

HIỆN THỰC HÓA ĐIỂM MỚI VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG VĂN KIẾN ĐẠI HỘI XIV CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

PGS, TS NGUYỄN THỊ BÁO

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Ngày nhận:

31-1-2026

Ngày thẩm định, đánh giá:

6-2-2026

Ngày duyệt đăng:

10-2-2026

Tóm tắt: Công tác cán bộ là khâu then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng và hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị. Văn kiện Đại hội XIV của Đảng thể hiện tư duy đổi mới, tầm nhìn chiến lược và yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Trên cơ sở làm rõ nội dung cốt lõi những điểm mới về công tác cán bộ trong Văn kiện Đại hội XIV, bài viết nhận diện cơ sở lý luận và thực tiễn của việc hiện thực hóa điểm mới về công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu xây dựng Đảng trong giai đoạn phát triển mới của đất nước.

Từ khóa:

Điểm mới về công tác cán bộ; Văn kiện Đại hội XIV; xây dựng Đảng; hiện thực hóa chủ trương

1. Những điểm mới về công tác cán bộ trong Văn kiện Đại hội XIV của Đảng

Thứ nhất, đổi mới tư duy về công tác cán bộ gắn với yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới

Văn kiện Đại hội XIV (2026) của Đảng thể hiện sự đổi mới tư duy về công tác cán bộ ở cách tiếp cận tổng thể, chiến lược, công tác cán bộ được đặt trong mối quan hệ chặt chẽ với yêu cầu phát triển nhanh và bền vững đất nước. Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng xác định một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong nhiệm kỳ Đại hội XIV là: “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ bảo đảm thực chất, hiệu quả, nhất là công tác thẩm

định, đánh giá cán bộ. Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp thật sự có đức, có tài, không ngừng tự đổi mới, ngang tầm nhiệm vụ”¹. Công tác cán bộ được đặt trong tầm nhìn dài hạn, gắn trực tiếp với việc nâng cao năng lực lãnh đạo, quản trị và tổ chức thực hiện các mục tiêu phát triển đất nước. Nếu như trong các nhiệm kỳ trước, công tác cán bộ chủ yếu được đặt trong mối quan hệ với yêu cầu xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hoàn thiện bộ máy của hệ thống chính trị (HTCT), thì đến Đại hội XIV, tư duy này tiếp tục được kế thừa và có sự phát triển, được mở rộng cả về nội hàm và tầm nhìn chiến lược. Công tác cán bộ không chỉ nhằm bảo đảm sự

trong sạch, vững mạnh của tổ chức, mà còn được xác định là nhân tố quyết định trực tiếp đến năng lực kiến tạo phát triển, quản trị quốc gia hiện đại và khả năng hiện thực hóa khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc.

Một điểm mới có ý nghĩa về lý luận trong Văn kiện Đại hội XIV của Đảng là sự thay đổi cách nhìn về mối quan hệ giữa phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực, hiệu quả công tác của cán bộ. Văn kiện tiếp tục khẳng định vai trò nền tảng của phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, coi đây là điều kiện tiên quyết trong xây dựng đội ngũ cán bộ; đồng thời, nhấn mạnh yêu cầu ngày càng cao đối với năng lực thực tiễn và hiệu quả công việc trong bối cảnh phát triển mới: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp, nhất là cấp chiến lược và cấp cơ sở, có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn, thực sự chuyên nghiệp, liêm chính, thực hiện nghiêm trách nhiệm và đạo đức công vụ”². Việc đặt song song yêu cầu về đạo đức, bản lĩnh chính trị với năng lực tổ chức thực hiện và hiệu quả công việc, sự kết hợp chặt chẽ giữa yêu cầu nêu gương, liêm chính với đòi hỏi nâng cao trình độ, năng lực thực hiện nhiệm vụ, cho thấy sự điều chỉnh quan trọng trong tư duy đánh giá cán bộ của Đảng.

Thứ hai, đổi mới quan điểm đánh giá, sử dụng cán bộ theo hướng thực chất, toàn diện

Văn kiện Đại hội XIV của Đảng thể hiện rõ tinh thần đổi mới trong quan điểm đánh giá và sử dụng cán bộ theo hướng thực chất, toàn diện, coi đây là một khâu có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng đội ngũ cán bộ và hiệu lực vận hành của HTCT. Văn kiện nhấn mạnh yêu cầu đánh giá cán bộ phải gắn chặt với năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ và kết quả thực tiễn đạt được trong lãnh đạo, quản lý, điều hành, tức là hướng tới nhận diện đúng mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị, mức độ đóng góp thực chất của cán bộ đối với sự phát triển của ngành, lĩnh vực, địa phương, qua đó khắc phục tình trạng đánh giá

cảm tính, nể nang, cao bằng, chưa phản ánh đúng thực chất kết quả và hiệu quả công tác. Quan điểm đổi mới này đặt đánh giá cán bộ trong mối quan hệ hữu cơ với việc sử dụng cán bộ. Đánh giá phải trở thành căn cứ trực tiếp cho bố trí, sử dụng, đề bạt, luân chuyển và sàng lọc cán bộ. Văn kiện Đại hội XIV nhấn mạnh yêu cầu bảo đảm tính đồng bộ, liên thông giữa các khâu của công tác cán bộ, từ quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đến sử dụng, kiểm tra, giám sát, coi đây là điều kiện quan trọng để nâng cao tính thực chất của đánh giá và hiệu quả của sử dụng cán bộ. Cách tiếp cận này phản ánh tư duy hệ thống trong công tác cán bộ, khắc phục tình trạng thiếu gắn kết giữa kết quả đánh giá và việc bố trí, sử dụng cán bộ, vốn là một trong những nguyên nhân làm giảm hiệu quả quản trị cán bộ trong thực tiễn. Trên nền tảng đó, quan điểm đánh giá cán bộ được đặt trong mối liên hệ trực tiếp với sử dụng cán bộ: đánh giá phải nhằm lựa chọn đúng người, giao đúng việc và kiểm chứng bằng hiệu quả thực thi. Văn kiện nhấn mạnh nhiệm vụ: “Khẩn trương thực hiện hiệu quả, đồng bộ thể chế về công tác cán bộ; đặc biệt tập trung triển khai nghiêm các quy định mới ban hành, nhất là trong đánh giá, đào tạo, sử dụng cán bộ, bảo đảm dân chủ, công khai, công tâm, khách quan theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, có tiêu chí, gắn với sản phẩm cụ thể, theo vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh; coi trọng uy tín trong Đảng và tín nhiệm trong Nhân dân”³. Đặc biệt, quan điểm này tiếp tục được khẳng định trong nội dung của đột phá chiến lược của Đảng là: “Đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ, bảo đảm khách quan, dân chủ, thực chất, hiệu quả, nhất là công tác thẩm định, đánh giá cán bộ theo đúng chủ trương “có vào, có ra”, “có lên, có xuống”. Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của hệ thống chính trị, nhất là cán bộ cấp chiến lược và cấp cơ sở thực sự tiêu biểu, có tư duy, năng lực quản trị tiên tiến, phù hợp với mô hình tổ chức mới và yêu cầu phát triển bứt phá của đất nước”⁴.

Trong Chương trình hành động của Đảng để hiện thực hóa Nghị quyết Đại hội XIV vào cuộc sống đã xác định rõ mục đích, yêu cầu: “lấy sự hài lòng, tín nhiệm của người dân, doanh nghiệp và hiệu quả công việc làm tiêu chí đánh giá”; xác định rõ nhiệm vụ: “g) *Chú trọng xây dựng Đảng về cán bộ, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, trọng tâm là cấp chiến lược và cấp cơ sở, nhất là người đứng đầu*: Thực hiện nghiêm quy định về công tác cán bộ: đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá, miễn nhiệm, từ chức, thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ phù hợp với yêu cầu mới; 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”; “Phát triển đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, trong đó đặc biệt chú trọng tiêu chuẩn hóa, trẻ hóa, chuyên môn hóa và gắn với quy hoạch, đào tạo liên thông”; “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và đổi mới công tác cán bộ:... Từng bước xây dựng “Hệ thống chấm điểm năng lực cán bộ” trên nền tảng số, tích hợp dữ liệu về kết quả công tác, sản phẩm đầu ra, chỉ số tín nhiệm và ý kiến phản hồi đa chiều”⁵ được khẳng định là một trong những đột phá chiến lược của Đảng trong Văn kiện Đại hội XIV.

Quan điểm đổi mới này được đặt trong một yêu cầu lớn hơn về hiệu quả và tính thực chất trong quản trị HTCT. Phát biểu bế mạc Đại hội XIV, Tổng Bí thư Tô Lâm nhấn mạnh: “lấy hạnh phúc và sự hài lòng của Nhân dân làm thước đo hiệu quả công tác của các tổ chức đảng và cả hệ thống chính trị”, “Mỗi cấp uỷ, mỗi tổ chức đảng, mỗi đảng viên, mỗi cơ quan, đơn vị, trước hết là người đứng đầu phải chủ động chuyển từ “nhận thức đúng” thành “tổ chức triển khai có hiệu quả”; từ “quyết tâm cao” thành “kết quả rõ”; kết hợp “chỉ đạo, điều hành” với “kiểm tra, giám sát và chịu trách nhiệm”⁶.

Thứ ba, gắn công tác cán bộ với kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực

Văn kiện Đại hội XIV của Đảng tiếp tục làm sâu sắc hơn quan điểm coi công tác cán bộ là khâu trọng yếu gắn chặt với nhiệm vụ kiểm soát quyền lực; kiên quyết, kiên trì đẩy mạnh đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi tham nhũng, lãng phí, quan liêu, tiêu cực. Đây là sự phát triển nhất quán trong tư duy của Đảng, xuất phát từ nhận thức ngày càng rõ ràng nếu không kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ, thì nguy cơ tha hóa quyền lực, suy thoái đạo đức và phát sinh tham nhũng là khó tránh khỏi. Văn kiện Đại hội XIV đặt ra yêu cầu: “Thực hiện nghiêm chuẩn mực đạo đức cách mạng, đạo đức công vụ, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; đề cao trách nhiệm nêu gương, ý thức tự giác tu dưỡng, rèn luyện đạo đức của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu các cấp”, “coi trọng danh dự của cán bộ, đảng viên..., để Đảng ta thực sự “là đạo đức, là văn minh” trong tình hình mới”⁷. Văn kiện xác định nhiệm vụ trọng tâm là: “Tiếp tục đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng trong sạch, vững mạnh toàn diện; đổi mới đồng bộ phương thức và nâng cao năng lực tự đổi mới, tự hoàn thiện để tăng cường hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo, cầm quyền của Đảng”, “Tăng cường kiểm soát quyền lực trong Đảng và Nhà nước; tiếp tục đẩy mạnh đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực”⁸.

Điểm mới đáng chú ý trong Văn kiện Đại hội XIV là việc đặt công tác cán bộ trong mối quan hệ hữu cơ với cơ chế kiểm soát quyền lực ngay từ khâu lựa chọn, bố trí và sử dụng cán bộ, thay vì chỉ tập trung xử lý vi phạm khi đã xảy ra: “Kiên quyết phòng, chống các biểu hiện bẽ phái, “lợi ích nhóm” và chia rẽ làm mất đoàn kết nội bộ... Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng. Đổi mới mạnh mẽ tư duy, phương pháp công tác kiểm tra, giám sát của Đảng, gắn kiểm tra, giám sát với các phương thức kiểm soát quyền lực khác,...; không để “khoảng trống”, “vùng

tối” mà công tác kiểm tra, giám sát của Đảng không vươn tới được... Chú trọng công tác tự kiểm tra, giám sát ... ngay từ cơ sở, chủ động phòng ngừa, cảnh báo, xử lý vi phạm từ sớm, từ xa, không để vi phạm nhỏ tích tụ thành vi phạm lớn. Tăng cường kỷ cương, kỷ luật của Đảng, chủ động phát hiện, xử lý nghiêm đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung”. Tinh thần này đã được Tổng Bí thư Tô Lâm nhấn mạnh trong bài phát biểu bế mạc Đại hội XIV về trách nhiệm của đội ngũ cán bộ lãnh đạo trong việc giữ gìn liêm chính, nêu gương và chịu sự giám sát của Đảng và nhân dân.

Có thể thấy, Văn kiện Đại hội XIV phản ánh bước phát triển mới trong tư duy của Đảng: coi kiểm soát quyền lực không chỉ là biện pháp phòng ngừa rủi ro, mà là điều kiện bảo đảm cho công tác cán bộ vận hành đúng mục tiêu, đúng nguyên tắc và phục vụ hiệu quả sự nghiệp phát triển đất nước.

Thứ tư, trọng dụng nhân tài, xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược

Một điểm mới có tính định hướng trong Văn kiện Đại hội XIV là đặt vấn đề trọng dụng nhân tài và xây dựng đội ngũ cán bộ vào đúng vị trí của động lực “then chốt của then chốt” đối với năng lực lãnh đạo, cầm quyền và năng lực kiến tạo phát triển trong kỷ nguyên mới. Văn kiện không chỉ nêu yêu cầu chung, mà xác định rõ trọng tâm xây dựng đội ngũ ở hai tầng nấc có ý nghĩa quyết định: tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, trọng tâm là cấp

chiến lược và cấp cơ sở. Cách xác định trọng tâm này cho thấy tư duy logic hệ thống: cấp chiến lược quyết định tầm nhìn, lựa chọn mô hình phát triển và năng lực dẫn dắt; cấp cơ sở quyết định hiệu quả tổ chức thực thi, mức độ gần dân, sát dân và chất lượng phục vụ nhân dân.

Ở bình diện tiêu chuẩn hóa đội ngũ, Văn kiện Đại hội XIV nhấn mạnh yêu cầu cán bộ phải “đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”; đồng thời, yêu cầu đội ngũ lãnh đạo, quản lý “thực

sự tiêu biểu, có tư duy, năng lực quản trị tiên tiến”¹⁰. Điều này thể hiện rõ quan điểm dịch chuyển trọng tâm từ mô tả phẩm chất sang nhấn mạnh năng lực “quản trị” và năng lực dẫn dắt phát triển, tức đưa chuẩn cán bộ vào khung năng lực đáp ứng quản trị quốc gia hiện đại.

Về cơ chế, chính sách, yêu cầu tạo “đòn bẩy thể chế” để thu hút và dùng người hiền tài. Văn kiện đặt nhiệm vụ “đẩy mạnh thu hút và trọng dụng nhân tài” như một nội dung quan trọng của chuyển đổi cơ cấu, nâng

cao chất lượng nguồn nhân lực; đồng thời hướng tới thiết kế cơ chế đặc thù, cụ thể hóa bằng nhiệm vụ ban hành quy định về một số cơ chế đặc biệt trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng và đãi ngộ cán bộ, thể hiện rõ nhất trong chương trình hành động để thực hiện các đột phá chiến lược: “b) Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và đổi mới công tác cán bộ: - Xây dựng cơ chế đặc thù để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển đột phá các ngành khoa học, công nghệ chiến lược, công nghiệp nền tảng, công nghiệp

Đổi mới tư duy về công tác cán bộ trong Văn kiện Đại hội XIV không phải là sự điều chỉnh mang tính kỹ thuật hay tinh thế, mà là bước phát triển mới trong nhận thức lý luận của Đảng về vai trò của con người và đội ngũ cán bộ trong chiến lược phát triển đất nước. Đây là cơ sở lý luận quan trọng để tiếp tục hoàn thiện thể chế, cơ chế, chính sách cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đủ tầm, đủ lực, đáp ứng yêu cầu của giai đoạn phát triển mới.

mới nổi... - Xây dựng cơ chế đặc thù về thu nhập, môi trường làm việc, đề bạt, bổ nhiệm để thu hút, sử dụng các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành, doanh nhân công nghệ, nhân tài là người Việt Nam ở nước ngoài”¹¹. Điểm mới ở đây là cách tiếp cận đồng bộ: tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ được nhìn như một chuỗi chính sách liền mạch, nhằm bảo đảm “dụng nhân” đi đôi với “dưỡng liêm”, vừa phát hiện đúng người, dùng đúng việc, vừa tạo điều kiện để cán bộ yên tâm công tác. Đáng chú ý, Đảng đặt vấn đề đãi ngộ như một điều kiện bảo đảm tính liêm chính của đội ngũ, có “chính sách đãi ngộ, chế độ tiền lương, thu nhập bảo đảm đời sống” để cán bộ, công chức, viên chức “yên tâm công tác, liêm chính, công tâm”¹². Đây là luận điểm có ý nghĩa lý luận, thực tiễn: phòng ngừa suy thoái, tiêu cực trong đội ngũ không chỉ dựa vào giáo dục và kỷ luật, mà còn phải dựa vào thể chế bảo đảm động cơ phụng sự và năng lực tự chủ nghề nghiệp, hạn chế sức ép lợi ích vật chất không chính đáng.

Quan niệm “trọng dụng nhân tài” được mở rộng theo hướng định danh các nhóm nhân tài/nguồn lực chiến lược và các lĩnh vực ưu tiên. Văn kiện Đại hội XIV nhấn mạnh: “coi trọng các nhóm cán bộ như cán bộ khoa học, kỹ thuật, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ dân tộc thiểu số...”, “Xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài”¹³; và đặt nhiệm vụ: “Thực hiện tốt chủ trương khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Quan tâm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài”¹⁴.

Về mặt lý luận, đây là cấu trúc tư duy chặt chẽ, trọng dụng nhân tài phải đi đôi với thiết chế kiểm soát quyền lực, nhằm phòng, chống tình trạng lựa chọn cán bộ không đúng tiêu chuẩn, điều kiện, làm suy giảm niềm tin xã hội, kìm hãm động lực cống hiến và không phát huy được vai trò của đội ngũ nhân tài.

Tinh thần trọng dụng nhân tài và yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược được Tổng Bí thư Tô Lâm nhấn mạnh trong phát biểu bế mạc Đại hội XIV của Đảng: “từng đồng chí Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng phải... không ngừng nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ chuyên môn, đem hết sức mình thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao”¹⁵, coi đây là điều kiện để thực hiện thành công các mục tiêu phát triển đã được Đại hội đề ra.

2. Đưa những điểm mới về công tác cán bộ trong Văn kiện Đại hội XIV của Đảng vào cuộc sống: yêu cầu và vấn đề đặt ra

Thứ nhất, yêu cầu khách quan

Trong bối cảnh đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới với mục tiêu cao hơn về tốc độ, chất lượng và tính bền vững, năng lực lãnh đạo, cầm quyền và tổ chức thực hiện của đội ngũ cán bộ trở thành nhân tố có ý nghĩa quyết định. Việc đưa các điểm mới về công tác cán bộ trong Văn kiện Đại hội XIV của Đảng vào cuộc sống là yêu cầu khách quan nhằm bảo đảm sự thống nhất giữa tư duy lý luận và hành động thực tiễn của Đảng. Báo cáo Chính trị xác định rõ nhiệm vụ *tiếp tục đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh toàn diện*, gắn trực tiếp với yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín để đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Yêu cầu khách quan này trước hết xuất phát từ chuẩn mực chính trị mới về thước đo năng lực và hiệu quả của công tác cán bộ. Văn kiện Đại hội XIV nhấn mạnh việc: lấy hạnh phúc, sự hài lòng của nhân dân làm thước đo đối với hiệu quả hoạt động của các tổ chức đảng và cả HTCT. Tổng Bí thư Tô Lâm khẳng định rõ, hiệu quả phục vụ nhân dân là thước đo năng lực lãnh đạo, uy tín và danh dự của mỗi cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến

lược. Do đó, hiện thực hóa các điểm mới về công tác cán bộ chính là chuyển hóa chuẩn mực chính trị này thành nguyên tắc vận hành thường xuyên của hệ thống cán bộ.

Bên cạnh đó, yêu cầu hiện thực hóa còn bắt nguồn từ chính đòi hỏi nội tại của công tác xây dựng Đảng và kiểm soát quyền lực, Văn kiện Đại hội XIV đã chỉ rõ, kiên quyết đấu tranh với chạy chức, chạy quyền, kịp thời thay thế, cho từ chức đối với cán bộ uy tín thấp, năng lực hạn chế, vi phạm kỷ luật. Những chỉ đạo này cho thấy, nếu các điểm mới chỉ dừng lại ở nhận thức hoặc quy định, mà không được tổ chức thực hiện nghiêm túc, đồng bộ, thì nguy cơ tái diễn những hạn chế trong công tác cán bộ vẫn còn, ảnh hưởng trực tiếp đến niềm tin của nhân dân và hiệu lực lãnh đạo của Đảng.

Thứ hai, những khó khăn, thách thức trong tổ chức thực hiện

Mặc dù, những điểm mới về công tác cán bộ đã được xác lập rõ trong Văn kiện Đại hội XIV, song từ quá trình tổ chức thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII (2021-2026) trong thực tiễn đã cho thấy còn nhiều hạn chế tạo “điểm nghẽn” đã được Đảng thẳng thắn chỉ ra: “Công tác tổ chức thực hiện các nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước... vẫn chưa bắt kịp với yêu cầu phát triển đột phá của đất nước”; “Công tác cán bộ còn một số bất cập, nhất là trong đánh giá cán bộ; kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, nhất là quản lý cán bộ cấp chiến lược có mặt còn hạn chế”; “Một bộ phận cán bộ, đảng viên, kể cả cán bộ cấp cao... có biểu hiện đùn đẩy, né tránh, không dám làm, không dám đổi mới sáng tạo”¹⁶. Do đó, yêu cầu phải kiên quyết khắc phục những yếu kém trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện. Tổng Bí thư Tô Lâm nhấn mạnh yêu cầu chuyển từ “nhận thức đúng” thành “tổ chức triển khai có hiệu quả”, từ “quyết tâm cao” thành “kết quả rõ”. Điều này cho thấy thách thức không nằm ở thiếu quan điểm đúng, mà ở năng lực

và kỷ luật thực thi các quan điểm đó trong thực tiễn công tác cán bộ.

Một khó khăn khác là nhận thức và cách hiểu về các điểm mới trong công tác cán bộ sẽ có tình trạng chưa thật sự đồng đều giữa các cấp, các ngành và địa phương, dẫn đến độ trễ giữa yêu cầu đổi mới và thói quen vận hành cũ sẽ làm giảm hiệu lực của các chủ trương mới, khiến việc hiện thực hóa các điểm mới về công tác cán bộ gặp nhiều trở ngại.

Bên cạnh đó, tâm lý né tránh trách nhiệm, sợ sai, cùng với những biểu hiện cục bộ, lợi ích nhóm trong một số trường hợp cụ thể cũng là lực cản không nhỏ đối với việc đổi mới công tác cán bộ. Văn kiện Đại hội XIV nhấn mạnh việc tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, song để triển khai hiệu quả các cơ chế này đòi hỏi bản lĩnh chính trị, sự gương mẫu và quyết tâm cao của người đứng đầu. Khi trách nhiệm cá nhân chưa được xác lập rõ ràng, hoặc cơ chế bảo vệ người dám nghĩ, dám làm chưa đủ mạnh, thì việc đưa các điểm mới về công tác cán bộ vào cuộc sống sẽ khó đạt được kết quả như mong muốn.

Thứ ba, những vấn đề đặt ra từ thực tiễn công tác cán bộ hiện nay

Từ thực tiễn nêu trên, trước hết đặt ra vấn đề phải nâng cao hơn nữa tính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình trong công tác cán bộ. Chuẩn mực “lấy hạnh phúc, sự hài lòng của Nhân dân làm thước đo hiệu quả công tác”, đòi hỏi công tác cán bộ không chỉ chịu sự giám sát trong nội bộ tổ chức đảng, mà còn phải được kiểm nghiệm thông qua kết quả phát triển kinh tế - xã hội, chất lượng quản trị và hiệu quả phục vụ nhân dân tại mỗi địa phương, ngành, lĩnh vực. Đây là yêu cầu mang tính phương pháp luận để bảo đảm các điểm mới về công tác cán bộ được triển khai thực chất, tránh hình thức.

Thực tiễn cũng đặt ra yêu cầu đề cao hơn nữa trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác

cán bộ: không chỉ chịu trách nhiệm về quyết định nhân sự, mà còn phải chịu trách nhiệm về kết quả hoạt động của đội ngũ cán bộ do mình lựa chọn, bố trí và sử dụng. Nếu không xác lập rõ trách nhiệm này, các điểm mới về đánh giá, sử dụng và sàng lọc cán bộ khó có thể phát huy hiệu quả trong thực tiễn.

Cuối cùng, thực tiễn đặt ra yêu cầu phải gắn chặt công tác cán bộ với kết quả phát triển kinh tế - xã hội và nhiệm vụ xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Hiện thực hóa các điểm mới về công tác cán bộ chỉ thực sự có ý nghĩa khi tạo ra những chuyển biến rõ rệt, có thể đo đếm được trong chất lượng đội ngũ cán bộ, hiệu lực quản lý nhà nước và niềm tin của nhân dân đối với Đảng và HTCT. Đây cũng là cơ sở để tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách và phương thức tổ chức thực hiện công tác cán bộ trong giai đoạn tiếp theo.

3. Một số giải pháp chủ yếu

Thứ nhất, thống nhất nhận thức và nâng cao trách nhiệm chính trị trong hiện thực hóa các điểm mới về công tác cán bộ

Giải pháp có ý nghĩa nền tảng trong việc đưa các điểm mới về công tác cán bộ trong Văn kiện Đại hội XIV của Đảng vào cuộc sống là bảo đảm sự thống nhất cao về nhận thức và trách nhiệm chính trị trong toàn Đảng. Một trong những lực cản lớn hiện nay là “độ vênh” giữa nhận thức và hành động, giữa yêu cầu đổi mới và thói quen vận hành cũ. Do đó, việc quán triệt sâu sắc tinh thần Văn kiện Đại hội XIV, đặc biệt là những điểm mới về đổi mới tư duy, đánh giá - sử dụng cán bộ, kiểm soát quyền lực và trọng dụng nhân tài, có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng tổ chức thực hiện.

Cần gắn việc quán triệt Văn kiện Đại hội XIV của Đảng với yêu cầu xác lập rõ trách nhiệm cá nhân, nhất là trách nhiệm của người đứng đầu

trong công tác cán bộ. Điều này đòi hỏi mỗi cấp ủy, tổ chức đảng và mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý phải coi việc hiện thực hóa các điểm mới về công tác cán bộ là nhiệm vụ chính trị trực tiếp của mình, gắn với uy tín, trách nhiệm và kết quả hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Thứ hai, đổi mới mạnh mẽ cơ chế đánh giá, sử dụng cán bộ gắn với kết quả thực tiễn và hiệu quả phục vụ nhân dân

Xuất phát từ điểm mới của Văn kiện Đại hội XIV về đổi mới quan điểm đánh giá, sử dụng cán bộ theo hướng thực chất, toàn diện, giải pháp then chốt là tiếp tục hoàn thiện và tổ chức thực hiện nghiêm cơ chế đánh giá cán bộ dựa trên kết quả, sản phẩm cụ thể và hiệu quả công tác, việc đánh giá phải gắn chặt với kết quả phát triển kinh tế - xã hội, chất lượng quản trị, mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị và sự hài lòng của nhân dân, đúng với tinh thần “lấy hạnh phúc, sự hài lòng của nhân dân và doanh nghiệp làm thước đo”. Trên cơ sở đó, cần bảo đảm tính liên thông, đồng bộ giữa các khâu của công tác cán bộ: từ quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đến sử dụng, kiểm tra, giám sát, khắc phục tình trạng thiếu gắn kết giữa kết quả đánh giá và việc bố trí, sử dụng cán bộ trong thực tiễn. Việc sử dụng cán bộ phải dựa trên kết quả đánh giá thực chất, coi đây là căn cứ trực tiếp cho bố trí, đề bạt, luân chuyển và sàng lọc cán bộ. Chỉ khi cơ chế đánh giá và sử dụng được vận hành một cách nghiêm túc, nhất quán, các điểm mới về công tác cán bộ trong Văn kiện Đại hội XIV mới thực sự phát huy tác dụng trong thực tiễn.

Thứ ba, gắn chặt công tác cán bộ với kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực

Giải pháp xuyên suốt và có ý nghĩa bảo đảm cho việc hiện thực hóa các điểm mới về công tác cán bộ là tiếp tục gắn chặt công tác cán bộ với kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng,

lãng phí, tiêu cực. Đây không chỉ là yêu cầu về kỷ luật, kỷ cương, mà còn là điều kiện để bảo đảm tính trong sạch, công bằng và thực chất của công tác cán bộ.

Giải pháp quan trọng là tiếp tục hoàn thiện và thực hiện nghiêm các quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; đồng thời, nâng cao hiệu quả của công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng. Cùng với đó, cần xây dựng và vận hành có hiệu quả các cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, tạo môi trường thuận lợi để đổi mới, sáng tạo trong khuôn khổ kỷ luật của Đảng. Chỉ khi quyền lực trong công tác cán bộ được kiểm soát chặt chẽ, minh bạch và gắn với trách nhiệm giải trình, các điểm mới của Văn kiện Đại hội XIV mới có thể đi vào cuộc sống một cách bền vững.

Thứ tư, trọng dụng nhân tài, xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới

Việc hiện thực hóa điểm mới về trọng dụng nhân tài và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược, cần được triển khai đồng bộ cả về tư duy và cơ chế. Trọng dụng nhân tài phải gắn với xây dựng chiến lược dài hạn về phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ cán bộ, bảo đảm lựa chọn đúng người, bố trí đúng việc, phát huy tối đa năng lực và sở trường của cán bộ. Đối với cán bộ cấp chiến lược, cần đặc biệt coi trọng yêu cầu về bản lĩnh chính trị, tư duy chiến lược, năng lực quản trị và khả năng tổ chức thực hiện các quyết sách lớn. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược phải được đặt trong mối quan hệ hữu cơ với đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng, coi đây là điều kiện để nâng cao năng lực kiến tạo phát triển và củng cố niềm tin của nhân dân. Đây cũng là giải pháp có ý nghĩa lâu dài, bảo đảm cho các điểm mới về công tác cán bộ trong Văn kiện Đại hội XIV không chỉ được

hiện thực hóa trong nhiệm kỳ, mà còn tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển của Đảng và đất nước trong những giai đoạn tiếp theo.

Văn kiện Đại hội XIV của Đảng đánh dấu bước phát triển quan trọng trong tư duy về công tác cán bộ, thể hiện ở cách tiếp cận toàn diện, thực chất và gắn chặt hơn giữa công tác cán bộ với yêu cầu phát triển đất nước, nâng cao năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng. Thực tiễn cho thấy, việc hiện thực hóa các điểm mới này là yêu cầu tất yếu, song chỉ có thể đạt hiệu quả khi được triển khai đồng bộ từ nhận thức đến hành động, từ hoàn thiện cơ chế đến nâng cao trách nhiệm thực thi, nhất là trách nhiệm của người đứng đầu.

1, 4. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng*, <https://nhandan.vn/nghe-quyet-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-xiv-cua-dang-post941736.html>, ngày đăng 6-2-2026

2, 3, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Báo cáo Chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng*, <https://nhandan.vn/bao-cao-chinh-tri-cua-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xiii-tai-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-xiv-cua-dang-post941769.html>, ngày đăng 6-2-2026

5, 11. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Chương trình hành động của Ban Chấp hành Trung ương Đảng thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng*, <https://nhandan.vn/chuong-trinh-hanh-dong-cua-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-thuc-hien-nghe-quyet-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-xiv-cua-dang-post941742.html>, ngày đăng 6-2-2026

6, 15. Tổng Bí thư Tô Lâm: *Diễn văn tại phiên bế mạc Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng Cộng sản Việt Nam*, <https://baochinhphu.vn/dien-van-cua-tong-bi-thu-to-lam-tai-phiên-bế-mạc-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-xiv-cua-dang-cong-san>, ngày đăng 23-1-2026.