

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH ĐỂ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU SẮP XẾP ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH CÁC CẤP Ở VIỆT NAM

HÀ THỊ MỸ HẠNH (*)
ĐOÀN MẠNH HÙNG (**)

Tóm tắt: Các văn bản chỉ đạo của Đảng và Nhà nước ta về việc tiếp tục sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh, gọn, mạnh, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả đều nhấn mạnh việc sắp xếp và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức giữ vai trò quan trọng trong việc thực hiện thành công mục tiêu của việc sắp xếp. Bài viết nghiên cứu nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo tư tưởng Hồ Chí Minh để đáp ứng yêu cầu sắp xếp đơn vị hành chính các cấp ở Việt Nam.

Từ khóa: Cán bộ, công chức; các cấp hành chính; đổi mới, sắp xếp; tư tưởng Hồ Chí Minh.

Abstract: Directive documents of the Party and State on continuing to arrange and streamline the political system to be lean, compact, strong, efficient, and effective all emphasize that the arrangement and development of the team of cadres and civil servants plays an important role in successfully implementing the goals of the arrangement. This paper investigates the contents of Ho Chi Minh thought on building the team of cadres and civil servants, and proposes the solutions to improve the quality of cadres, civil servants, and public employees in compliance with Ho Chi Minh thought to meet the requirements on arranging administrative units at all levels in Vietnam.

Keywords: Cadres, civil servants; administrative units; innovation; arrangement; Ho Chi Minh thought.

Ngày nhận bài: 18/3/2025 Ngày biên tập: 31/3/2025 Ngày duyệt đăng: 23/4/2025

1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức

Để xây dựng nhà nước vững mạnh, tinh, gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) luôn được Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm. Từ rất sớm, Người đã chú trọng chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ tài, đức để phụng sự đất nước và Nhân dân. Người nhấn mạnh: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”⁽¹⁾ để chỉ rõ chất lượng đội ngũ CBCC là yếu tố có ý nghĩa quyết định hiệu lực,

hiệu quả hoạt động của Nhà nước. Những nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ CBCC bao gồm:

Thứ nhất, tuyệt đối trung thành với cách mạng: đây là yêu cầu đầu tiên và nhất thiết phải có ở mỗi CBCC, phải là người quyết tâm đi đến cùng với sự nghiệp cách mạng, trung thành với Nhà nước và Nhân dân; vận dụng sáng tạo, linh hoạt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn. Do đó, CBCC phải luôn trung thành với Đảng, Nhà nước, kiên quyết bảo vệ chế độ bằng những việc làm cụ thể thông qua hoạt động ở mọi lĩnh vực công tác.

Thứ hai, hăng hái, thạo việc, giỏi chuyên môn: trong hoạt động công tác, Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu CBCC không chỉ có lòng nhiệt tình mà phải tinh thông chuyên môn, nghiệp vụ. Điều đó đòi hỏi CBCC phải nắm rõ,

(*) TS, TS (**); Học viện Chính trị khu vực I
(***) Bài viết trong Kế hoạch tuyên truyền chủ trương của Đảng, Nhà nước về việc sắp xếp đơn vị hành chính các cấp, xây dựng mô hình chính quyền địa phương 02 cấp

hiểu biết công việc của mình, biết tham gia quản lý nhà nước... do vậy, họ phải được tuyển chọn, được đào tạo, phải luôn tự học hỏi, rèn luyện thường xuyên, suốt đời. Theo Người, cần phải tránh hiện tượng CBCC nhà nước non kém về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ dẫn đến giải quyết công việc lúng túng, trì trệ, làm suy yếu cả bộ máy. Đội ngũ CBCC phải có nghiệp vụ giỏi, chuyên sâu trong lĩnh vực mình phụ trách, phải đảm bảo tính liên tục, sự phát triển trong quản lý nhà nước.

Thứ ba, thường xuyên liên hệ mật thiết với Nhân dân: đây là yêu cầu quan trọng, là nguyên tắc bất di bất dịch. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn chủ trương xây dựng mối quan hệ gắn bó mật thiết giữa đội ngũ CBCC với Nhân dân; phải tận tâm, tận lực với công việc, luôn sẵn sàng phục vụ Nhân dân, nêu cao tinh thần đạo đức cách mạng, sẵn sàng hy sinh quyền lợi cá nhân cho Tổ quốc, lấy phục vụ quyền và lợi ích chính đáng của người dân làm mục tiêu hành động. Không được xâm phạm lợi ích của người dân, không lãng phí của công, phải chống tham ô, lãng phí, quan liêu; phải luôn gần Nhân dân, hiểu Nhân dân và vì Nhân dân. Nếu đội ngũ CBCC xa dân, quan liêu, hách dịch, cửa quyền sẽ dẫn đến nguy cơ làm suy yếu nhà nước, mất lòng tin của người dân.

Thứ tư, dám quyết đoán, dám chịu trách nhiệm: CBCC phải là những người toàn tâm toàn ý phục vụ Nhân dân, sẵn sàng làm “công bộc”, “đầy tớ” của Nhân dân. Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu CBCC phải rèn luyện và thực hành đạo đức cách mạng cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; luôn có chí tiến thủ, luôn học hỏi để nâng cao trình độ về mọi mặt; sẵn sàng cống hiến hy sinh vì việc chung; có gan làm, có gan sửa chữa khuyết điểm; dám đương đầu và biết vượt qua thử thách khó khăn, “thắng không kiêu, bại không nản”, “lúc thi hành thì kiên quyết, gan góc”; biết việc, biết người, không thành kiến hẹp hòi, đổ ky; không giấu giếm khuyết điểm, thành khẩn, trung thực; tránh tình trạng thụ động, ỷ lại.

Thứ năm, thường xuyên tự phê bình và phê bình. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: “Thuốc đắng thì dã tật, nói thật thì được việc. Nói thật tức là phê bình. Khuyết điểm cũng như một chứng bệnh. Phê bình là thuốc để chữa các bệnh khuyết điểm”⁽²⁾. Mục đích phê bình là cốt

lợi cho công việc chung, chúng ta vì dân, vì nước mà làm cách mạng. Muốn cách mạng thành công, ắt phải đoàn kết và tiến bộ. Muốn đoàn kết càng chặt chẽ, tiến bộ càng mau chóng, thì mọi người phải sửa chữa khuyết điểm, phát triển ưu điểm. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Một đoàn thể hoặc chính quyền mà che giấu khuyết điểm của cán bộ mình, là một đoàn thể hoặc chính quyền yếu ớt, thoái bộ. Đoàn thể và chính quyền có can đảm vạch rõ khuyết điểm của cán bộ mình, có phương pháp sửa chữa cho cán bộ, thì oai tín chẳng những không giảm bớt, mà lại thêm cao”⁽³⁾, và “cán bộ nào không dám công khai thừa nhận khuyết điểm của mình, e sợ lời phê bình của đồng sự và của nhân dân, không có can đảm sửa chữa khuyết điểm, thì những người đó không xứng đáng là cán bộ”⁽⁴⁾.

Chăm lo xây dựng đội ngũ CBCC thực đức, thực tài chính chăm lo xây dựng những nhân tố bảo đảm Nhà nước thực sự trong sạch, vững mạnh, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả. Về xây dựng đội ngũ CBCC, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng các khâu từ xác định tiêu chuẩn đến tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng CBCC theo hướng tài năng phải đi đôi với đạo đức; muốn vậy, Đảng và Nhà nước cần phải đào tạo, nâng cao tài trí, đồng thời chú trọng giáo dục, rèn luyện đạo đức cách mạng cho đội ngũ CBCC.

2. Quá trình vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức của Đảng ta

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh và nhận thức về tầm quan trọng của đội ngũ CBCC trong công cuộc đổi mới và cải cách hành chính nhà nước, Đảng và Nhà nước ta thường xuyên chăm lo xây dựng đội ngũ CBCC vừa “hồng” vừa “chuyên”, coi đó là mục tiêu, nhiệm vụ hàng đầu đối với cả hệ thống chính trị. Sau 10 năm thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; gần 07 năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ 7 khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đến nay hệ thống thể chế quản lý CBCC ngày càng được sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện hơn.

Trong thực tế, đội ngũ công chức đã từng bước được cơ cấu lại theo ngạch, chức danh, vị trí việc làm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ. Đổi mới cơ chế, chính sách tuyển dụng, đánh giá, phân loại, bổ nhiệm, luân chuyển, triển khai xây dựng vị trí việc làm trong mỗi cơ quan hành chính. Quá trình thực hiện tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ được thực hiện công khai, dân chủ, tạo sự đồng thuận của các cấp, các ngành trong cả hệ thống chính trị. Nhiều CBCC đủ tiêu chuẩn, điều kiện chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu công việc để bổ sung vào các cơ quan nhà nước. Chất lượng, cơ cấu đội ngũ CBCC phù hợp với trình độ chuyên môn và năng lực, sở trường công tác được quan tâm, chú trọng gắn với đổi mới cơ cấu công chức của mỗi cơ quan, đơn vị. Trong quản lý công chức đã thực hiện nguyên tắc kết hợp giữa quản lý biên chế với tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm. Đội ngũ công chức làm việc tại các bộ, ngành, cơ quan chuyên môn của UBND các cấp từng bước được nâng lên cả về trình độ chuyên môn, chất lượng và hiệu quả công tác...

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm là chính thì vẫn còn một số vướng mắc, hạn chế trong xây dựng, phát triển đội ngũ CBCC. Về tổng thể, đội ngũ CBCC đông nhưng chưa mạnh, tình trạng vừa thừa vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi; sự liên thông giữa các cấp, các ngành còn hạn chế. Nhiều CBCC thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường, trình độ, kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế còn hạn chế. Chất lượng thực thi công vụ của công chức chưa cao, giải quyết công việc liên quan đến người dân, tổ chức, doanh nghiệp chưa đạt yêu cầu, còn có biểu hiện phiền hà, sách nhiễu, việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương, hành chính chưa nghiêm, thực hiện chính sách tinh giản biên chế chưa quyết liệt. Chế độ đãi ngộ chưa đồng bộ, chưa tạo ra động lực để CBCC toàn tâm, toàn ý với công việc. Công tác đào tạo, bồi dưỡng chậm đổi mới, chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn. Đánh giá, xếp loại công chức còn thiếu tiêu chí định lượng, còn nhiều bất cập, chưa thống nhất, đồng bộ, vẫn còn tình trạng chủ quan, cảm tính, nể nang, chưa phản ánh đúng thực chất trong đánh giá...

Trong bài nói chuyện với học viên Lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng dành cho cán bộ quy hoạch Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIV, Tổng Bí thư Tô Lâm đã chỉ rõ 07 định hướng chiến lược đưa đất nước bước vào kỷ nguyên vươn mình của dân tộc; trong đó, có 04 định hướng chiến lược liên quan trực tiếp đến đổi mới hệ thống chính trị: cải tiến phương thức lãnh đạo của Đảng; tăng cường tính đảng trong xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân; tinh gọn bộ máy, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược. Việc tiếp tục triển khai quan điểm, đường lối lãnh đạo của Đảng về sắp xếp tổ chức bộ máy hệ thống chính trị tinh, gọn, mạnh, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả nói chung; sắp xếp đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp đã và đang đặt ra yêu cầu, đòi hỏi cấp thiết phải tiếp tục nghiên cứu, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu sắp xếp đơn vị hành chính các cấp ở Việt Nam.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu sắp xếp đơn vị hành chính các cấp ở Việt Nam

Một là, quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng nền hành chính phục vụ, một nền hành chính của dân, do dân, vì dân. Xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại, phục vụ Nhân dân theo đúng bản chất Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, đảm bảo gọn nhẹ, cơ cấu hợp lý, có khả năng bao quát, giải quyết tốt các vấn đề kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội của đất nước và địa phương. Khi không tổ chức đơn vị hành chính cấp huyện, phải lựa chọn, bố trí CBCC cấp tỉnh và cấp xã có đủ trình độ, phẩm chất và năng lực để đáp ứng yêu cầu phân cấp, phân quyền và trách nhiệm giải trình, đảm bảo đúng phương châm “địa phương quyết, địa phương làm, địa phương chịu trách nhiệm”.

Hai là, khi bỏ đơn vị hành chính cấp huyện, đòi hỏi chú trọng và kiên quyết đấu tranh chống các biểu hiện tiêu cực trong bộ máy hành chính nhà nước như quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng, lãng phí,

thiếu trách nhiệm, có lời nói, hành vi ứng xử thiếu chuẩn mực với Nhân dân. Nói đến bộ máy hành chính nói riêng và bộ máy nhà nước nói chung là nói tới con người, nói tới đội ngũ CBCC; mọi việc đều do con người làm ra, cán bộ tốt thì bộ máy hoạt động tốt, cán bộ dở thì bộ máy hoạt động kém, thậm chí không chạy. Vì vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh hết sức quan tâm tới đội ngũ CBCC cả hai mặt “xây” và “chống”. Do đó, việc vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng, sử dụng đội ngũ CBCC khi sắp xếp lại đơn vị hành chính các cấp cần đảm bảo lấy hiệu quả công việc, sự hài lòng, tín nhiệm của người dân và doanh nghiệp làm tiêu chí hàng đầu đánh giá chất lượng, hiệu quả tổ chức và hoạt động của bộ máy hành chính và đội ngũ CBCC.

Ba là, tổ chức bộ máy hệ thống chính trị tinh gọn, trong sạch, vững mạnh khi bỏ đơn vị hành chính cấp huyện phải gắn với xây dựng và sử dụng đội ngũ CBCC ưu tú. Xây dựng mô hình tổ chức hệ thống chính quyền ba cấp (Trung ương, tỉnh, xã) ngang tầm sứ mệnh phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới cần phải làm có tính hệ thống, đồng bộ, khoa học và hiệu quả với hình thức, phương thức, cách làm sáng tạo, phù hợp; trong đó công tác tổ chức, cán bộ là vấn đề “then chốt của then chốt”, nhằm thiết thực xây dựng đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính quyền ba cấp, đặc biệt là vai trò của người đứng đầu, đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Cần coi trọng công tác bảo vệ chính trị nội bộ; cải cách, sắp xếp đơn vị hành chính các cấp phải gắn với đổi mới công tác cán bộ, góp phần thực hiện thành công nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh của đất nước.

Hiện nay, nâng cao chất lượng công tác cán bộ trong hệ thống chính trị sắp xếp đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp cần bảo đảm tính khoa học, thiết thực, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực thực chất, hiệu quả; gắn với đổi mới, sắp xếp, cơ cấu, biên chế, tổ chức bộ máy tinh, gọn, mạnh, hiệu năng, hiệu lực và hiệu quả là vấn đề có tính cấp thiết, góp phần xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa phù hợp với thực tiễn Việt Nam và

xu hướng phát triển của thế giới. Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng nêu rõ: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước”⁽⁵⁾ là nội dung căn bản, quyết định đến hiệu quả sắp xếp bộ máy hệ thống chính trị nói chung; chính quyền địa phương các cấp nói riêng bảo đảm tinh, gọn, mạnh, hiệu năng, hiệu lực và hiệu quả.

Bốn là, tiếp tục hoàn thiện chính sách, chế độ đãi ngộ (như chế độ tiền lương, phụ cấp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội...) hợp lý, bảo đảm cho CBCC yên tâm, phấn khởi hoàn thành tốt trách nhiệm, ngang tầm nhiệm vụ. Cải cách hệ thống chính sách, đảm bảo đồng bộ, thống nhất, công bằng giữa các cấp, các ngành, các địa phương, các đối tượng cán bộ; gắn chính sách cán bộ trong từng khâu của công tác cán bộ, gắn trách nhiệm, nghĩa vụ với quyền lợi. Tiếp tục đổi mới công tác thi đua, khen thưởng để tạo động lực thúc đẩy các phong trào thi đua yêu nước một cách thực chất, khắc phục “bệnh thành tích”, hình thức, lãng phí. Tổ chức phong trào thi đua xây dựng môi trường làm việc tốt để phát huy tốt nhất khả năng cống hiến, phát triển của cán bộ, công chức, viên chức.

Vận dụng, phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng bộ máy nhà nước và đội ngũ CBCC là chủ trương nhất quán, xuyên suốt của Đảng ta trong quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, được thể hiện và phản ánh qua nhiệm vụ, phương châm hành động và kết quả ở mỗi giai đoạn phát triển cụ thể. Trong giai đoạn hiện nay, việc vận dụng, phát triển sáng tạo tư tưởng của Người về xây dựng đội ngũ CBCC để đáp ứng yêu cầu sắp xếp đơn vị hành chính các cấp ở Việt Nam ngày càng có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc./.

Ghi chú:

(1) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.313.

(2) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 7, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.113.

(3),(4) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 6, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.52, tr.53.

(5) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.178.