người chỉ rõ: “Giữ chặt mối liên hệ với dân chúng và luôn luôn lắng tai nghe ý kiến của dân chúng, đó là nền tảng lực lượng của Đảng và nhờ đó mà Đảng thắng lợi. Vì vậy, cách xa dân chúng, không liên hệ chặt chẽ với dân chúng, cũng như đứng lơ lửng giữa trời, nhất định thất bại” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.326). Người khẳng định: “Dân chúng đồng lòng, việc gì cũng làm được. Dân chúng không ủng hộ, việc gì làm cũng không nên” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.333). Do vậy, “chúng ta phải học dân chúng, phải hỏi dân chúng, phải hiểu dân chúng... Mà muốn hiểu biết, học hỏi dân chúng, thì ắt phải có nhiệt thành, có quyết tâm, phải khiêm tốn, phải chịu khó. Nếu không vậy, thì dân chúng sẽ không tin chúng ta. Biết, họ cũng không nói. Nói, họ cũng không nói hết lời” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.333).

Ba là, phải thực hiện tốt các khâu của công tác cán bộ

Phát hiện, lựa chọn cán bộ: Lựa chọn những cán bộ đã tỏ ra trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh; những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết dân chúng, luôn luôn chú ý đến lợi ích dân chúng; những người có thể phụ trách và giải quyết các vấn đề trong những hoàn cảnh khó khăn; những người luôn giữ đúng kỷ luật. Muốn phát hiện, lựa chọn cán bộ đúng phải lăn lộn trong phong trào cách mạng, chịu khó xem sách báo, lắng nghe ý kiến nhân dân, dư luận xã hội; phát hiện nguồn từ các trường học; nguồn luân chuyển công tác mà phát hiện cán bộ tốt; nguồn từ

chính cán bộ, đảng viên qua rèn luyện phấn đấu; nguồn nhân tài ngoài Đảng...

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thường xuyên: Hồ Chí Minh xác định: “Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.313). Huấn luyện cán bộ phải toàn diện: chính trị, văn hóa, lý luận; phải “quý hồ tinh bất quý hồ đa”. Trong học tập phải thiết thực, lấy tự học làm cốt, học phải đi đôi với hành, lý luận phải gắn với thực tế, làm việc gì học việc ấy.

Đánh giá cán bộ khách quan, toàn diện: Hồ Chí Minh đặc biệt đề cao tầm quan trọng của đánh giá cán bộ: “Kinh nghiệm cho ta biết: mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác thì những người hủ hóa cũng lòi ra” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.314). Đánh giá cán bộ phải trong trạng thái động, không phải trạng thái tĩnh, “không nên chỉ xét ngoài mặt, chỉ xét một lúc, một việc, mà phải xét kỹ cả toàn bộ công việc của cán bộ” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.318), xem xét cả quá trình của người đó. Đánh giá cán bộ phải cả về đức và tài. Ai mà hay khoe công việc, hay a dua, tìm việc nhỏ mà làm, trước mặt thì theo mệnh lệnh, sau lưng thì trái mệnh lệnh, hay công kích người khác, hay tự tăng bốc mình, những người như thế, tuy họ làm được việc, cũng không phải cán bộ tốt. Ai cứ cấm đầu làm việc, không ham khoe khoang, ăn nói ngay thẳng, không che giấu khuyết điểm của mình, không ham việc dễ, tránh việc khó, bao giờ cũng kiên quyết làm theo mệnh lệnh của Đảng, vô luận hoàn cảnh thế nào, lòng họ cũng không thay đổi, những người như thế, dù công tác kém một chút cũng là cán bộ tốt (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.318).

Muốn đánh giá cán bộ thì người đánh giá phải có tư cách. Hồ Chí Minh khẳng định: “Đã không tự biết mình thì khó mà biết người, vì vậy muốn biết đúng sự phải trái ở người ta, thì trước phải biết đúng sự phải trái của mình. Nếu không biết sự phải trái ở mình, thì chắc không thể nhận rõ người cán bộ tốt hay xấu” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.317). Người nhắc nhở, cán bộ làm công tác đánh giá phải tránh các căn bệnh: (i) tự cao tự đại (ii) ưa người ta nịnh mình, (iii) do lòng yêu, ghét của mình mà đối với người, (iv) đem khuôn khổ nhất định, chật 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 (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.317). Người rút ra kết luận: “Muốn biết rõ cán bộ, muốn đối đãi một cách đúng đắn các hạng người, trước hết phải sửa những khuyết điểm của mình. Mình càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.317).

Sử dụng, bố trí cán bộ hợp lý: Theo Hồ Chí Minh, phải “khéo dùng cán bộ”, “dùng người đúng chỗ, đúng việc”, “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” (Hồ Chí Minh, 2011a, tr.43). Người cho rằng, dụng nhân như dụng mộc, người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tùy chỗ mà dùng được. Khi xem xét bố trí, sử dụng cán bộ, Người không bao giờ tách phẩm chất ra khỏi năng lực mà luôn kết hợp cả hai mặt đó. Năng lực ở đây xét cho cùng cũng phải đặt trong khuôn khổ của phẩm chất đạo đức. Bởi vì, dù là người có tài, có học vấn cao đến đâu mà thiếu đạo đức thì không nên giao cho họ những việc quốc gia đại sự. Đức là nền móng, đức nhỏ mà ở ngôi cao sẽ gây tai họa cho thiên hạ. Người thường dặn: “Trước khi

trao công tác, cần phải bàn kỹ với cán bộ. Nếu họ gánh không nổi, chớ miễn cưỡng trao việc đó cho họ. Khi đã trao cho họ phải hoàn toàn tin họ. Không nên sớm ra lệnh này, trưa đổi lệnh khác” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.320). Bởi lẽ, “Nếu không tin cán bộ, sợ họ không làm được, rồi việc gì mình cũng nhúng vào. Kết quả thành chứng bao biện, công việc vẫn không xong. Cán bộ thì vợ vắn cả ngày, buồn rầu, nản chí” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.320).

Người cũng chỉ rõ “*Phải có gan cất nhắc cán bộ*” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.321). Cất nhắc cán bộ không nên làm như “giã gạo”, nghĩa là trước khi cất nhắc không xem xét kỹ; khi cất nhắc rồi, không giúp đỡ họ; 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. Đối với cán bộ, chẳng những phải xem xét rõ ràng trước khi cất nhắc, mà sau khi cất nhắc, phải giúp đỡ họ, vun trồng lòng tự tin, tự trọng của họ. Biết rõ cán bộ, mới có thể cất nhắc cán bộ một cách đúng mực.

Kiểm tra, giám sát, quản lý cán bộ chặt chẽ: Hồ Chí Minh cho rằng: “Khi đã có chính sách đúng, thì sự thành công hoặc thất bại của chính sách đó là do nơi cách tổ chức công việc, nơi lựa chọn cán bộ, và do nơi kiểm tra. Nếu ba điều ấy sơ sài, thì chính sách đúng mấy cũng vô ích” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.636).

Người chỉ rõ, muốn chống bệnh quan liêu, bệnh bàn giấy, muốn biết các nghị quyết có được thi hành không, thi hành có đúng không, muốn biết ai ra sức làm, ai làm qua chuyện, chỉ có một cách là khéo kiểm soát. Kiểm soát khéo, bao nhiêu khuyết điểm lòi ra hết, hơn nữa kiểm tra khéo về sau khuyết điểm nhất định bớt đi. Có kiểm soát mới biết rõ cán bộ và nhân viên tốt hay xấu, mới biết rõ ưu điểm và khuyết điểm của các cơ quan, mới biết rõ

ưu điểm và khuyết điểm của các mệnh lệnh và nghị quyết.

Kiểm tra phải có hệ thống: *một là*, từ trên xuống, tức là cấp trên kiểm tra, kiểm soát cấp dưới, người lãnh đạo kiểm tra, kiểm soát việc chấp hành và kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ thuộc quyền quản lý của mình; *hai là*, từ dưới lên, tức là quần chúng và cán bộ kiểm soát sự sai lầm của người lãnh đạo và bày tỏ cách sửa chữa sự sai lầm đó. Đối với cán bộ làm công tác kiểm tra

“không phải cứ ngồi trong phòng giấy mà chờ người ta báo cáo, mà phải đi tận nơi, xem tận chỗ” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.327); phải biết kết hợp các hình thức kiểm tra; phải biết dựa vào quần chúng; phải có đủ đức, đủ tài, và phải là những người có uy tín.

Bốn là, cán bộ phải thường xuyên tự phê bình và phê bình

Hồ Chí Minh cho rằng, nói chung thì đại đa số cán bộ, đảng viên là tốt, song vẫn có một số chưa bỏ hết những thói xấu, tự tư, tự lợi, kiêu ngạo, xa hoa. Người cho rằng, tự phê bình và phê bình là thang thuốc hay nhất, là yêu cầu phát triển của Đảng. Tự phê bình và phê bình là để củng cố và phát triển sự đoàn kết và thống nhất của Đảng. Để tự phê bình và phê bình có hiệu quả, Người yêu cầu: Phải tiến hành thường xuyên, nghiêm chỉnh như việc rửa mặt hằng ngày; phải xuất phát từ tình đồng chí thương yêu, giúp đỡ lẫn nhau, có lý, có tình; “phê bình việc”, “không phê bình người”; phải bảo đảm dân chủ, từ dưới lên và từ trên xuống; phê bình không chỉ đúng, mà còn phải khéo...

2.2. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay

Một là, nâng cao hơn nữa nhận thức về vai trò của việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Cán bộ lãnh đạo, quản lý là lực lượng trực tiếp tổ chức, điều hành các công việc của đất nước, các lĩnh vực của đời sống xã hội. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cần gắn chặt

với mục tiêu, chiến lược và định hướng phát triển của đất nước trong từng giai đoạn. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong kỷ nguyên mới phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, có năng lực và uy tín không dao động trước khó khăn, thử thách, dám nghĩ, dám

nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung. Cán bộ phải có tầm nhìn chiến lược, năng lực lãnh đạo, quản lý, nắm rõ tình hình thực tế để hoạch định và tổ chức thực hiện các chương trình phát triển.

Hai là, xây dựng phẩm chất đạo đức cán bộ lãnh đạo, quản lý

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng phải lấy đạo đức cách mạng làm nền tảng. Đây không chỉ là yêu cầu về phẩm chất cá nhân mà còn là điều kiện quyết định sự vững mạnh của hệ thống chính trị. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và tác động của mặt trái của sự phát triển, việc đề cao đạo đức cách mạng có ý nghĩa ngăn chặn, đẩy lùi

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng phải lấy đạo đức cách mạng làm nền tảng. Đây không chỉ là yêu cầu về phẩm chất cá nhân mà còn là điều kiện quyết định sự vững mạnh của hệ thống chính trị.

tham nhũng, lợi ích nhóm, giữ vững bản lĩnh chính trị, xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng”, “vừa chuyên”.

Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Đạo đức cách mạng không phải trên trời sa xuống. Nó do đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hằng ngày mà phát triển và củng cố. Cũng như ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong” (Hồ Chí Minh, 2011d, tr. 612). Đảng Cộng sản Việt Nam xác định: “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác giáo dục, thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư và những điều đảng viên không được làm, trách nhiệm nêu gương, tự giác tự phê bình và phê bình trong Đảng” (ĐCSVN, 2026, tr. 393). Tăng cường giáo dục và tự rèn luyện về đạo đức chính là giải pháp căn cốt để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong sạch, vững mạnh. Khi mỗi cán bộ tự giác tu dưỡng đạo đức sẽ không chỉ nâng cao uy tín cá nhân mà còn góp phần củng cố niềm tin của nhân dân và bảo đảm sự phát triển bền vững của hệ thống chính trị.

Trong bối cảnh mới, xây dựng đạo đức cho cán bộ lãnh đạo, quản lý phải chú ý đến chống tham nhũng, lãng phí, chủ nghĩa cá nhân, bảo vệ uy tín và vai trò lãnh đạo của Đảng, bảo đảm hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội, ngăn chặn suy thoái đạo đức và “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” của cán bộ, đảng viên. Cần hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực, tăng cường công khai, minh bạch trong hoạt động công vụ, tài sản, thu nhập, phát huy vai trò giám sát của nhân dân, của các cơ quan kiểm tra, thanh tra, tinh thần nêu gương của người đứng đầu.

Ba là, nâng cao năng lực toàn diện cho cán bộ lãnh đạo, quản lý

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong nâng cao năng lực toàn diện cho cán bộ lãnh đạo, quản lý phải chú ý chuẩn hóa trình độ chuyên

môn, kỹ năng lãnh đạo. Đây không chỉ là vấn đề nâng cao năng lực cán bộ mà còn là điều kiện bảo đảm hiệu lực, hiệu quả của cả hệ thống chính trị, góp phần nâng cao chất lượng quản trị đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững của đất nước.

Theo đó, cán bộ lãnh đạo, quản lý cần được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên ngành, như kinh tế, tài chính, quản lý đô thị, khoa học - công nghệ, môi trường... Đồng thời thường xuyên cập nhật phương pháp quản lý hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển. Cán bộ lãnh đạo, quản lý phải nắm vững hệ thống pháp luật, chính sách của Nhà nước, có khả năng xây dựng và triển khai các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, áp dụng phương pháp quản lý khoa học, minh bạch và hiệu quả, nâng cao chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp.

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ cần gắn lý luận với thực tiễn, biểu hiện ở việc vận dụng lý luận sáng tạo, phù hợp với điều kiện cụ thể; tổng kết thực tiễn để bổ sung, hoàn thiện lý luận. Gắn lý luận với thực tiễn giúp cán bộ lãnh đạo, quản lý nâng cao năng lực tư duy, phân tích, dự báo, giải quyết vấn đề; tăng hiệu quả công tác, ra quyết định; rèn luyện bản lĩnh và kinh nghiệm. Gắn lý luận với thực tiễn bảo đảm cho mọi chủ trương, chính sách đi vào cuộc sống, tạo ra giá trị cho sự phát triển.

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, để đáp ứng chuyển đổi số và quản trị hiện đại, cán bộ lãnh đạo, quản lý cần có tư duy đổi mới, thích ứng nhanh, năng lực công nghệ và phân tích dữ liệu, kỹ năng lãnh đạo trong môi trường số, tinh thần học tập suốt đời. Thông qua đổi mới quy trình quản lý, nâng cao năng lực số của cán bộ lãnh đạo, quản lý, kỹ năng sử dụng công nghệ, tư duy làm việc dựa trên dữ liệu; áp dụng mô hình quản trị tiên tiến, quản

trị theo mục tiêu và kết quả, đánh giá hiệu quả dựa trên chỉ số (KPI, dữ liệu thực) để tăng cường minh bạch và trách nhiệm giải trình.

Bốn là, xây dựng uy tín của cán bộ lãnh đạo, quản lý

Thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh, cán bộ lãnh đạo, quản lý phải “nói đi đôi với làm”, xây dựng uy tín dựa trên hiệu quả công việc và thực hiện trách nhiệm nêu gương của mỗi cá nhân. Trong bối cảnh hiện nay, hiệu quả trở thành yêu cầu bắt buộc, người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải tham gia vào giải quyết các vấn đề thực tế, chứ không chỉ bằng lời nói. Uy tín phải gắn với sự nêu gương về chuẩn mực đạo đức, lối sống, kỷ luật và trách nhiệm. Uy tín không thể tự phong hay áp đặt, mà phải được tích lũy từ kết quả công việc cụ thể và sự nêu gương. Trong điều kiện hiện nay, đây chính là thước đo quan trọng nhất để khẳng định giá trị và vai trò của cán bộ, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, mọi việc của Đảng và Nhà nước đều vì dân, nên đánh giá đúng nhất phải xuất phát từ nhân dân. Do đó, xây dựng uy tín của cán bộ lãnh đạo, quản lý trên cơ sở sự hài lòng của nhân dân. Lấy sự hài lòng của nhân dân làm thước đo để khắc phục bệnh hình thức, bảo đảm tính khách quan, tăng cường trách nhiệm giải trình, thúc đẩy cải cách hành chính, nâng cao chất lượng dịch vụ, thái độ phục vụ, bảo đảm người dân thực sự được hưởng lợi từ chính sách. Sự hài lòng của nhân dân là tiêu chí quan trọng đánh giá uy tín và năng lực trách nhiệm nêu gương và đạo đức công vụ.

Năm là, đổi mới các khâu trong công tác cán bộ

Đánh giá cán bộ khách quan, thực chất: Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh, Đại hội XIV xác định: “chú trọng việc đánh giá cán bộ bảo đảm

dân chủ, công khai, công tâm, khách quan, theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, có tiêu chí và thông qua sản phẩm cụ thể” (ĐCSVN, 2026, tr.177). Xây dựng tiêu chí đánh giá rõ ràng, phù hợp với chức trách, nhiệm vụ của từng vị trí công tác. Phát huy vai trò đánh giá nhiều chiều, kết hợp giữa tự đánh giá của cá nhân, đánh giá của tập thể, cấp trên và ý kiến phản hồi từ nhân dân, cơ quan, đơn vị. Xem xét tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân, ý thức kỷ luật và đạo đức công vụ. Xem xét năng lực điều hành, khả năng quy tụ tập thể, hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị do cán bộ lãnh đạo, quản lý phụ trách.

Bổ trí cán bộ đúng người, đúng việc, đúng sở trường: Việc bổ trí cán bộ cần căn cứ vào phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực chuyên môn của từng cán bộ. Mỗi vị trí công việc có chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu riêng, do đó việc bổ trí cán bộ phải phù hợp. Tạo điều kiện để cán bộ được làm việc trong lĩnh vực có chuyên môn và kinh nghiệm, khuyến khích sáng tạo, chủ động và phát huy khả năng trong công việc. Chẳng hạn, cần bổ trí những cán bộ có tư duy chiến lược và khả năng hoạch định chính sách vào lãnh đạo, tham mưu lãnh đạo; cán bộ có chuyên môn sâu và kinh nghiệm thực tiễn nên được bổ trí ở các lĩnh vực chuyên môn;... Việc bổ trí đúng sở trường sẽ giúp cán bộ phát huy tốt nhất khả năng. Bên cạnh đó là thực hiện luân chuyển để cán bộ có điều kiện rèn luyện và phát triển toàn diện, cơ hội phát triển tư duy lãnh đạo, tầm nhìn, khả năng thích ứng, linh hoạt và sáng tạo trong giải quyết công việc, hiểu sâu hơn về thực tiễn đời sống xã hội, sự phối hợp giữa các ngành, lĩnh vực và các cấp quản lý.

Tăng cường kiểm tra, giám sát và phòng chống tiêu cực: Đại hội XIV xác định “Đổi mới

phương thức kiểm tra, giám sát chuyển từ “bị động” sang “chủ động”. Đổi mới, nâng tầm cơ chế giám sát trong Đảng; tăng cường tự kiểm tra, giám sát trong nội bộ ngay từ chi bộ để phòng ngừa, phát hiện vi phạm từ sớm, từ xa” (ĐCSVN, 2026, tr.178). Kiểm soát chặt chẽ việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ; xử lý nghiêm những hành vi vi phạm pháp luật, lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi cá nhân.

Thực hiện công khai, minh bạch trong hoạt động quản lý nhà nước, đặc biệt trong các lĩnh vực dễ phát sinh tiêu cực như đầu tư, tài chính, đất đai, tuyển dụng cán bộ... Phát huy vai trò kiểm tra, giám sát của tổ chức đảng. Tăng cường giám sát của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội. Xử lý nghiêm minh, kịp thời các hành vi tham nhũng, không có “vùng cấm”, “ngoại lệ”, góp phần răn đe và phòng ngừa vi phạm.

Thực hiện nghiêm trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên: Nêu gương không chỉ là yêu cầu đạo đức mà còn là phương thức lãnh đạo hiệu quả. Trong giai đoạn hiện nay, Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định: “Đề cao trách nhiệm nêu gương... của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo quản lý và người đứng đầu các cấp. Cán bộ, đảng viên giữ chức vụ càng cao càng phải gương mẫu, nêu gương” (ĐCSVN, 2026, tr.132). Trách nhiệm nêu gương cần thể hiện toàn diện trên các mặt: về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; nêu gương trong thực hiện nhiệm vụ; nêu gương trong chấp hành kỷ luật, kỷ cương; nêu gương trong quan hệ với nhân dân. Nêu gương của người cán bộ lãnh đạo, quản lý góp phần tạo niềm tin và uy tín cho tổ chức, định hướng hành vi cho đội ngũ cán bộ, đảng viên, là cơ sở để xây dựng văn hóa tổ chức, kỷ luật và trách nhiệm, cũng như sự lan toả đối với toàn xã hội.

3. Kết luận

Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ phẩm chất, năng lực, uy tín theo tư tưởng Hồ Chí Minh là nhiệm vụ then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với hiệu quả lãnh đạo của Đảng và sự phát triển bền vững của đất nước. Việc quán triệt quan điểm “đức là gốc”, gắn với nâng cao năng lực, bản lĩnh và uy tín của cán bộ, đồng thời đổi mới toàn diện công tác cán bộ theo hướng khoa học, minh bạch, kiểm soát quyền lực chặt chẽ, sẽ tạo nền tảng vững chắc cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý “vừa hồng”, “vừa chuyên”. Trong bối cảnh mới, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh cần được thực hiện sáng tạo, gắn với yêu cầu thực tiễn và xu thế phát triển của thời đại. Đây chính là cơ sở quan trọng để củng cố niềm tin của nhân dân, nâng cao năng lực cầm quyền của Đảng và bảo đảm cho sự phát triển nhanh, bền vững của đất nước □

Ngày nhận bài: 14/5/2026;

Ngày bình duyệt: 03/8/2026;

Ngày quyết định đăng: 22/8/2026.

Email tác giả: quy2595@gmail.com

Tài liệu tham khảo:

ĐCSVN (2026). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV (Tập I)*. Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

Hồ Chí Minh (2011a). *Toàn tập (Tập 4)*. Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

Hồ Chí Minh (2011b). *Toàn tập (Tập 5)*. Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

Hồ Chí Minh (2011c). *Toàn tập (Tập 7)*. Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

Hồ Chí Minh (2011d). *Toàn tập (Tập 11)*. Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

Hồ Chí Minh (2011e). *Toàn tập (Tập 14)*. Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.