

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH TRONG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU MỚI

APPLYING HO CHI MINH'S THOUGHT TO BUILDING A CONTINGENT OF CADRES TO MEET NEW REQUIREMENTS

NGUYỄN XUÂN TÊ(*) và HỒ QUỐC TỊNH(**)

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận bài: 17-9-2025 Ngày biên tập xong: 25-9-2025 Ngày duyệt đăng: 30-9-2025 Mã số: TCKH53-18-2025 ISSN: 2525 – 2429</p> <p>Từ khóa: Hồ Chí Minh; tư tưởng; xây dựng, đội ngũ cán bộ, yêu cầu mới.</p> <p>Key words: Ho Chi Minh; thought; cadre building; contingent of cadres; new requirements.</p>	<p><i>Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ là nền tảng lý luận và thực tiễn quan trọng đối với cách mạng Việt Nam. Người coi cán bộ là cái gốc của mọi công việc, là nhân tố quyết định sự thành bại của sự nghiệp cách mạng. Trong bối cảnh mới hiện nay, xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế là nhiệm vụ then chốt. Bài viết phân tích những nội dung cơ bản trong Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ; chỉ ra giá trị, ý nghĩa trong giai đoạn hiện nay; và đề xuất một số giải pháp vận dụng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu mới.</i></p> <p>ABSTRACT: Ho Chi Minh's thought on cadres and cadre affairs is an important theoretical and practical foundation for the Vietnamese revolution. He considered cadres as the root of all tasks and the decisive factor for revolutionary success. In today's new context, building a contingent of cadres to meet the requirements of industrialization, modernization, digital transformation, and international integration is a pivotal mission. This article analyzes the core contents of Ho Chi Minh's thought on cadre building, highlights its values and significance in the current period, and proposes some solutions to improve the quality of cadres in response to new requirements.</p>

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong hệ thống di sản Tư tưởng Hồ Chí Minh, công tác cán bộ luôn được xác định là vấn đề chiến lược, là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Luận điểm cơ bản “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” [4, tr.

309] không chỉ là kim chỉ nam trong tiến trình cách mạng Việt Nam mà còn hàm chứa một nguyên lý nền tảng của khoa học quản lý công hiện đại: chất lượng nguồn nhân lực công vụ là biến số cốt lõi quyết định đến hiệu lực, hiệu quả của quản lý nhà nước. Theo Người, mọi

(*) PGS.TS. Tổng Biên tập Tạp chí Khoa học Đại học Văn Lang, te.nx@vlu.edu.vn

(**) ThS. Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam phường Nhiêu Lộc, Thành phố Hồ Chí Minh, hoquoc tinh.p10.q3@gmail.com

chủ trương, chính sách chỉ có thể được hiện thực hóa khi có một đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất đạo đức và năng lực thực thi. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã định hình một cách sâu sắc vai trò của người cán bộ trong nền công vụ: vừa là người lãnh đạo, vừa là “*người công bộc trung thành của Nhân dân*” [5, tr.572], thể hiện rõ tư duy rất đặc sắc của Người.

Từ góc độ quản trị nhân sự khu vực công, Tư tưởng Hồ Chí Minh đã đặt nền móng cho những nguyên tắc khoa học và tiến bộ. Đó là: xác lập tiêu chuẩn kép về phẩm chất đạo đức (đức) và năng lực chuyên môn (tài), trong đó nhấn mạnh “đức là gốc” - một trụ cột của đạo đức công vụ; đề cao nguyên tắc minh bạch, khách quan và dân chủ trong quy trình tuyển dụng, đánh giá và bổ nhiệm, tiệm cận với mô hình quản trị công vụ dựa trên thành tích; nhấn mạnh việc đào tạo, bồi dưỡng gắn liền với thực tiễn, coi môi trường công tác là nơi rèn luyện tốt nhất để phát triển năng lực; đề cao trách nhiệm nêu gương của người lãnh đạo, quản lý, xem đây là một phương thức quản lý có sức ảnh hưởng to lớn đến việc xây dựng văn hóa tổ chức.

Trong bối cảnh hiện nay, Việt Nam đang đối mặt với những yêu cầu phát triển mới, đặt ra những thách thức chưa từng có đối với hệ thống công vụ. Đó là áp lực từ cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, quá trình toàn cầu hóa sâu rộng, và yêu cầu xây dựng một nền hành chính tinh, gọn, mạnh, kiến tạo, phát triển và phục vụ. Bối cảnh này đòi hỏi đội ngũ cán bộ không chỉ vững vàng về chính trị, phẩm chất đạo đức công vụ mà còn phải sở hữu những năng lực quản trị hiện đại: Năng lực kiến tạo và phân tích chính sách, năng lực quản trị sự thay đổi và năng lực dẫn dắt đổi mới sáng tạo.

Vì vậy, việc nghiên cứu và vận dụng Tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ cán bộ không chỉ là sự kế thừa giá trị lịch sử, mà còn là một yêu cầu cấp thiết, có ý nghĩa sâu sắc cả về lý luận và thực tiễn trong khoa học quản lý công. Đây chính là cơ sở phương pháp luận

để định hình các chiến lược, chính sách và giải pháp đột phá nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ, đủ sức gánh vác sứ mệnh lãnh đạo đất nước trong giai đoạn phát triển mới.

2. NỘI DUNG

2.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ: Nền tảng lý luận cho quản trị nhân lực công hiện đại

2.1.1. Quan niệm về vai trò chiến lược và vị thế trung tâm của cán bộ

Tư duy xuyên suốt và nhất quán trong Tư tưởng Hồ Chí Minh là luôn đặt cán bộ vào vị trí trung tâm, coi đây là nhân tố quyết định sự thành bại của mọi nhiệm vụ cách mạng. Luận điểm kinh điển “*Cán bộ là cái gốc của mọi công việc*” không chỉ phản ánh tầm nhìn chiến lược mà còn hàm chứa một nguyên lý cốt lõi của quản trị công: Chất lượng và hiệu quả của bộ máy nhà nước phụ thuộc trực tiếp vào chất lượng của đội ngũ nhân sự vận hành nó. Từ góc nhìn hiện đại, đây chính là sự khẳng định sớm về vai trò của “*vốn con người*” trong khu vực công, một nguồn lực đặc biệt quan trọng quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển của quốc gia.

Hồ Chí Minh không chỉ xem cán bộ là người thực thi công vụ, mà còn định vị họ là “*cầu nối*” sống động giữa Đảng, Nhà nước và Nhân dân. Hồ Chí Minh coi Đảng như toàn bộ máy thì “*cán bộ là cái dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy toàn bộ máy cũng tê liệt*” [4, tr.269]. Vai trò này mang hai chiều: Vừa là kênh truyền dẫn chính sách, đưa chủ trương, đường lối vào cuộc sống; vừa là người trực tiếp tiếp nhận, lắng nghe và phản hồi tâm tư, nguyện vọng của nhân dân lên các cơ quan công quyền. Người đặt cán bộ vào một mối quan hệ trách nhiệm kép: Với tư cách người lãnh đạo: Cán bộ phải có năng lực hoạch định, tổ chức, dẫn dắt và sử dụng quyền lực công một cách hiệu quả để đạt được các mục tiêu chung. Với tư cách “*người công bộc*”: Cán bộ

phải phụng sự nhân dân vô điều kiện, thể hiện rõ tính phục vụ và đảm bảo tính chính danh cho bộ máy nhà nước. Sự dung hòa giữa hai vai trò “lãnh đạo” và “đầy tớ” đã đặt nền móng lý luận cho mô hình “Nhà nước kiến tạo, liêm chính, hành động, phục vụ nhân dân” mà Việt Nam đang nỗ lực xây dựng ngày nay.

2.1.2. Hệ tiêu chuẩn toàn diện về “đức” và “tài”: Trụ cột của đạo đức và năng lực công vụ

Hồ Chí Minh đã hệ thống hóa các tiêu chuẩn của người cán bộ cách mạng một cách toàn diện, tập trung vào hai yếu tố cốt lõi là đức và tài, trong đó Người luôn nhấn mạnh “đức là gốc”.

“Đức” - nền tảng đạo đức công vụ và sự liêm chính: “Đức” trong Tư tưởng Hồ Chí Minh là lòng trung thành vô hạn với lý tưởng của Đảng, với lợi ích của Tổ quốc và Nhân dân. Nó được biểu hiện cụ thể qua việc thực hành Cần, Kiệm, Liêm, Chính, Chí công vô tư, và kiên quyết chống chủ nghĩa cá nhân, nguồn gốc của mọi căn bệnh trong bộ máy như quan liêu, tham ô, lãng phí. Từ góc độ quản lý công, “đức” chính là hệ giá trị cốt lõi của đạo đức công vụ. Nó là “phòng tuyến” vững chắc nhất để bảo vệ người cán bộ trước sự cám dỗ của quyền lực, đảm bảo sự liêm chính, ngăn chặn sự tha hóa và củng cố niềm tin của xã hội vào hệ thống công quyền.

“Tài” - năng lực thực thi và hiệu quả quản trị: “Tài” là năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao, bao gồm cả trình độ chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, năng lực tư duy khoa học và khả năng tổ chức thực tiễn. Trong bối cảnh quản lý công hiện đại, “tài” được cụ thể hóa thành những khung năng lực rõ ràng: năng lực hoạch định và phân tích chính sách, năng lực quản trị điều hành công sở, khả năng ứng dụng công nghệ, kỹ năng xử lý khủng hoảng và năng lực thích ứng trong môi trường hội nhập quốc tế đầy biến động.

Mối quan hệ giữa đức và tài là mối quan hệ biện chứng, không thể tách rời. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng chỉ rõ: “Có tài mà không có đức là

người vô dụng, có đức mà không có tài thì làm việc gì cũng khó” [6, tr. 400]. “Đức” tạo ra tính chính danh và sự tin cậy, là nền tảng để “tài” được phát huy. Ngược lại, “tài” giúp hiện thực hóa các giá trị của “đức” thành kết quả cụ thể, tạo ra hiệu lực và hiệu quả cho nền hành chính.

2.1.3. Các nguyên tắc nền tảng trong công tác cán bộ: Giá trị bền vững cho quản trị nhân sự hiện đại

Từ thực tiễn lãnh đạo, Hồ Chí Minh đã đúc kết những nguyên tắc nền tảng trong công tác cán bộ, những nguyên tắc này cho đến nay vẫn còn nguyên giá trị và tương thích sâu sắc với các lý thuyết quản trị nhân sự tiên tiến.

Thứ nhất, nguyên tắc dân chủ, công khai, tập thể: Người yêu cầu mọi khâu trong công tác cán bộ, từ lựa chọn, đề bạt đến kiểm tra, giám sát, đều phải được thực hiện một cách dân chủ, minh bạch, có sự tham gia của tập thể và quần chúng. Đây chính là bản chất của cơ chế trách nhiệm giải trình và quản trị có sự tham gia, giúp chống lại sự độc đoán, chuyên quyền và đảm bảo quyết định về nhân sự là khách quan nhất.

Thứ hai, nguyên tắc đánh giá cán bộ toàn diện và khách quan: Hồ Chí Minh yêu cầu phải nhìn nhận, đánh giá cán bộ dựa trên hiệu quả công việc thực tế, xem xét cả quá trình chứ không chỉ một thời điểm, tránh định kiến, yêu ghét cá nhân hay “bè phái, cánh hẩu”. Dưới góc độ quản lý công, đây là yêu cầu về việc xây dựng một hệ thống đánh giá hiệu quả công việc khách quan, dựa trên bằng chứng và các tiêu chí đo lường rõ ràng.

Thứ ba, nghệ thuật “dụng nhân như dụng mộc”: Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn căn dặn: “Người đời ai cũng có chỗ hay chỗ dở. Ta phải dùng chỗ hay của người và giúp người chữa chỗ dở. Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng cong đều tùy chỗ mà dùng được” [4, tr.88]. Nguyên tắc này của Người hàm chứa một triết lý sâu sắc về quản trị nhân sự: Phải biết nhìn ra điểm mạnh, điểm yếu của từng người để sắp xếp

công việc cho phù hợp, “*không có ai là người vô dụng, chỉ có người không được dùng đúng chỗ*”. Đây chính là tư tưởng cốt lõi của quản trị nhân lực dựa trên năng lực và quản trị tài năng trong khu vực công ngày nay, nhằm tối ưu hóa việc sử dụng nguồn vốn con người.

Thứ tư, nguyên tắc rèn luyện cán bộ trong thực tiễn công tác: Hồ Chí Minh luôn coi thực tiễn là “*trường học*” lớn nhất. Cán bộ phải được thử thách, rèn luyện qua những công việc khó khăn, phức tạp để trưởng thành. Điều này hoàn toàn tương thích với các mô hình phát triển nguồn nhân lực hiện đại, nhấn mạnh vai trò của học tập suốt đời và đào tạo thông qua công việc.

Tóm lại, Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ không chỉ đơn thuần là những chỉ dẫn chính trị, đạo đức. Đó là một hệ thống luận điểm khoa học, chặt chẽ về quản trị nguồn nhân lực công, cung cấp một nền tảng lý luận và phương pháp luận vững chắc, luôn là kim chỉ nam cho công cuộc xây dựng đội ngũ cán bộ Việt Nam chuyên nghiệp, liêm chính, đủ năng lực phụng sự Tổ quốc và Nhân dân trong kỷ nguyên mới.

2.2. Yêu cầu mới đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn cách mạng hiện nay

Bước vào giai đoạn cách mạng hiện nay, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ của Việt Nam đứng trước những yêu cầu và thách thức chưa từng có, được tạo nên bởi hợp lực của các xu thế mang tính thời đại. Đó là quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng; sự đột phá của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và công cuộc chuyển đổi số quốc gia; cùng với yêu cầu nội tại về việc hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và xây dựng một nền hành chính phục vụ. Những yêu cầu này không tồn tại riêng lẻ mà lồng ghép, tương tác và cùng tạo ra một hệ quy chiếu mới về chân dung người cán bộ trong kỷ nguyên số.

2.2.1. Nâng cao năng lực và bản lĩnh trong môi trường hội nhập quốc tế

Toàn cầu hóa buộc người cán bộ phải có tư duy và năng lực vượt ra khỏi phạm vi quốc

gia. Yêu cầu cấp thiết là phải xây dựng được đội ngũ cán bộ có năng lực hội nhập quốc tế thực chất, không chỉ dừng lại ở việc am hiểu luật pháp, thông lệ quốc tế mà còn phải có kỹ năng đàm phán đa phương, khả năng xử lý các vấn đề công xuyên quốc gia (như biến đổi khí hậu, an ninh nguồn nước, dịch bệnh,...). Trong bối cảnh đó, ngoại ngữ và kỹ năng giao tiếp liên văn hóa đã trở thành công cụ làm việc thiết yếu, người cán bộ hiện đại phải làm chủ được phương châm “*Tư duy toàn cầu, hành động địa phương*”, tức là có đủ năng lực để nội địa hóa các cam kết và cơ hội quốc tế thành những chính sách, chương trình phát triển cụ thể, hiệu quả tại Việt Nam.

2.2.2. Dẫn dắt và thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0

Sự bùng nổ của công nghệ số đang tái định hình toàn bộ phương thức vận hành của nền hành chính, tạo ra một cuộc dịch chuyển từ nền hành chính dựa trên giấy tờ sang nền hành chính số. Điều này đòi hỏi đội ngũ cán bộ phải nhanh chóng hình thành và làm chủ năng lực số. Năng lực này không chỉ là sử dụng thành thạo công nghệ thông tin, mà còn bao gồm tư duy phân tích dữ liệu lớn (Big Data), hiểu biết về trí tuệ nhân tạo (AI) để tối ưu hóa quy trình. Quan trọng hơn, người cán bộ phải chuyển đổi sang phương thức quản trị công dựa trên dữ liệu, nơi các quyết sách được đưa ra dựa trên bằng chứng và phân tích khách quan thay kinh nghiệm cảm tính. Ở tầm lãnh đạo, yêu cầu đặt ra là phải có năng lực lãnh đạo chuyển đổi, tức là người cán bộ phải trở thành kiến trúc sư trưởng dẫn dắt quá trình thay đổi, kiến tạo văn hóa số và truyền cảm hứng cho cả tổ chức cùng thích ứng.

2.2.3. Tiên phong trong xây dựng Nhà nước pháp quyền và tinh thần phục vụ nhân dân

Việc đẩy mạnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa đặt ra yêu cầu cốt lõi về việc nâng cao phẩm chất chính trị và năng lực pháp lý cho đội ngũ cán bộ. Cán bộ phải là người đi đầu trong việc thượng tôn pháp luật,

mọi hoạt động quản lý đều phải dựa trên Hiến pháp và pháp luật. Năng lực này là nền tảng để đảm bảo tính minh bạch, trách nhiệm giải trình và khả năng dự báo của chính sách, những yếu tố sống còn để xây dựng môi trường đầu tư lành mạnh và củng cố niềm tin xã hội. Song song đó, nền hành chính hiện đại đòi hỏi một sự thay đổi căn bản trong tư duy, từ “*quản lý*” sang “*phục vụ*”. Đạo đức công vụ và tinh thần lấy người dân, doanh nghiệp làm trung tâm phải trở thành phương châm hành động cao nhất, là thước đo cho sự liêm chính và tận tụy của người cán bộ.

2.2.4. Thúc đẩy tư duy đổi mới sáng tạo và năng lực quản trị phát triển bền vững

Bối cảnh cạnh tranh toàn cầu và các thách thức về môi trường đòi hỏi người cán bộ phải có tư duy chiến lược và năng lực kiến tạo phát triển bền vững. Điều này thể hiện ở khả năng hoạch định các chính sách có tầm nhìn dài hạn, cân bằng được ba trụ cột: Kinh tế - xã hội - môi trường. Người cán bộ cần sở hữu năng lực đổi mới sáng tạo, phải biết kiến tạo không gian, thúc đẩy các hệ sinh thái đổi mới sáng tạo trong xã hội. Đồng thời, những biến động khó lường như đại dịch COVID-19 hay các hiện tượng thời tiết cực đoan đã cho thấy tầm quan trọng của năng lực quản trị rủi ro và ứng phó khủng hoảng, một kỹ năng bắt buộc đối với người cán bộ trong thế giới đầy bất định.

2.2.5. Hiện đại hóa công tác quản trị nhân lực trong khu vực công

Để đáp ứng được tất cả những yêu cầu trên, chính bản thân công tác cán bộ cũng phải được đổi mới một cách căn bản theo các nguyên tắc quản trị nhân lực công hiện đại. Cần có một cuộc cách mạng để chuyển đổi từ cơ chế quản lý dựa trên thâm niên, bằng cấp sang quản trị dựa trên vị trí việc làm và khung năng lực. Theo đó, quy trình tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm và đánh giá phải được thiết kế lại để lựa chọn đúng người có đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu của từng vị trí.

Bên cạnh đó, việc xây dựng chính sách đãi ngộ cạnh tranh, tạo môi trường làm việc công bằng và xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng công hấp dẫn là chìa khóa để thu hút và giữ chân nhân tài, đặc biệt là cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, đảm bảo tính đa dạng và sức sống cho cả hệ thống.

Tựu trung, năm nhóm yêu cầu trên đã phác họa nên chân dung của người cán bộ Việt Nam trong giai đoạn mới: Vừa có bản lĩnh chính trị vững vàng, vừa có tư duy toàn cầu, vừa làm chủ công nghệ, vừa thượng tôn pháp luật, vừa có năng lực kiến tạo phát triển. Đây là một thách thức vô cùng lớn, đòi hỏi phải có những giải pháp đột phá trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, và việc vận dụng sáng tạo Tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh chính là một trong những chìa khóa quan trọng nhất.

2.3. Vận dụng sáng tạo Tư tưởng Hồ Chí Minh: Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu mới

Việc vận dụng Tư tưởng Hồ Chí Minh là một quá trình vận dụng sáng tạo, biến những nguyên lý nền tảng thành các giải pháp quản trị nhân lực công cụ thể, hiện đại. Đây chính là quá trình đưa những giá trị cốt lõi trong Tư tưởng của Người vào thực tiễn quản lý công đương đại.

2.3.1. Kiên định “đức là gốc” bằng cách xây dựng hệ thống phòng vệ liêm chính

Trước áp lực của kinh tế thị trường và những thách thức từ hội nhập quốc tế, nguy cơ tha hóa quyền lực và phai nhạt lý tưởng là một thực tế. Lời dạy của Bác “*Có tài mà không có đức là người vô dụng*” trở nên thời sự hơn bao giờ hết. Vận dụng nguyên tắc “*đức là gốc*” ngày nay chính là xây dựng một hệ thống phòng vệ liêm chính vững chắc, bao gồm:

Một là, thể chế hóa các chuẩn mực đạo đức công vụ: Cụ thể hóa các giá trị Cần, Kiệm, Liêm, Chính, Chí công vô tư thành các bộ quy tắc ứng xử rõ ràng, có cơ chế giám sát và chế tài cụ thể.

Hai là, tăng cường kiểm soát quyền lực: Thiết lập các cơ chế kiểm tra, giám sát chéo hiệu quả, công khai, minh bạch hóa tài sản, thu nhập và quy trình ra quyết định để ngăn ngừa tham nhũng, tiêu cực, đáp ứng yêu cầu của Nhà nước pháp quyền.

Ba là, lấy sự hài lòng của người dân làm thước đo: Đây là cách vận dụng sâu sắc nhất tư tưởng “*nước lấy dân làm gốc*” [4, tr. 501], biến phẩm chất đạo đức của người cán bộ từ một khái niệm trừu tượng thành kết quả có thể đo lường được, trực tiếp hướng đến mục tiêu xây dựng nền hành chính phục vụ.

2.3.2. Hiện thực hóa tiêu chuẩn về “tài” bằng quản trị dựa trên hiệu quả công việc

Tư tưởng Hồ Chí Minh về việc đánh giá cán bộ qua hiệu quả thực tiễn chính là “*chìa khóa*” để đáp ứng các yêu cầu về năng lực trong kỷ nguyên số và phát triển bền vững. Để làm được điều này, cần chuyển đổi mạnh mẽ sang một văn hóa quản trị dựa trên kết quả đầu ra:

Một là, đổi mới hệ thống đánh giá: Chuyển từ việc xem xét bằng cấp, thâm niên sang đánh giá dựa trên khung năng lực và kết quả công việc thực tế. Mỗi vị trí việc làm phải có tiêu chí đánh giá hiệu quả (KPIs) rõ ràng.

Hai là, áp dụng công cụ quản trị hiện đại: Phổ biến các phương pháp như quản trị theo mục tiêu (MBO) và quản trị theo kết quả (RBM) để lượng hóa được sự đóng góp của từng cán bộ.

Ba là, khuyến khích năng lực đổi mới sáng tạo: Tạo ra cơ chế ghi nhận và thưởng xứng đáng cho những cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, có những giải pháp đột phá tạo ra giá trị mới cho xã hội.

2.3.3. Xây dựng hệ sinh thái công vụ minh bạch và có trách nhiệm giải trình

Nguyên tắc dân chủ, công khai của Hồ Chí Minh là nền tảng để xây dựng Nhà nước pháp quyền và nền hành chính hiện đại. Vận dụng nguyên tắc này đòi hỏi phải kiến tạo một hệ sinh thái công vụ minh bạch và có trách nhiệm giải trình:

Một là, công khai hóa toàn diện công tác cán bộ: Mọi tiêu chuẩn, quy trình từ tuyển dụng, quy hoạch đến bổ nhiệm, kỷ luật đều phải được công khai để người dân và xã hội có thể tham gia giám sát.

Hai là, tăng cường vai trò giám sát xã hội: Phát huy mạnh mẽ vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể và báo chí trong việc giám sát, phản biện công tác cán bộ.

Ba là, thiết lập cơ chế phản hồi và giải trình: Xây dựng các kênh phản hồi chính thức để người dân có thể đóng góp ý kiến và yêu cầu cán bộ, cơ quan công quyền giải trình về các quyết định của mình.

2.3.4. Xây dựng chiến lược phát triển nhân lực công chủ động và thích ứng

Lời dạy “*học đi đôi với hành*” [7] và rèn luyện trong thực tiễn của Bác cần được nâng tầm thành một chiến lược phát triển nguồn nhân lực công chủ động, thích ứng, đáp ứng trực tiếp các yêu cầu về năng lực mới:

Một là, đào tạo theo chuẩn năng lực tương lai: Thiết kế các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo đơn đặt hàng của thực tiễn, tập trung vào các kỹ năng còn thiếu và yếu như năng lực số, ngoại ngữ, năng lực đàm phán quốc tế, kỹ năng lãnh đạo sự thay đổi.

Hai là, luân chuyển cán bộ như một công cụ đào tạo chiến lược: Tổ chức luân chuyển cán bộ một cách bài bản qua nhiều lĩnh vực, địa bàn khác nhau để rèn luyện năng lực toàn diện và khả năng thích ứng với những nhiệm vụ phức tạp.

Ba là, gắn quy hoạch với tầm nhìn dài hạn: Công tác quy hoạch cán bộ phải đi trước một bước, gắn chặt với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đảm bảo sự chuyển giao thế hệ một cách vững chắc.

2.3.5. Kiến tạo môi trường làm việc cạnh tranh và chính sách trọng dụng nhân tài

Am hiểu sâu sắc và tôn trọng truyền thống quý trọng hiền tài được các thế hệ đi trước để lại, Chủ tịch Hồ Chí Minh nhận thức rõ “*Hiền tài là nguyên khí quốc gia*” [2, tr. 492]. Chủ

trương “*trọng nhân tài*” của Hồ Chí Minh phải được thể chế hóa thành những chính sách cụ thể để giải quyết bài toán thu hút và giữ chân người tài trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt. Điều này đòi hỏi:

Một là, cải cách chính sách tiền lương và đãi ngộ: Xây dựng hệ thống lương thưởng phản ánh đúng năng lực, đóng góp và mức độ phức tạp của công việc, tiệm cận với thị trường lao động.

Hai là, xây dựng văn hóa công vụ đổi mới: Kiến tạo một môi trường làm việc dân chủ, chuyên nghiệp, nơi sự sáng tạo được khuyến khích và cán bộ được trao quyền tự chủ hợp lý.

Ba là, có cơ chế đột phá để thu hút nhân tài: Ban hành các chính sách đặc biệt để thu hút các chuyên gia, nhà khoa học giỏi,... tham gia vào khu vực công.

2.3.6. Đảm bảo tính kế thừa và khả năng tự đổi mới của đội ngũ cán bộ

Tư tưởng kế thừa và phát triển của Hồ Chí Minh là nguyên tắc sống còn để đảm bảo sự vững mạnh liên tục của đội ngũ cán bộ. Việc vận dụng sáng tạo Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ có ý nghĩa rất quan trọng:

Một là, kết hợp hài hòa các thế hệ cán bộ: Trân trọng và phát huy kinh nghiệm, bản lĩnh của thế hệ đi trước, đồng thời mạnh dạn giao nhiệm vụ và tạo không gian cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số trưởng thành và phát huy mọi khả năng.

Hai là, xây dựng đội ngũ kế cận chất lượng cao: Công tác quy hoạch và đào tạo đội ngũ kế cận phải được thực hiện từ sớm, từ xa, đảm bảo không có sự hụt hẫng về nhân sự ở các vị trí lãnh đạo, quản lý chủ chốt. Điều này đảm bảo tính bền vững và khả năng tự đổi mới của hệ thống trước những biến động của thời cuộc.

Như vậy, từ nền tảng lý luận vững chắc của Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, đối diện với những yêu cầu khách quan của thời đại mới, chúng ta có thể vạch ra những định hướng vận dụng sáng tạo và cụ thể. Quá trình này thực chất là sự kết hợp biện chứng

giữa các giá trị cốt lõi, không bao giờ thay đổi như “*đức là gốc*”, “*nước lấy dân làm gốc*” với các nguyên tắc của quản trị công hiện đại như minh bạch, trách nhiệm giải trình, quản trị theo kết quả và phát triển nguồn nhân lực chiến lược. Việc thực hiện thành công sự kết hợp này chính là con đường để xây dựng một đội ngũ cán bộ “*vừa hồng, vừa chuyên*”, có đủ tâm, tầm và tài để lãnh đạo đất nước thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

3. KẾT LUẬN

Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ không chỉ là di sản chính trị, đạo đức vô giá, mà còn hàm chứa những giá trị khoa học phổ quát về quản trị nguồn nhân lực công. Những luận điểm cốt lõi như “*cán bộ là cái gốc của mọi công việc*”, đề cao sự thống nhất giữa “*đức*” và “*tài*” hay nghệ thuật “*dụng nhân như dụng mộc*” đã vượt qua thử thách của thời gian, tiếp tục là kim chỉ nam và là những nguyên tắc nền tảng vững chắc cho công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay.

Bối cảnh toàn cầu hóa, chuyển đổi số và yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa đã đặt ra một bài toán phức hợp, đòi hỏi phải có một đội ngũ cán bộ thế hệ mới. Việc vận dụng sáng tạo Tư tưởng Hồ Chí Minh chính là lời giải cho bài toán đó. Quá trình này không chỉ là lựa chọn con người phù hợp, mà là kiến tạo một hệ thống quản trị công vụ hiện đại, một hệ thống minh bạch, hiệu quả, lấy sự hài lòng của Nhân dân làm thước đo cao nhất. Đây là con đường duy nhất để định hình nên đội ngũ cán bộ vừa có bản lĩnh chính trị vững vàng, vừa có đạo đức liêm chính, vừa sở hữu năng lực kiến tạo và tư duy thích ứng để dẫn dắt đất nước vượt qua thách thức, nắm bắt cơ hội bước vào kỷ nguyên phát triển mới.

Từ góc độ khoa học quản lý, có thể khẳng định: vận dụng thành công Tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ cán bộ vừa là điều kiện tiên quyết để khẳng định và củng cố

sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, vừa là giải pháp chiến lược để nâng cao năng lực và hiệu quả quản trị quốc gia. Đây chính là yếu tố

then chốt, bảo đảm thắng lợi cho sự nghiệp đổi mới và mục tiêu phát triển đất nước Việt Nam giàu mạnh, cường thịnh trong kỷ nguyên mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- [2] *Đại Việt sử ký toàn thư* (1993), tập 2, Nxb Khoa học xã hội.
- [3] Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Giáo trình Tư tưởng Hồ Chí Minh*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
- [4] Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- [5] Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 10, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- [6] Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 14, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- [7] X.Y.Z (1959), *Sửa đổi lối làm việc (xuất bản lần thứ 7)*, Nxb Sự thật, Hà Nội.