

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÁN BỘ VÀ SỰ VẬN DỤNG QUAN ĐIỂM, TƯ TƯỞNG CỦA NGƯỜI VÀO THỰC TIỄN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CÁC CẤP Ở QUẢNG BÌNH HIỆN NAY

ThS. TRẦN XUÂN VINH

Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy
Trưởng Ban Tổ chức Tỉnh ủy Quảng Bình

1. Đặt vấn đề

Cán bộ và công tác cán bộ là nhân tố quan trọng hàng đầu quyết định sự thành bại của cách mạng. Thực tiễn cách mạng Việt Nam cho thấy, trong các phong trào cách mạng, đội ngũ cán bộ luôn giữ vai trò hết sức quan trọng. Chỉ có đội ngũ cán bộ ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ cách mạng của từng thời kỳ thì việc xác định đường lối, chính sách mới đúng đắn, phù hợp với quy luật khách quan, đồng thời việc lãnh đạo, tổ chức thực hiện đường lối, chính sách mới trở thành hiện thực và cách mạng mới giành được thắng lợi. Chính đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý là những người trực tiếp xây dựng đường lối, chính sách và là người lãnh đạo tổ chức thực hiện, biến đường lối, chính sách thành hiện thực.

Tư tưởng Hồ Chí Minh là kho tàng lý luận vô giá. Việc vận dụng quan điểm, tư tưởng của Người về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý luôn là yêu cầu bức thiết của công tác xây dựng Đảng hiện nay, đáp ứng yêu cầu đổi mới, nâng cao hơn nữa chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh, đủ sức tổ chức thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ trong giai đoạn cách mạng mới.

2. Quan điểm, tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ

Trong quá trình hoạt động cách mạng, kể từ



Hội nghị cán bộ chủ chốt toàn tỉnh học tập, quán triệt chuyên đề “Những vấn đề cơ bản, cốt lõi về tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”

Ảnh: TL

ngày thành lập tổ chức đầu tiên - Việt Nam Thanh niên Cách mạng đồng chí Hội (21/6/1925), thành lập Đảng Cộng sản Việt Nam (3/2/1930), Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi cán bộ và công tác cán bộ là nhân tố quan trọng hàng đầu quyết định sự thành bại của cách mạng. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng sự thành công hay thất bại của cách mạng, yếu tố hàng đầu là cán bộ. Người khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”. Tư tưởng về cán bộ và công tác cán bộ là một bộ phận cấu thành quan trọng trong hệ thống tư tưởng chính trị của Chủ tịch Hồ Chí Minh, đặc biệt coi trọng vai trò của đội ngũ cán bộ, luôn đặt công tác cán bộ lên vị trí

hàng đầu trong các công tác của Đảng và Nhà nước. Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ có giá trị lý luận và thực tiễn to lớn bởi kết tinh giá trị của chủ nghĩa Mác - Lênin, đặc biệt là sự đúc kết từ chính quá trình phát hiện, đào tạo, sử dụng đội ngũ cán bộ trong cách mạng Việt Nam của Người.

Chủ tịch Hồ Chí Minh xác định: “Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, đề đặt chính sách cho đúng”. Như vậy, cán bộ là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân, là người truyền đạt và tổ chức nhân dân thực thi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, đồng thời nắm bắt và phản hồi thông tin để Đảng và Nhà nước có căn cứ hoạch định, điều chỉnh chủ trương, đường lối, chính sách. Vai trò của đội ngũ cán bộ là vô cùng quan trọng trong toàn bộ sự vận hành của một xã hội. Vì vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, và “huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”. Để làm tốt vai trò cầu nối này, có hai yêu cầu đối với cán bộ là thông hiểu đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước và biết lắng nghe ý kiến của dân. Đó cũng là hai tố chất không thể thiếu và cán bộ cần phải rèn luyện mới có. Ở góc độ nào đó, tại thời điểm lịch sử lúc bấy giờ, có thể hiểu đây chính là những yêu cầu thiết yếu mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đặt ra đối với đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng.

Trước khi Đảng Cộng sản Việt Nam ra đời năm 1930, để chuẩn bị đội ngũ cán bộ cho cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã hết sức coi trọng công tác đào tạo rèn luyện cán bộ. Người đã tuyển chọn những thanh niên ưu tú trong các phong trào yêu nước thời kỳ đó để đưa ra nước ngoài đào tạo, học tập. Số thanh niên ưu tú này sau khi trở về nước đã tham gia lãnh đạo phong trào cách mạng Việt Nam và trở thành những cán bộ lãnh đạo ưu tú của Đảng. Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ là phải gắn với nhiệm vụ

chính trị của Đảng trong từng giai đoạn cách mạng, người cán bộ vừa là người lãnh đạo, vừa là người đầy tớ thật trung thành của nhân dân.

Những quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ, là những vấn đề có tính lý luận và thực tiễn sâu sắc, vừa thể hiện những nguyên tắc cơ bản của Đảng Cộng sản Việt Nam, vừa chứa đựng những truyền thống tốt đẹp của dân tộc ta; những quan điểm, tư tưởng đó chính là kim chỉ nam cho công tác cán bộ của Đảng ta trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng.

3. Về đội ngũ cán bộ và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh Quảng Bình hiện nay

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh Quảng Bình hiện có 3.448 người, 100% tốt nghiệp cao đẳng, đại học; trong đó có 31,1% là thạc sĩ, tiến sĩ. Cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý có 402 người, 100% có trình độ đại học, trong đó có 120 đồng chí có trình độ sau đại học, chiếm 29,8%; 100% là cử nhân, cao cấp lý luận chính trị. Hầu hết được rèn luyện, thử thách trong thực tiễn, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đề cao trách nhiệm và thực hiện nghiêm túc đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; có phẩm chất, đạo đức cách mạng, sống lành mạnh, giản dị, gắn bó với nhân dân và phong trào quần chúng; đã có bước trưởng thành về nhiều mặt, cả về số lượng và chất lượng. Trình độ, kiến thức và năng lực về quản lý kinh tế, quản lý nhà nước, quản lý xã hội và xây dựng đảng ngày càng được nâng cao, vận động quần chúng và các lĩnh vực khác có nhiều tiên bộ. Công tác cán bộ luôn được các cấp, các ngành trong hệ thống chính trị quan tâm; công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý được thực hiện toàn diện trên tất cả các mặt.

Công tác đánh giá cán bộ đã có bước chuyển biến tích cực, thực hiện dân chủ, khách quan, công khai, chặt chẽ theo quy định; kết hợp việc theo dõi, nhận xét thường xuyên, đánh giá định kỳ; lấy hiệu quả công việc là thước đo, kết hợp với sự tín nhiệm của quần chúng nhân dân để đánh giá. Đặc biệt, với việc

đánh giá cán bộ theo Quy định số 01-QĐ/TU ngày 3/3/2016 về trách nhiệm và xử lý trách nhiệm đối với người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu cơ quan, đơn vị thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao đã tạo bước chuyển biến quan trọng trong công tác đánh giá cán bộ của tỉnh.

Công tác quy hoạch cán bộ đã được thực hiện bài bản, có hệ thống, đi vào nền nếp. Hàng năm, cấp ủy các cấp đã thực hiện rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ, tạo được sự thống nhất giữa các cấp, các ngành trong triển khai công tác quy hoạch cán bộ. Cấp ủy các cấp đã thực hiện đúng nguyên tắc, mở rộng dân chủ trong việc phát hiện nguồn, chú trọng dự nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ khoa học được đào tạo cơ bản, có triển vọng phát triển, cán bộ xuất thân từ thành phần công, nông, con các gia đình có truyền thống cách mạng, dân tộc ít người để đưa vào quy hoạch, đáp ứng yêu cầu công tác cán bộ trong thời kỳ mới.

Trên cơ sở quy hoạch cán bộ, hằng năm, tỉnh đã chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ để nâng cao trình độ các mặt cho đội ngũ cán bộ, chú trọng hơn việc đào tạo bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp và cán bộ dự nguồn, cán bộ nữ, cán bộ trẻ cho hiện tại và các giai đoạn tiếp theo.

Việc bố trí, sử dụng đề bạt, bổ nhiệm cán bộ đảm bảo đúng quy trình, hướng dẫn của Trung ương. Cán bộ được bổ nhiệm và giới thiệu ứng cử đều đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn, gắn với quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt. Ban Thường vụ Tỉnh ủy cũng đã thực hiện việc thí điểm bổ nhiệm chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý có báo cáo chương trình hành động để xem xét, quyết định hoặc qua thi tuyển, đây là điểm mới trong cách lựa chọn cán bộ, là cơ sở bước đầu để rút kinh nghiệm, ban hành quy định thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong tỉnh sau này.

Về điều chuyển, luân chuyển cán bộ, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Kế hoạch số 24-KH/TU về luân chuyển cán bộ đương

nhiệm và dự nguồn các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý. Từ đầu nhiệm kỳ 2010-2015 đến nay, đã tiến hành luân chuyển, điều động 142 lượt cán bộ, gắn với thực hiện bố trí một số chức danh cán bộ không phải là người địa phương. Trong đó, tỉnh luân chuyển về huyện 17 trường hợp; từ huyện về tỉnh 27 trường hợp; điều động, luân chuyển 79 lượt cán bộ giữa các sở, ban, ngành cấp tỉnh; đồng thời đã thực hiện thí điểm việc luân chuyển cán bộ cấp phòng ở tỉnh về làm bí thư cấp ủy cấp xã. Các huyện, thị xã, thành phố và các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy đã luân chuyển hàng trăm cán bộ về cơ sở để rèn luyện, bồi dưỡng và tiến hành điều động, bố trí các chức danh quan trọng.

Công tác quản lý cán bộ và chính sách cán bộ được thực hiện nghiêm túc. Tỉnh cũng đã ban hành một số chính sách đối với cán bộ, tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh đáp ứng yêu cầu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Ban hành chính sách về thu hút nhân tài, thu hút cán bộ trẻ, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc ở các trường công lập về công tác tại tỉnh. Việc quản lý cán bộ ngày càng chặt chẽ, toàn diện đối với đội ngũ cán bộ thuộc phạm vi phân cấp và cán bộ do cấp trên quản lý công tác tại địa phương, đơn vị.

Phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ không ngừng được đổi mới, phân cấp mạnh cho cấp dưới, luôn giữ vững nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ được triển khai thông qua nghị quyết, quy chế, quy định và quy trình về công tác cán bộ. Đội ngũ làm công tác cán bộ được sắp xếp, củng cố, kiện toàn theo hướng tinh gọn, hiệu quả; chú trọng đổi mới, cải tiến phương pháp, lề lối làm việc, góp phần nâng cao hiệu quả công tác tham mưu về tổ chức xây dựng Đảng cho cấp ủy các cấp.

Trong thời gian qua, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh đã được chú trọng, tạo ra sự chuyển biến tiến bộ rõ rệt, góp phần thúc đẩy kinh tế - xã hội của tỉnh nhà phát triển. Tuy nhiên, công tác cán bộ nói

chung và xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng nhìn chung vẫn còn hẫng hụt, chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu của công cuộc đổi mới trên quê hương và đất nước.

Thực tiễn đặt ra việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh phải đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa là vấn đề vừa cơ bản, vừa cấp bách; đồng thời là công việc hết sức nặng nề, khó khăn, phức tạp, đòi hỏi phải tiến hành thường xuyên, công tâm, khách quan, đặt ra nhiều vấn đề cần giải quyết trong công tác cán bộ của Đảng bộ tỉnh trong hiện tại và những năm tiếp theo. Đặc biệt, việc vận dụng quan điểm, tư tưởng của Người vào thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh luôn là điều mà các cấp ủy đảng của tỉnh thường xuyên quán triệt, tập trung thực hiện.

4. Một số giải pháp chủ yếu tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ trong thời gian tới

Trên cơ sở vận dụng quan điểm, tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh và thực tiễn công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp ở Quảng Bình, trong thời gian tới, tỉnh tập trung vào các giải pháp chủ yếu sau:

(1) Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đánh giá, nhận xét cán bộ, xem đó là khâu quan trọng hàng đầu trong công tác cán bộ

Đánh giá, nhận xét cán bộ là khâu có ý nghĩa quyết định trong công tác cán bộ, là cơ sở để lựa chọn, bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm và thực hiện chính sách cán bộ. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, để nhận xét được cán bộ tốt thì Đảng phải thường xuyên thực hành đánh giá cán bộ. Người viết: “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 lộ ra”.

Để đánh giá đúng cán bộ, phải xác định tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ, trên cơ sở ban hành quy định đánh giá, nhận xét cán bộ phù hợp giai đoạn mới; tiếp tục thực hiện nghiêm túc Quy định số 01-QĐ/TU ngày

3/3/2016 về trách nhiệm và xử lý trách nhiệm đối với người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu cơ quan, đơn vị thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Thông qua việc lấy phiếu tín nhiệm, phiếu đánh giá về cam kết trách nhiệm của cán bộ để tiến hành thực hiện các khâu về công tác cán bộ chính xác, khách quan và toàn diện hơn.

(2) Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ là điều kiện trong các khâu công tác cán bộ của cấp ủy các cấp

Tiếp tục quán triệt và tổ chức thực hiện có hiệu quả, đề cao trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, thường xuyên của các cấp ủy đảng, đặc biệt người đứng đầu về quy hoạch cán bộ. Thực hiện đúng nguyên tắc bảo đảm vai trò lãnh đạo tập trung của các cấp ủy đảng đi đôi với việc phát huy trách nhiệm các tổ chức trong hệ thống chính trị, mở rộng dân chủ trong việc phát hiện nguồn, phát hiện tài năng, nhất là chú trọng phát hiện nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ khoa học kỹ thuật, cán bộ là người dân tộc ít người; đồng thời thực hiện đầy đủ các bước quy hoạch cán bộ theo quy định.

Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ; rà soát, xác định quy hoạch trên cơ sở quy hoạch cán bộ phải có tính mở, kế thừa và phát triển, đảm bảo 3 độ tuổi; chú trọng quy hoạch đội ngũ cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản, gắn với các khâu khác trong công tác cán bộ như đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, thực hiện chính sách cán bộ hài hòa, hợp lý.

(3) Đổi mới, chủ động đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp

Công cuộc đổi mới đất nước ngày càng đi vào chiều sâu và toàn diện đòi hỏi phải nâng tầm đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung, của tỉnh nói riêng về cả kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng quản lý và phong cách, phương pháp công tác. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”. Do đó, xác định đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi

dưỡng cán bộ, thực hiện tốt kế hoạch đào tạo hàng năm, nhiệm kỳ; ưu tiên đào tạo một số lĩnh vực mũi nhọn, khoa học; chủ động ký kết thỏa thuận hợp tác và mở rộng liên kết với một số trường đại học cả trong và ngoài nước để tổ chức các lớp đào tạo đối với các chuyên ngành mà tỉnh cần; mở các lớp đào tạo dự nguồn cán bộ cấp huyện, cấp xã, cán bộ trẻ, cán bộ khoa học kỹ thuật, cán bộ dân tộc; xây dựng Đề án đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, chọn cử sinh viên, cán bộ khá giỏi đi đào tạo trình độ trên đại học ở các lĩnh vực phù hợp... đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh.

(4) *Đổi mới, nâng cao chất lượng bố trí, sử dụng cán bộ ngày càng hiệu quả*

Việc lựa chọn, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ là khâu then chốt có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong công tác cán bộ. Tập trung kiện toàn cán bộ lãnh đạo, quản lý các ngành, địa phương đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng. Thực hiện bổ nhiệm cán bộ lần đầu phải đảm bảo công tác trọn 2 nhiệm kỳ, kinh qua chức vụ chủ chốt cấp dưới. Tiến hành nhất thể hóa một số chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý; thí điểm nhất thể hóa một số chức danh người đứng đầu cơ quan tham mưu của cấp ủy với thủ trưởng cơ quan chuyên môn của chính quyền cùng cấp; thực hiện thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý để lựa chọn cán bộ giỏi, có năng lực. Quy định cụ thể việc thôi chức, miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý; việc liên đới trách nhiệm khi cán bộ giới thiệu nhân sự.

Xây dựng và thực hiện quy định về luân chuyển và điều động cán bộ đáp ứng yêu cầu, xác định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn, đối tượng luân chuyển đào tạo, bồi dưỡng theo quy hoạch và đối tượng, quy trình luân chuyển bố trí một số chức danh lãnh đạo, quản lý ở cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương. Xem luân chuyển, điều động cán bộ là khâu đột phá trong công tác cán bộ, nhằm rèn luyện, bồi dưỡng và thử thách cán bộ, nhất là cán bộ trẻ; thực hiện việc điều động, chuyển đổi cán bộ giữ chức vụ 2 nhiệm kỳ liên tiếp ở một địa phương, cơ quan, đơn vị.

(5) *Đổi mới công tác chính sách cán bộ đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp*

Triển khai đồng bộ, có hiệu quả chính sách thu hút, đào tạo nhân tài của tỉnh; triển khai việc thi tuyển hoặc xét tuyển, đặc biệt là hình thức thi tuyển để bố trí cán bộ lãnh đạo, quản lý, ưu tiên các cán bộ trẻ, có năng lực, được đào tạo bài bản. Thực hiện tốt chính sách đối với cán bộ ở địa bàn khó khăn, cán bộ luân chuyển, cán bộ thu hút; thực hiện tinh giản biên chế, tạo điều kiện để thu hút, tiếp nhận người tài; có chính sách, chế độ phụ cấp, trợ cấp, bố trí chỗ ở và sinh hoạt tại nhà công vụ, trợ cấp ban đầu và trợ cấp sinh hoạt phí hằng tháng... cho cán bộ luân chuyển, cán bộ vùng sâu, vùng xa.

(6) *Đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục có hiệu quả những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ*

Đổi mới mạnh mẽ tư duy, cách làm, chủ động khắc phục có hiệu quả những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ. Sửa đổi, bổ sung phân cấp quản lý cán bộ theo hướng phân cấp mạnh hơn cho cấp dưới. Tiếp tục thực hiện đảm bảo nguyên tắc thống nhất trong lãnh đạo công tác cán bộ, quản lý cán bộ dân chủ, kết luận theo đa số, đề cao trách nhiệm của người đứng đầu trong giới thiệu người tiên cử; mở rộng quyền đề cử, tự ứng cử và giới thiệu nhiều phương án nhân sự để lựa chọn.

Tiến hành rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy định về công tác cán bộ; lãnh đạo thực hiện chặt chẽ các khâu của công tác cán bộ. Đổi mới, nâng cao chất lượng tổ chức, đội ngũ làm công tác cán bộ có tâm, có tầm. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính theo hướng “hạt nhân hóa lãnh đạo, chuẩn hóa văn bản pháp quy, đơn giản hóa thủ tục hành chính và tự động hóa tổ chức thực hiện”. Xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên, trong sáng, gương mẫu, khiêm tốn, chân thành, cầu thị, nói đi đôi với làm và nói không với tiêu cực”.

5. Kết luận

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ là một hệ thống các quan điểm lý luận toàn diện, sâu sắc về vị trí, vai trò, tiêu chuẩn của người cán bộ

cách mạng; về các mắt khâu của quy trình công tác cán bộ nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ có đạo đức cách mạng, trình độ, năng lực, trí tuệ cao, phương pháp làm việc khoa học, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn cuộc sống qua các thời kỳ phát triển. Đó còn là sự kết tinh truyền thống dùng người của ông cha ta trong lịch sử, là đỉnh cao của “nghệ thuật” hay “phương sách” dùng người - bí quyết thành công của sự nghiệp cách mạng. Đó là tư tưởng vĩ đại đầy tính nhân văn và khoa học. Nhờ đó mà Đảng và Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tập hợp được hiền tài, đã thu hút được các nhân sĩ yêu nước, đã thu hút được tất cả các lực lượng đoàn kết xung quanh Đảng,

đưa đến thành công của cách mạng.

Ngày nay, những tư tưởng đó đã trở thành những bài học, những nguyên tắc trong công tác cán bộ của Đảng. Vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh vào công tác cán bộ hiện nay vẫn mang tính thời sự nóng bỏng, tạo thêm sức mạnh nhận thức và quyết tâm trong việc đổi mới công tác cán bộ. Từ đó, góp phần xây dựng thành công đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đủ đức, đủ tài, đồng bộ về cơ cấu, có tầm nhìn chiến lược cho cả trước mắt và lâu dài, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước ■

Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chỉ đạo Tổng kết lý luận Trung ương Đảng (2005), *Báo cáo tổng kết một số vấn đề lý luận - thực tiễn qua 20 năm đổi mới (1986-2006)*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2012), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) về một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay*, số 12-NQ/TW, ngày 16/1/2012.
3. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2016), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” trong nội bộ*, số 04-NQ/TW, ngày 30/10/2016.
4. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Bình (2016), *Báo cáo công tác luân chuyển cán bộ, nhiệm kỳ 2010-2015*, số 70-BC/TU ngày 30/8/2016.
5. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Bình (2016), *Quy định về trách nhiệm và xử lý trách nhiệm đối với người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu cơ quan, đơn vị thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao*, số 01-QĐ/TU, ngày 3/3/2016.
6. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Bình (2014), *Thông báo của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về một số chủ trương trong công tác cán bộ*, số 666-TB/TU, ngày 3/4/2014.
7. Bộ Chính trị (2004), *Nghị quyết về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, số 42-NQ/TW, ngày 30/11/2004.
8. Bộ Chính trị (2002), *Nghị quyết về việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý*, số 11-NQ/TW, ngày 25/1/2002.
9. Bộ Chính trị (2010), *Quyết định về việc ban hành Quy chế đánh giá cán bộ, công chức*, số 286-QĐ/TW, ngày 8/2/2010.
10. Đảng bộ tỉnh Quảng Bình (2015), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2015-2020*.
11. Hồ Chí Minh *toàn tập*, tập 5 (1995), Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
12. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2001), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cho thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.