

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

ĐOÀN PHÚ HÙNG

**XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ
Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG HIỆN NAY
THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
CHUYÊN NGÀNH: HỒ CHÍ MINH HỌC**

Mã số: 62 31 02 04

HÀ NỘI - 2018

**Luận án được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

**Người hướng dẫn khoa học : 1. PGS.TS. Phạm Hồng Chương
2. TS. Đặng Văn Thái**

Phản biện 1:

.....

Phản biện 2:

.....

Phản biện 3:

.....

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện
hợp tại Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi.....giờ.....ngày.....tháng.....năm 2018

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh,
Thư viện của Viện Hồ Chí Minh và các Lãnh tụ của Đảng**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Trong mọi chế độ xã hội, các giai cấp thống trị luôn tìm mọi cách để củng cố vai trò cầm quyền của mình bằng việc xây dựng và củng cố chính quyền nhà nước với hệ thống bộ máy tổ chức đội ngũ quan chức cốt cán trung thành, có tài năng, đủ sức làm tròn nhiệm vụ. V.I. Lênin đã nói: “Trong lịch sử, chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị, nếu nó không đào tạo ra được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiên phong có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào.”

Kế thừa, phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác-Lênin trong quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, nên Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn xem vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ là vấn đề hàng đầu. Ngay từ trong tiến trình xây dựng thành lập Đảng, Người đã tổ chức các lớp huấn luyện cán bộ và đào tạo đội ngũ cán bộ tiên phong cho Đảng. Thực tiễn cách mạng đã chứng minh rằng, chính đội ngũ cán bộ đã góp phần làm nên thắng lợi vĩ đại của dân tộc. Nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh, chúng ta thấy nổi bật là di sản tư tưởng quý giá và rất phong phú về xây dựng đội ngũ cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn khẳng định tầm quan trọng và vai trò to lớn của cán bộ khi xác định cán bộ “là cái gốc của mọi công việc”. Theo Người, “Có cán bộ tốt, việc gì cũng xong. Muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém”, “vấn đề cán bộ là một vấn đề rất trọng yếu, rất cần kíp”. Vì vậy, trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã xây dựng được một đội ngũ cán bộ đủ năng lực, phẩm chất, hoàn thành sứ mệnh lãnh đạo cách mạng nước ta đi từ thắng lợi này đến thắng lợi khác.

Hiện nay, toàn Đảng, toàn dân tộc Việt Nam đang phấn đấu phát huy sức mạnh toàn dân tộc, dân chủ xã hội chủ nghĩa; đẩy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới; bảo vệ vững chắc Tổ quốc, giữ vững môi trường hòa bình, ổn định; phấn đấu sớm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Để thực hiện được mục tiêu quan trọng đó, đòi hỏi trước hết phải xây dựng đội ngũ cán bộ đủ trình độ và năng lực, đủ đức, đủ tài, mà trực tiếp là cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta thấy rõ hơn và đạt nhiều thành tích trong xây dựng đồng bộ công tác cán bộ: từ phát hiện, quy hoạch đến đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sử dụng, luân chuyển cán bộ, xác định rõ hơn tiêu chuẩn của từng loại cán bộ trong đó có cán bộ chủ chốt

cấp cơ sở. Tuy nhiên, trong quá trình xây dựng, đổi mới công tác cán bộ nói chung và công tác với cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng của Đảng còn nhiều khuyết điểm, yếu kém chậm được khắc phục. Từ kinh nghiệm lịch sử và thực trạng cán bộ hiện nay, vấn đề đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trở nên hết sức cần thiết và cấp bách.

Thực hiện đường lối đổi mới của Đảng, bên cạnh những thành tựu đạt được, do nhiều nguyên nhân, đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long còn nhiều hạn chế về số lượng và chất lượng, chưa theo kịp sự đòi hỏi của tình hình đất nước; trình độ lý luận và chuyên môn, năng lực lãnh đạo và quản lý chưa đồng đều; vấn đề chuẩn hóa đội ngũ cán bộ của xã, phường, thị trấn còn hụt chuẩn khá xa so với yêu cầu...

Thực tế trên đây cho thấy công tác xây dựng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có ý nghĩa rất quan trọng. Từ những lý do nêu trên, đề tài ***“Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh”*** được tôi chọn làm luận án tiến sĩ ngành Hồ Chí Minh học.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ; luận án làm rõ thực trạng và đề xuất phương hướng, hệ thống giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài, đánh giá những kết quả đã đạt được và xác định các vấn đề mà luận án cần tiếp tục đi sâu nghiên cứu.

- Hệ thống hóa và luận giải những nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, tập trung vào tư tưởng của Người về công tác cán bộ.

- Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ để nghiên cứu thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay, bao gồm cả thành tựu, hạn chế và vấn đề đặt ra.

- Đề xuất hệ thống phương hướng và giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu của đề tài

Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, tuy nhiên, trong khuôn khổ có hạn của luận án, tác giả tập trung vào nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ với tư cách là phương thức chủ yếu trong xây dựng đội ngũ cán bộ cách mạng.

- Phạm vi nghiên cứu thực trạng:

+ Về thời gian, được giới hạn từ năm 2001 đến nay.

+ Về không gian là cấp cơ sở, nhưng phạm vi nghiên cứu của luận án là xã, phường, thị trấn của 7 tỉnh: An Giang và Đồng Tháp là 2 tỉnh đại diện phía Bắc, có sự tiếp giáp với vùng biên giới Campuchia; Long An và Tiền Giang tiếp giáp với Thành Phố Hồ Chí Minh; Bến Tre nằm nhánh rẽ sang hướng đông, tiếp giáp Biển Đông; Cà Mau và Bạc Liêu đại diện cho vùng cực Nam; Thành phố Cần Thơ nằm vị trí trung tâm của vùng.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, đặc biệt là tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng đội ngũ cán bộ, chủ yếu là đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, luận án sử dụng các phương pháp khác, như: phương pháp tổng hợp, phân tích.v.v., để làm sáng tỏ các vấn đề nghiên cứu.

Ngoài ra, tác giả còn sử dụng phương pháp tiếp cận hệ thống, chủ yếu là phương pháp logic - lịch sử để làm rõ hệ thống quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ. Bên cạnh đó, tác giả còn sử dụng phương pháp điều tra xã hội học để đánh giá thực trạng và xác lập căn cứ đề xuất hệ thống phương hướng, giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

- Cung cấp luận cứ khoa học phục vụ nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ và thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay.

- Hệ thống hóa và phân tích tương đối cơ bản, toàn diện tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ; góp phần khẳng định giá trị của tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là giá trị về thực tiễn khi vận dụng vào việc nhận diện và giải quyết những vấn đề đặt ra trong xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay.

- Làm rõ thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long.

- Đề xuất hệ thống phương hướng và giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

Về lý luận, góp phần làm rõ nội dung, khẳng định tính khoa học, cách mạng và nhân văn của tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ; khẳng định tính đúng đắn và sáng tạo của Đảng Cộng sản Việt Nam trong việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh để xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới của cách mạng.

Về thực tiễn, kết quả nghiên cứu của luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo phục vụ các nghiên cứu sâu hơn về xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay.

Kết quả nghiên cứu của luận án cũng có giá trị tham khảo cho các nhà lãnh đạo, quản lý, các tổ chức, cơ quan tổ chức cán bộ trong việc xây dựng về đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài Mở đầu, Kết luận, Danh mục các công trình của tác giả, Danh mục tài liệu tham khảo và Phụ lục, Luận án được kết cấu gồm 4 chương với 10 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1.1. TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

Sách “*Bác Hồ với sự nghiệp trồng người*” của Phan Hiền. Sách “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*” của Bùi Đình Phong (2002). “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*”

của tác giả Mạch Quang Thắng. “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*” Kỷ yếu hội thảo khoa học Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (2008). Sách “*Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề cán bộ và công tác cán bộ trong sự nghiệp đổi mới hiện nay*” Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh - Phân viện Thành phố Hồ Chí Minh, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội (1997). Sách “*Quan điểm tư tưởng Hồ Chí Minh về đức - tài trong xây dựng đội ngũ cán bộ quân đội*” của Nguyễn Quang Phát (chủ biên năm 2006). Chuyên đề khoa học cấp Nhà nước (KX-02) “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ*” do Đặng Xuân Kỳ (chủ nhiệm). Bài viết “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò của đạo đức cách mạng và sự thống nhất giữa đức và tài*” của Bùi Đình Phong, Tạp chí Lý luận chính trị, số 1/2003. Sách “*Hồ Chí Minh đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài*” (2010) của Đức Vương. Sách “*Hồ Chí Minh con người của sự sống*” (2010) của Mạch Quang Thắng. “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ với việc nâng cao năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở Thanh Hoá hiện nay*” của Bùi Khắc Hằng. Sách “*Đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị ở nước ta*” (2014) do Lê Quốc Lý chủ biên. Sách “*Một số vấn đề về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện người dân tộc ở Tây Nguyên*” của Lê Hữu Nghĩa (chủ biên). Sách “*Giải pháp đổi mới hoạt động của hệ thống chính trị ở các tỉnh miền núi nước ta hiện nay*” của Tô Huy Rúa - Nguyễn Cúc - Trần Khắc Việt (đồng chủ biên năm 2003). Sách “*Xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số ở nước ta thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa - Luận cứ và giải pháp*”, của Lê Phương Thảo - Nguyễn Cúc - Đoàn Hùng (đồng chủ biên năm 2003). Sách “*Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp, hóa hiện đại hóa đất nước*” do Nguyễn Phú Trọng và Trần Xuân Sâm chủ biên, (2003). “*Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng đòi hỏi của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân*” của tác giả Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương. “*Về chế độ công vụ Việt Nam*”, do Nguyễn Trọng Điều chủ biên.

Một số công trình nghiên cứu của các tác giả nước ngoài: Sách “*Đồng chí Hồ Chí Minh*” (1985) của Ê.Cô-bê-Lép. Sách “*Hồ Chí Minh một cuộc đời*” của William J. Duiker. Sách “*Hồ Chí Minh Ông Tiên sống mãi*” (2012) của SUPRIDA PHANOMJONG. Sách “*Hồ Chí Minh một người Châu Á của mọi thời đại*” (2010) của Nxb Chính trị quốc gia.

Ngoài ra còn có một số công trình khác như: Sách “*Quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý*” của tác giả Đỗ Minh Cương. Sách “*Phát triển nhân*

tài chấn hưng đất nước” của Nguyễn Đắc Hưng. Sách *“Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước”* của Nguyễn Văn Khánh. Sách *“Đào tạo và sử dụng trí thức Việt Nam dưới thời Pháp thuộc”* của Nguyễn Văn Khánh và Trương Bích Hạnh. Sách *“Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước của Trần Văn Thắng. Sách “Bệnh quan liêu trong công tác cán bộ ở nước ta hiện nay thực trạng, nguyên nhân và giải pháp”* của Trương Thị Thông - Lê Kim Việt. Sách *“Hồ Chí Minh nhân văn và phát triển”* (2013) của Nguyễn Đài Trang. Sách *“Hồ Chí Minh tâm và tài của một nhà yêu nước”* (sách tham khảo, 2010) của tác giả Nguyễn Đài Trang. Tài liệu Bồi dưỡng lý luận và nghiệp vụ công tác tổ chức, cán bộ, do Ban Tổ chức Trung ương phối hợp với Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh biên soạn.

Ngoài ra còn một số công trình khác nghiên cứu về cơ sở lý luận, về kiến thức, kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước nói chung và đội ngũ cán bộ công chức cấp xã nói riêng nói riêng, như: *Bài viết “Nhân tài và vấn đề sử dụng nhân tài” của Trần Đình Huỳnh (2004), Xây dựng Đảng, (04). “Lựa chọn, bồi dưỡng hiền tài - Truyền thống và yêu cầu bức thiết của cuộc sống” của tác giả Nguyễn Lân Dũng (2006), Thông tin đối ngoại, (4), (25). “Phẩm chất, năng lực người lãnh đạo theo yêu cầu của CNH, HĐH”, của Nguyễn Văn Huyền, Học viện Chính trị Quốc Gia Hồ Chí Minh. Luận án tiến sĩ “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở các tỉnh Tây nguyên trong giai đoạn hiện nay” của Nguyễn Thành Dũng. Đề tài “Phương hướng và giải pháp đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện, xã người Khmer ở hai tỉnh Trà Vinh và Sóc Trăng hiện nay” của Huỳnh Văn Long Học viện Chính trị - Hành chính Khu vực IV. Công trình khoa học “Năng lực hoạt động thực tiễn của người lãnh đạo cơ sở” của Đinh Phương Duy - Nguyễn Thị Bích Ngọc. Luận án “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt của đảng bộ các cấp ở Tây Nguyên hiện nay” của Nguyễn Mậu Dũng. Luận án “Tạo nguồn cán bộ, công chức xã người dân tộc thiểu số ở các tỉnh Tây Nguyên giai đoạn hiện nay” của Trương Thị Bạch Yến. Đề tài “Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ người Khmer ở xã, phường, thị trấn khu vực Tây Nam bộ”, của Nguyễn Thái Hòa, Phó vụ trưởng Vụ địa phương III, Ban Tổ chức Trung ương (chủ nhiệm). Luận án “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã vùng nông thôn đồng bằng sông Cửu Long hiện nay” của Phạm Công Khâm.*

Từ tổng quan chung mà các luận án đề cập có liên quan đến đề tài đang nghiên cứu là “đội ngũ cán bộ chủ chốt ở cơ sở”, tác giả sử dụng như là

những tài liệu tham khảo, trong đó có kể thừa những luận cứ khoa học đã được các tác giả của các luận án trên nghiên cứu một cách có hệ thống.

1.2. NHỮNG KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.2.1. Những kết quả đã đạt được

Về lý luận, qua các công trình công bố, các đề tài, luận án, luận văn, bài viết..., các tác giả tập trung khai thác khá đầy đủ nội dung về vai trò và tầm quan trọng của nhân tài, tuyển chọn và trọng dụng nhân tài; làm rõ tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ.

Có nhiều công trình nghiên cứu từ nội dung tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác bộ, đã vận dụng đi sâu vào những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của địa phương, thậm chí cả việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ là người dân tộc ở các tỉnh thành trên cả nước.

Về thực tiễn, nhiều công trình thể hiện rõ tâm huyết của tác giả khi tập trung nghiên cứu trên cơ sở, nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ, đề ra những giải pháp hữu hiệu trong việc vận dụng tư tưởng của Người vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở một số địa phương.

Với kết quả của các công trình trên sẽ là nguồn tài liệu vô cùng quý báu và bổ ích cho tác giả nghiên cứu, kế thừa thực hiện thành công luận án của mình, đồng thời thông qua đó hy vọng góp phần vào việc chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long theo đúng tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

1.2.2. Những vấn đề luận án sẽ tiếp tục đi sâu nghiên cứu

Việc vận dụng tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về xây dựng cán bộ vào xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long thì chưa có một công trình nào đi vào nghiên cứu một cách có chiều sâu và hệ thống.

Ở đồng bằng sông Cửu Long chưa có tổng kết về sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng cán bộ vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp. Một thực tế nữa đó là sự yếu kém công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ cấp cơ sở là một minh chứng để luận án tiếp tục nghiên cứu.

Lý luận: Nghiên cứu hoàn chỉnh hơn, kể cả các khái niệm với nội hàm của nó theo tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ sâu hơn, đầy đủ hơn theo chuyên ngành Hồ Chí Minh học.

Thực tiễn: Xây dựng đội ngũ cán bộ là vấn đề quan trọng của Đảng, Nhà nước ta, nhưng nhìn chung các công trình nghiên cứu chỉ nhìn

theo góc độ xây dựng Đảng hoặc tổ chức cán bộ, do đó việc tiếp cận từ góc độ Hồ Chí Minh học để đánh giá sẽ đầy đủ và sâu sắc hơn; đánh giá có hệ thống thực trạng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long (chủ yếu tập trung vào những yếu kém).

Luận án tập trung phân tích, đánh giá thực trạng việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh và những chủ trương của Đảng ta về xây dựng cán bộ vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở (kết quả, thành tựu, hạn chế, nguyên nhân và kinh nghiệm) của các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long.

Kiến nghị: Các công trình nghiên cứu đã đưa ra nhiều kiến nghị, giải pháp chung cho công tác cán bộ. Đối với phạm vi luận án nghiên cứu, từ góc độ Hồ Chí Minh học, tác giả vận dụng nghiên cứu thực trạng nhằm đưa ra những giải pháp cụ thể, phù hợp với tình hình thực tế ở đồng bằng sông Cửu Long trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

Chương 2

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ

2.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM

2.1.1. Khái niệm cán bộ và cán bộ chủ chốt

2.1.1.1. Cán bộ

Có rất nhiều quan niệm về cán bộ, thể hiện tính đa dạng và phức tạp khi tiếp cận đánh giá. Qua nghiên cứu, tác giả nhận thấy khái niệm cán bộ theo Luật cán bộ, công chức (số 22/2008/QH12) của Quốc Hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (ban hành 13-11- 2008) là khá đầy đủ.

2.1.1.2. Cán bộ chủ chốt

Có ý kiến cho rằng đó là những người giữ các chức danh Bí thư Đảng ủy, Phó bí thư Đảng ủy - Chủ tịch Ủy ban nhân dân, Chủ tịch hội đồng nhân dân.

Một số ý kiến khác cho rằng, ngoài các chức danh trên, còn một số chức danh khác như: Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc, Chủ tịch Hội Cựu Chiến binh, Chủ tịch Hội liên hiệp Phụ nữ, Bí thư Đoàn thanh niên. . .

Qua đó, có thể hiểu: *Cán bộ chủ chốt là những người được bầu cử hoặc bổ nhiệm giữ chức vụ hoặc chức danh then chốt, quan trọng, chủ yếu trong hệ thống chính trị, đóng vai trò quyết định toàn bộ sự thay đổi, chuyển biến cục diện nơi mình lãnh đạo.*

2.1.2. Cán bộ cơ sở và cán bộ chủ chốt cấp cơ sở

Cấp cơ sở là cấp cuối cùng trong hệ thống chính trị các cấp (Trung ương, Tỉnh - thành phố trực thuộc Trung ương, Quận - Huyện - Thành phố trực thuộc Tỉnh, Xã - Phường - Thị trấn), nhưng vẫn mang đầy đủ những đặc trưng của bộ máy quyền lực chính trị trong hệ thống chính trị ở nước ta. Như vậy có thể hiểu, *cán bộ cơ sở là toàn bộ những người công tác, hoạt động hay nắm giữ một vị trí nào đó trong hệ thống chính trị ở cấp xã (xã, phường, thị trấn).*

Theo đó, có thể hiểu: *cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là những người được bầu cử hoặc bổ nhiệm giữ chức vụ hoặc chức danh lãnh đạo then chốt, quan trọng, chủ yếu; đóng vai trò quyết định toàn bộ sự thay đổi, chuyển biến cục diện ở cấp xã.* Phạm vi nghiên cứu trong luận án này chỉ tập trung vào đội ngũ cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn ở đồng bằng sông Cửu Long, mà chủ yếu vào các chức danh: Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân.

2.1.3. Xây dựng đội ngũ cán bộ

Để công tác xây dựng đội ngũ cán bộ luôn đạt hiệu quả, đáp ứng được nhu cầu của thực tiễn cách mạng, phải tập trung vào chủ thể làm công tác cán bộ, đó là:

Thứ nhất, cần phải tập trung vào Đảng. Bởi đây là công việc gốc của Đảng.

Thứ hai, cần phải dựa vào dân để xây dựng. Bởi cán bộ dù ở cấp nào cũng là người đầy tớ trung thành của dân. Đội ngũ cán bộ được xây dựng nên chủ yếu là để phụng sự nhân dân, phụng sự Tổ quốc. Căn cứ vào thực tiễn phong trào của quần chúng nhân dân, sự đánh giá của nhân dân, dựa vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ do nhân dân giao phó để xây dựng đội ngũ cán bộ.

Thứ ba, là dựa chính vào bản thân đội ngũ cán bộ. Bản thân của mỗi cán bộ trước hết phải tự xây dựng cho mình một hệ thống tiêu chuẩn. Hệ thống tiêu chuẩn đó phải đáp ứng yêu cầu căn bản của công tác tuyển dụng cán bộ. Tiêu chuẩn đó giúp cho mỗi một công dân bình thường trở thành cán bộ, đứng trong hàng ngũ của hệ thống chính trị.

2.2. XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ

2.2.1. Đặc điểm đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở

Phần lớn trưởng thành từ phong trào thực tiễn ở địa phương, am hiểu đặc điểm, tình hình cơ sở, luôn có khả năng phản ánh kịp thời, chính xác tình hình thực tế về đời sống kinh tế, chính trị, xã hội của địa phương mình sinh sống.

Mang đậm nét tâm lý, văn hóa truyền thống, gắn bó và có uy tín với cộng đồng, nên chịu những tác động bởi những tập quán trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

Có lối sống giản dị, trung thực, gần gũi và uy tín đối với quần chúng.

Là những người trực tiếp công tác trên địa bàn, đặc biệt những địa bàn có tính chất phức tạp, nên chịu nhiều sức ép từ nhiều phía. Là cấp tổ chức triển khai thực hiện đường lối, chủ trương của các cấp lãnh đạo, chịu trách nhiệm với cấp trên, nên chịu sức ép từ cấp trên; đồng thời là cấp trực tiếp tiếp cận dân, giải quyết những vấn đề bức xúc do dân đặt ra, nên cũng vấp phải sức ép rất lớn từ dân.

2.2.2. Vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở

Thứ nhất, là người trực tiếp thực thi đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước ở cơ sở; Họ là người quyết định việc hiện thực hóa sự lãnh đạo, quản lý của Đảng và Nhà nước về mọi mặt trong đời sống xã hội ở cơ sở. *Thứ hai*, là người chủ động đề xuất đổi mới và góp phần vào việc hoàn thiện thể chế ở cơ sở. *Thứ ba*, là người trực tiếp tác động đến lợi ích của người dân, đồng thời là đại diện hợp pháp cho lợi ích chính đáng của Nhân dân, là cầu nối trực tiếp giữa Đảng và dân, thắt chặt mối quan hệ giữa hệ thống chính trị với nhân dân, củng cố niềm tin của dân đối với Đảng và chế độ. *Thứ tư*, là người chủ động, sáng tạo trong lãnh đạo, thúc đẩy sự phát triển mọi mặt đời sống xã hội ở cơ sở. *Thứ năm*, là người giải tỏa các mâu thuẫn, xung đột ở cơ sở để tạo ra sự đồng thuận trong đời sống cộng đồng. Họ là người thiết lập sự lãnh đạo, chỉ huy thống nhất để giải quyết tình huống, duy trì quyền lực của hệ thống chính trị cơ sở nơi xảy ra điểm nóng.

2.3. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ

2.3.1. Tính tất yếu phải xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở

Phù hợp với lý luận của chủ nghĩa Mác, V.I.Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và truyền thống của Đảng, đặc biệt trong điều kiện Đảng cầm quyền, vấn đề cán bộ lại càng có ý nghĩa quan trọng.

Xuất phát từ đòi hỏi của thực tiễn cách mạng cũng như vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

2.3.2. Các khâu chủ yếu trong xây dựng đội ngũ cán bộ

2.3.2.1. Lựa chọn cán bộ

Để công tác lựa chọn cán bộ đạt hiệu quả, trước hết đội ngũ làm công tác cán bộ phải bám vào những tiêu chuẩn theo tư tưởng Hồ Chí Minh để làm căn cứ

- *Tiêu chuẩn thứ nhất*: Muốn làm cách mạng trước hết “cán bộ của Đảng phải hiểu biết lý luận cách mạng”

Điều lưu ý trong tư tưởng Hồ Chí Minh về việc học lý luận, đó là lý luận và thực hành phải luôn đi đôi với nhau.

Hiểu biết lý luận là để vận dụng vào thực tiễn. Tiếp thu, hoạt động thực tiễn là để bổ sung, hoàn chỉnh lại kiến thức lý luận của mình. Lý luận không thể tách rời thực tiễn, ngược lại thực tiễn không thể thiếu vai trò của lý luận.

- *Tiêu chuẩn thứ hai*: Phải có tính đảng. Tính đảng của cán bộ là phải đặt lợi ích của Đảng, của dân tộc lên trên hết. Tính đảng trong cán bộ, đảng viên là suốt đời chỉ biết phục vụ nhân dân, phụng sự Tổ quốc.

- *Tiêu chuẩn thứ ba*: Cán bộ phải có đức và tài. Hai yếu tố này cần phải hội tụ đầy đủ trong một con người - cán bộ, trong đó đức là gốc.

Đạo đức đối với người cán bộ, đảng viên còn là chuẩn mực để đánh giá, làm thước đo của lòng cao thượng; là vũ khí đánh bại mọi kẻ thù.

Tài năng được xác định đó là:

+ Tài tổ chức, tài lãnh đạo, tài năng trong hoạt động, hoàn thành mọi công việc đề ra. Biểu hiện đầu tiên của tài năng là ở khả năng lãnh đạo.

+ Phải có óc dự đoán trong công việc.

+ Tài dùng người: Có tài dùng người, tức là trong công tác sử dụng cán bộ phải biết lựa chọn người, đặt người đúng vị trí, bố trí người đúng sở trường, phân công đúng nhiệm vụ... có như thế công việc mới chạy, có hiệu quả. Chủ tịch Hồ Chí Minh xem tài năng và đạo đức là hai yếu tố hòa quyện nhau trong một con người hoàn chỉnh.

Từng cán bộ phải ý thức được việc tự tu dưỡng, chăm lo rèn đức luyện tài, phải luôn tự học hỏi, trau dồi kiến thức chuyên môn, cũng như kinh nghiệm thực tiễn cho bản thân mình.

2.3.2.2. Huấn luyện cán bộ

Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định làm cách mạng là một việc hết sức vẻ vang, nhưng vô cùng khó khăn, nếu không được huấn luyện thì khó mà thắng lợi, ở đó cần chú trọng vào xây dựng các ban huấn luyện. “Huấn luyện cho cán bộ phải có kế hoạch, phải có phương hướng, thưởng, phạt cho công bình”.

Tùy vào từng loại đối tượng mà ban huấn luyện sắp xếp chương trình, nội dung, nhưng cần phải tập trung vào những nội dung chính, đó là:

“Huấn luyện chính trị

Huấn luyện văn hoá
 Huấn luyện lý luận
 Không có cán bộ không làm được”

Công tác huấn luyện phải vì mục đích thực hành. Điểm đặc biệt trong công tác huấn luyện cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đó là Người quan tâm đến đội ngũ cán bộ cấp xã. Người yêu cầu “chúng ta rất cần huấn luyện cán bộ, mà huấn luyện cán bộ xã trước hết. Rồi lựa chọn những cán bộ xã có năng lực nhất, đưa dần lên làm cán bộ huyện, tỉnh”.

2.3.2.3. Chính sách đối với cán bộ

Hiểu biết cán bộ

Muốn hiểu cán bộ, trước tiên người làm công tác cán bộ, người sử dụng cán bộ, người trực tiếp quản lý cán bộ phải tự hiểu biết mình, biết đặt mình vào vị trí của cán bộ. Hiểu biết cán bộ là phải hiểu cán bộ trên cả đời sống vật chất lẫn tinh thần. Trước hết phải biết rõ tâm tư, tình cảm của cán bộ, nắm vững những diễn biến thường ngày của cán bộ; tìm hiểu rõ nguyên nhân khách quan và chủ quan tác động đến người cán bộ.

Dùng cán bộ

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn tâm niệm dùng cán bộ còn là cả một nghệ thuật. Người biết dùng cán bộ phải là người có nhãn quan tinh tường, có lòng vĩ đại, có tâm độ lượng, phải làm cho cán bộ tâm phục, khẩu phục.

Dùng cán bộ phải biết dùng những người có tài - đức, những người có ích cho dân, cho nước. Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ dùng những người trong Đảng mà còn dùng cả những người ngoài Đảng.

Trong cách dùng người, Chủ tịch Hồ Chí Minh còn quan tâm tới tính kế thừa giữa các thế hệ. Người biết dùng cán bộ là người phải có độ lượng vĩ đại, phải có tinh thần rộng rãi, phải có tâm, phải biết quý trọng cán bộ, biết “khơi nguồn” cho cán bộ phát huy tài năng. Trước hết, đòi hỏi ở Đảng:

1. Phải biết rõ cán bộ
2. Phải cất nhắc cán bộ một cách cho đúng
3. Phải phân phối cán bộ cho đúng
4. Phải giúp cán bộ cho đúng
5. Phải giữ gìn cán bộ

Phê bình cán bộ

Cốt lõi của phê bình theo tư tưởng Hồ Chí Minh là phải trên cơ sở tất cả cùng tiến bộ, chứ không nên lợi dụng phê bình để công kích, mượn “diễn đàn” để bôi nhọ, hạ thấp uy tín người khác... Phê bình phải được

thực hiện thường xuyên, liên tục, không được xao nhãng và đó cũng chính là một trong những cách để chúng ta rèn luyện đạo đức cho mình.

Phê bình cần phải có sự chung tay, giúp đỡ quan tâm của các cấp lãnh đạo. Lãnh đạo phải tạo mọi điều kiện để cán bộ mắc sai lầm có cơ hội sửa chữa, vì mục tiêu cuối cùng của công cuộc đấu tranh giành độc lập là xây dựng một xã hội mà đó hướng con người tới cái Chân - Thiện - Mỹ.

2.3.2.4. Cách đối với cán bộ

Để có cách đối với cán bộ cho đúng, người làm công tác cán bộ phải gần gũi cán bộ, phải nhìn thấy năng lực thật sự của cán bộ.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra cho chúng ta “đối với cán bộ có năm cách:

a) Chỉ đạo - Thả cho họ làm, thả cho họ phụ trách, dù sai lầm chút ít cũng không sợ. Nhưng phải luôn luôn tùy theo hoàn cảnh mà bày vẽ cho họ về phương hướng công tác, cách thức công tác, để cho họ phát triển năng lực và sáng kiến của họ, đúng với đường lối của Đảng.

b) Nâng cao - Luôn luôn tìm cách cho họ học thêm lý luận và cách làm việc, làm cho tư tưởng, năng lực của họ ngày càng tiến bộ.

c) Kiểm tra - Không phải ngày nào cũng kiểm tra. Nhưng thường thường kiểm tra để giúp họ rút kinh nghiệm, sửa chữa khuyết điểm, phát triển ưu điểm. Giao công việc mà không kiểm tra, đến lúc thất bại mới chú ý đến. Thế là không biết yêu cầu cán bộ.

d) Cải tạo - Khi họ sai lầm thì dùng cách "thuyết phục" giúp cho họ sửa chữa.

đ) Giúp đỡ - Phải cho họ điều kiện sinh sống đầy đủ mà làm việc.

Có làm tốt điều này, chúng ta mới có được đội ngũ cán bộ tận trung với Đảng, với nước, tận hiếu với dân.

Chương 3

THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

3.1. KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG VÀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

3.1.1. Khái quát tình hình đồng bằng sông Cửu Long

3.1.1.1. Vị trí địa lý và đơn vị hành chính

Vùng đồng bằng sông Cửu Long là một trong những vùng kinh tế lớn của cả nước, nằm về phía cực nam của Tổ quốc, còn được gọi là Vùng đồng

bằng Nam Bộ hoặc Vùng Tây Nam Bộ; gồm 12 tỉnh và 01 thành phố, với 1.630 đơn vị hành chính, gồm 127 thị trấn, 219 phường, 1.284 xã.

3.1.1.2. Những yếu tố tác động đến chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long

Tác động tích cực

** Về kinh tế - xã hội*

Đồng bằng sông Cửu Long có lợi thế về biển, chứa đựng nhiều hải sản quý với trữ lượng cao. Với hệ thống sông ngòi dày đặc vừa thuận lợi cho việc dẫn nước về tưới tiêu cho đồng ruộng, hoa màu, vừa thuận lợi cho việc thoát nước ra các con sông lớn.

Theo Quyết định số 492/QĐ-TTg đã được Thủ tướng Chính phủ Việt Nam phê duyệt ngày 16 tháng 4 năm 2009, đến năm 2020, vùng kinh tế trọng điểm này sẽ là trung tâm lớn về sản xuất lúa gạo, nuôi trồng, đánh bắt và chế biến thủy sản, có đóng góp lớn vào xuất khẩu nông thủy sản của cả nước.

** Văn hóa*

Một, người dân ở đây sống với tình cảm đạt dào, hào phóng, thoáng đãng, nên tập thể đội ngũ cán bộ cán bộ chủ chốt có sự đoàn kết, hòa đồng với nhau trong mọi công việc.

Hai, lối sống văn hóa chân chất, thật thà của người nông dân, nên khi trở thành cán bộ lãnh đạo phát huy được tính quyết đoán, dám nghĩ, dám làm.

** Lịch sử chính trị*

Đồng bằng sông Cửu Long là vùng đất màu mỡ, nhiều tiềm năng, lại chịu sự thống trị và khai phá lâu dài của chế độ thực dân và đế quốc; vì vậy càng nung nấu hơn nữa lòng căm phẫn trong nhân dân sẵn sàng hi sinh để đấu tranh giành lại tự do, độc lập cho dân tộc. Ý chí đó tôi luyện cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng này lòng yêu nước, quyết tâm xây dựng quê hương.

Tác động tiêu cực

** Kinh tế - xã hội*

Là vùng kinh tế trọng điểm, nhiều tiềm năng, nhưng chủ yếu là nông nghiệp lúa nước, làm theo kinh nghiệm truyền thống, thiếu khoa học kỹ thuật, nên khi được đứng trong hàng ngũ của Đảng, trở thành cán bộ, không có cách làm khoa học, làm việc thiếu tính nguyên tắc...

Chính sự đầu tư của Đảng và Nhà nước với nguồn kinh phí lớn, nếu trình độ đội ngũ cán bộ, đảng viên, đặc biệt là đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, thì dễ dàng mắc sai lầm

trong việc triển khai thực hiện những chủ trương Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước.

** Về văn hóa*

Một là, chính sự hào phóng trong mỗi con người ở đây, nên ảnh hưởng lớn đến quá trình công tác, đó là sự tùy tiện, thiếu tính nguyên tắc, không biết bảo vệ của công. Thậm chí các bộ bị mắc khuyết điểm hay sai phạm cũng chỉ phê bình hoa loa, nhắc nhở theo kiểu gia đình.

Hai là, ảnh hưởng văn hóa gia đình, đàn ông là trụ cột, nên tính gia trưởng khi áp dụng vào công việc dễ trở thành cục bộ, địa phương, độc đoán, chuyên quyền biểu hiện là sự thiếu dân chủ trong đánh giá, sử dụng cán bộ.

** Về lịch sử chính trị*

Ảnh hưởng chính sách mị dân, mua chuộc của địch, nên một bộ phận người dân vương phải vấn đề “lý lịch”, nên gây khó khăn cho công tác cán bộ.

Trước sự tác động của mặt trái nền kinh tế mở, một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, kể cả cán bộ từng giữ những chức vụ cấp cao ở Trung ương, chức vụ cao tại khu vực, của các tỉnh ở đồng bằng sông Cửu Long đã không giữ được lòng mình, đã tác động không nhỏ đến tư tưởng của một bộ phận cán bộ, trước hết là đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

3.1.2. Đặc điểm của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long

3.1.2.1. Ưu điểm

Thứ nhất, đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ bản đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng mới, trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng như lý luận chính trị có sự tiến triển nhanh chóng.

Thứ hai, đội ngũ cán bộ chủ chốt được đào tạo cơ bản, có điều kiện học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng như lý luận chính trị.

Thứ ba, nguồn gốc xuất thân của đội ngũ cán bộ chủ chốt đa số từ gia đình có truyền thống cách mạng, phần lớn đi từ cơ sở lên, nên được kiểm nghiệm qua thực tiễn.

Thứ tư, đời sống của đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ bản được cải thiện.

Các chính sách lương và một số chế độ phụ cấp luôn được bổ sung và thay đổi phù hợp với thời gian và điều kiện.

Thứ năm, sự thay đổi, phát triển của hệ thống kết cấu hạ tầng, nên điều kiện sinh hoạt, cũng như cơ hội công tác của đội ngũ cán bộ giữ các chức danh chủ chốt có sự thay đổi theo chiều hướng tích cực.

Thứ sáu, chất lượng của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được nâng lên phần lớn là do đội ngũ làm công tác giảng dạy tại địa

phương đa số có trình độ cao, được đào tạo căn bản, theo đúng chuyên ngành và trình tự, có kỹ năng trong công tác giảng dạy, dày công đầu tư nghiên cứu sâu.

3.1.2.2. Hạn chế

Thứ nhất, cũng chính vì là vùng trọng tâm phát triển về kinh tế, nên đa số cán bộ, đảng viên tập trung làm ăn kinh tế. “*Tình trạng cán bộ, công chức bỏ việc, chuyển sang làm kinh tế hoặc những nơi có thu nhập cao hơn đang có chiều hướng gia tăng*”.

Thứ hai, nhiều cơ sở đào tạo, cũng như liên kết đào tạo kém chất lượng, dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực bị ảnh hưởng.

Thứ ba, sự quan tâm đến công tác cán bộ của các cấp ủy, nhất là cấp ủy tại cơ sở chưa đúng mức, đôi lúc chưa thật sự xem cán bộ là “cái gốc” của mọi công việc.

Thứ tư, mặc dù trình độ đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long có chuyển biến tích cực, nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Thứ năm, một bộ phận cán bộ sa sút phẩm chất đạo đức, thiếu tinh thần trách nhiệm, thiếu sự trung thực, có biểu hiện quan liêu, hách dịch xa rời quần chúng nhân dân.

Thứ sáu, mặc dù trình độ lý luận cũng như năng lực, chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có sự chuyển biến tích cực, nhưng đa số cán bộ lại rơi vào “lý luận suông”, không biết “đưa lý luận vào thực tiễn”.

Thứ bảy, chính sự phát triển nhanh, mạnh và tính hiệu quả của làm ăn kinh tế, làm cho một bộ phận cán bộ rơi vào tình trạng “vun vén lợi ích cá nhân”.

3.2. THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

3.2.1. Những thành tựu

3.2.1.1. Lựa chọn cán bộ

Phương án lựa chọn cán bộ được các cấp ủy đảng xây dựng hết sức chặt chẽ, đề ra tiêu chí cụ thể cho từng chức danh từ độ tuổi, trình độ, cho đến nguồn gốc xuất thân và kinh nghiệm thực tiễn.

Hàng loạt Đề án trí thức của các tỉnh ở đồng bằng sông Cửu Long được đưa ra và thực hiện một cách có hiệu quả.

Đẩy mạnh toàn diện công tác xây dựng Đảng với quyết tâm xây dựng Đảng bộ trong sạch, vững mạnh về chính trị, tư tưởng và tổ chức; nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của các tổ chức Đảng và đảng viên.

3.2.1.2. Huấn luyện, đào tạo cán bộ

Có sự phối hợp với các trường của Trung ương, nên “Hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có được cải tiến và đa dạng hơn. Nội dung đào tạo từng bước được đổi mới, bước đầu đã kết hợp học lý luận với thực tập, thực tế, xử lý tình huống... Đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo, bồi dưỡng được quan tâm kiện toàn”.

Hàng loạt các văn bản, Nghị quyết của các tỉnh được ban hành và thực thi có hiệu quả; xây dựng các đề án, kế hoạch như Đề án đào tạo và bổ nhiệm các chức danh phó chủ tịch ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn từ nguồn sinh viên mới tốt nghiệp đại học; Quy chế thu hút nhân tài, tạo nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo; xây dựng cơ chế phát huy tính năng động, sáng tạo trong đội ngũ cán bộ. Tích cực đào tạo, bồi dưỡng hàng nghìn lượt cán bộ cơ sở theo các chương trình của tỉnh, Trung ương.

Hàng năm, các cấp ủy và tổ chức đảng trong tỉnh đều quan tâm xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo quy hoạch, theo tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm; tập trung chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, nhất là các chức danh chủ chốt cấp cơ sở.

3.2.1.3. Chính sách đối với cán bộ

Đề có đội ngũ cán bộ đủ mạnh phục vụ sự nghiệp cách mạng, trước hết phải biết giữ gìn cán bộ, biết giúp cán bộ cho đúng. Giữ cán bộ, giúp cán bộ là giữ, giúp bằng chính sách. Phải có chính sách giúp đỡ cán bộ, tạo điều kiện cho cán bộ học tập để nâng cao trình độ, thông qua các chế độ dành riêng cho đội ngũ cán bộ này, tạo điều kiện cho cán bộ an cư lạc nghiệp.

Đối với các chức danh chủ chốt cấp cơ sở, các cấp ủy ban hành nhiều chế độ, chính sách gắn với định hướng, quy hoạch dài hạn. Thực hiện chính sách thu hút trí thức về cơ sở.

3.2.1.4. Cách đối với cán bộ

Được các cấp ủy đảng thực hiện thông qua công tác bố trí, cất nhắc cán bộ. Vấn đề này được “các cấp ủy, tổ chức đảng thực hiện tương đối nghiêm túc theo hướng công khai, minh bạch trong đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ; từng bước khắc phục tình trạng nể nang, né tránh, thiếu khách quan khi xem xét, quyết định công tác cán bộ”

Đội ngũ cán bộ được bố trí, cất nhắc đa phần phù hợp với trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nên phát huy được sở trường, năng lực và tạo nên tính hiệu quả cao của từng chức danh.

Các cấp ủy, tổ chức đảng đã căn cứ vào tình hình của địa phương, đơn vị để ban hành chính sách cụ thể đối với từng loại đối tượng cán bộ... Các tỉnh khu vực đồng bằng sông Cửu Long ban hành hàng loạt các Nghị quyết, văn bản nhằm thực hiện chính sách thu hút, hỗ trợ nguồn nhân lực.

3.2.2. Hạn chế

3.2.2.1. Lựa chọn cán bộ

Các cấp ủy Đảng vẫn còn thụ động trong xây dựng phương án lựa chọn cán bộ vào những vị trí chủ chốt cấp cơ sở, đa số các địa phương ngồi chờ sự phân bổ từ trên xuống.

Bản thân đội ngũ cán bộ thiếu phần đầu, không muốn tiến thân xa hơn, an phận với vị trí sẵn có.

Việc xây dựng lựa chọn cán bộ đầy đủ tiêu chuẩn cho các chức danh chủ chốt là rất khó, hạn chế lớn nhất là trình độ.

3.2.2.2. Huấn luyện, đào tạo cán bộ

Công tác giáo dục chưa thật sự đổi mới, chưa gắn học đi đôi với hành, lý luận không gắn với thực tiễn...Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thấp.

Cán bộ được đào tạo về công tác thiếu hiệu quả; nhiều cán bộ đưa đi đào tạo không đúng với chuyên ngành công tác.

Điểm yếu trong công tác đào tạo cán bộ ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long là thiếu sự linh động, sáng tạo, khoa học. Các chế độ, chính sách chưa đáp ứng được yêu cầu, chưa giải quyết khó khăn cho cán bộ khi đi học.

3.2.2.3. Chính sách đối với cán bộ

Chính sách dành cho cán bộ chủ chốt cấp xã còn quá thấp chưa đáp ứng được yêu cầu, chưa giải quyết khó khăn cho cán bộ khi tham gia công tác.

Điểm khó khăn lớn nữa trong dùng cán bộ chưa thật sự có chính sách hợp lý. Chính sách đối với cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở đôi lúc chưa phù hợp với thực tiễn.

3.2.2.4. Cách đối với cán bộ

Cách đối với cán bộ của các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long hiện nay vẫn còn nhiều yếu kém, đặc biệt là khâu sử dụng cán bộ chưa thật sự hợp lý, dẫn đến tình trạng cán bộ “bỏ què ra thành” khi hoàn thành chương trình đào tạo.

Cách đối với cán bộ chưa thật sự công tâm, đối với đội ngũ “cận thân” thì được bổ nhiệm một cách nhanh chóng, thậm chí không đúng chuẩn, cho “nợ” chuẩn... vẫn còn diễn ra nhiều nơi.

Thiếu kiểm tra, đánh giá, sơ hoặc tổng kết...

3.2.3. Nguyên nhân

3.2.3.1. Nguyên nhân thành tựu

Một là, sự quan tâm sâu sắc của Đảng và Chính phủ, của các Bộ, ngành.

Hai là, việc cụ thể hóa đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước luôn được các cấp lãnh đạo, cấp ủy đảng của vùng triển khai thực hiện tốt.

Ba là, công tác đánh giá, phê bình cán bộ được các cấp ủy thực hiện theo đúng căn cứ; từng cấp ủy tổ chức thực hiện theo đúng định kỳ.

Bốn là, công tác đào tạo, huấn luyện cán bộ được các cấp tỉnh ủy quan tâm sâu sắc.

Năm là, cách đối với cán bộ được thực hiện nghiêm túc, thông qua việc cất nhắc, bổ trí đúng quy trình.

3.2.3.2. Nguyên nhân hạn chế

Một là, do ảnh hưởng nếp sống văn hóa vùng, miền; ảnh hưởng tư chất đơn giản, không cầu kỳ, nên trong đánh giá, phê bình cán bộ dẫn đến thiếu sâu sắc, thiếu trọng tâm, thiếu tính đồng bộ, dễ dàng bỏ qua lỗi lầm cho nhau.

Hai là, căn cứ dựa vào dân để đánh giá chưa thật sự đem lại hiệu quả, là do trình độ nhận thức của người dân chưa thật sự sâu sắc. Điểm này, lỗi lớn là ở cán bộ thiếu sâu sát dân, thiếu giải thích cho dân.

Ba là, công tác luân chuyển cán bộ là sự thiếu khách quan, thiếu công bằng.

Bốn là, công tác huấn luyện, đào tạo cán bộ tuy có quan tâm, nhưng đối tượng được đưa đi đào tạo chưa thật sự mở rộng, còn bó hẹp trong khuôn khổ “bạn bè, thân hữu”.

Năm là, cách dùng cán bộ thiếu nghiêm túc, thiếu tính khách quan, còn “nể nang”, “gửi gắm”. Có nơi quá nặng nề nguyên tắc, thiếu sự dụng linh hoạt, khoa học. Một số nơi dùng cán bộ chưa bám sát vào yêu cầu thực tiễn địa phương đặt ra, nặng nề về bằng cấp, trong khi thực tế đội ngũ cán bộ làm rất tốt, có hiệu quả cao.

Sáu là, cất nhắc, bổ trí rơi vào “bệnh quy trình”, thiếu tính chủ động. Cán bộ được cất nhắc có khi không nằm trong quy hoạch. Công tác quy hoạch còn yếu.

Chương 4
PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG
ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ
Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

4.1. DỰ BÁO NHỮNG XU THẾ TÁC ĐỘNG ĐẾN VIỆC XÂY
DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ KHU VỰC
ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

4.1.1. Khách quan

Sự chuyển biến kinh tế - xã hội của đất nước từ sau Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, X, XI trước sự diễn biến khá phức tạp của tình hình thế giới cũng như trong khu vực, sự biến động của nền kinh tế thị trường đã làm cho một bộ phận cán bộ, đảng viên bị suy thoái về tư tưởng, chính trị và đạo đức lối sống.

Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Đảng nhận định, “tình hình thế giới, khu vực có nhiều diễn biến rất phức tạp; kinh tế thế giới phục hồi chậm; khủng hoảng chính trị ở nhiều nơi, nhiều nước; cạnh tranh về nhiều mặt ngày càng quyết liệt giữa các nước lớn tại khu vực; diễn biến phức tạp trên Biển Đông, ... đã tác động bất lợi đến nước ta”. “Tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên chưa bị đẩy lùi; có mặt, có bộ phận còn diễn biến phức tạp hơn; một số rất ít cán bộ, đảng viên bị phân tử xấu lợi dụng lối kéo, kích động, xúi giục, mua chuộc đã có tư tưởng, việc làm chống đối Đảng, Nhà nước”.

Về vấn đề tác động của biến đổi khí hậu, với sự ấm lên của Trái đất...

4.1.2. Nhân tố chủ quan

Đồng bằng sông Cửu Long được Thủ tướng chính phủ phê duyệt thông qua Đề án thành lập vùng kinh tế trọng điểm, được gọi khu vực phát triển kinh tế động lực ở miền Tây Nam Bộ, vừa là động lực cho sự phấn đấu toàn vùng, cho thấy tiềm năng vốn có của vùng, nhưng đồng thời vừa tạo áp lực không nhỏ cho sự phấn đấu của cả hệ thống chính trị ở đây để xứng đáng niềm tin của Chính phủ.

Tình trạng xâm nhập mặn, nắng hạn kéo dài nhiều năm. Một số địa phương có diện tích lúa và hoa màu bị thiệt hại nặng, trong khi mức thu nhập của người dân thì thấp.

4.2. PHƯƠNG HƯỚNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG TỪ NAY ĐẾN NĂM 2025 THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

1. Xây dựng đội ngũ án bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long cần bám sát những nội dung của tư tưởng Hồ Chí Minh, đầy đủ các tiêu chuẩn đức và tài...; đồng thời phải gắn với việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 05 khóa XII của Đảng.

2. Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long là sự nghiệp của cả hệ thống chính trị, do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo, ở đó tập trung vào các cấp ủy trực tiếp của vùng, nhưng phải trên cơ sở phát huy dân chủ.

3. Xây dựng đội ngũ án bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long phù hợp với điều kiện tự nhiên và đặc điểm tình hình kinh tế - xã hội của từng địa phương.

4. Trong xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đồng bằng sông Cửu Long, công tác cán bộ giữ vai trò chủ đạo.

4.3. GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG TỪ NAY ĐẾN NĂM 2025

4.3.1. Đổi mới và chỉnh đốn tổ chức bộ máy làm công tác cán bộ

Một, các cấp ủy đảng cần xây dựng quy chế, ban hành quy định về thẩm quyền, trách nhiệm người đứng đầu, người giữ chức vụ chủ chốt. Đội ngũ làm công tác cán bộ phải có “tâm”, có “tầm”, như thế mới nhìn thấy rõ tài năng thật sự của cán bộ.

Hai, thường xuyên, theo định kỳ, tuyên truyền, giáo dục, hướng dẫn nhân dân trong cách nhìn nhận đánh giá cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

Ba, bản thân đội ngũ cán bộ chủ chốt, cán bộ trẻ, nhất là cán bộ thuộc diện quy hoạch phải xác định: dù trên cương vị nào, ở đâu hay làm gì cũng phải thấm nhuần chân lý theo tư tưởng Hồ Chí Minh “Dân là gốc”. Bản thân đội ngũ cán bộ chủ chốt phải luôn tự phấn đấu, tự rèn luyện để xứng đáng với niềm tin của nhân dân, của Đảng, phải tận tâm, tận lực lo cho dân, cho nước.

4.3.2. Lựa chọn cán bộ

Phải được thực hiện đúng chế độ dân chủ, công khai, bảo đảm tuyển chọn đúng những người có đủ tiêu chuẩn theo từng chức danh.

Xây dựng và thực hiện các quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm một cách chặt chẽ.

Lập hội đồng thi tuyển, các hội đồng thi tuyển của ngành, địa phương. Quy định nhiệm vụ, chức năng, quy chế làm việc của các hội đồng thi tuyển, bảo đảm việc thi tuyển tiến hành một cách chặt chẽ, khách quan và công bằng. Kết quả sát hạch, thi tuyển là một căn cứ chủ yếu đề ra quyết định tuyển dụng cán bộ.

Cán bộ được tuyển chọn phải đáp ứng những yêu cầu về trình độ lý luận, đức và tài.

4.3.3. Xây dựng chương trình, phương án huấn luyện, đào tạo cán bộ

- *Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với từng loại cán bộ:*
- *Xác định rõ nội dung đào tạo bồi dưỡng cán bộ*
- *Phương thức đào tạo bồi dưỡng:*
- *Kiên toàn hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ:*
- *Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ*

4.3.4. Chính sách đối với cán bộ

Các cấp ủy Đảng ở đồng bằng sông Cửu Long phải có tầm nhìn xa, phải công tâm, khách quan, phải vì công việc mà dùng người, phải “đĩ dân vi bản”.

Phải xuất phát từ nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ tổ chức mà có chính sách hợp lý, từ các khâu tuyển dụng, đào tạo cho đến dùng cán bộ.

Định kỳ kiểm tra, tổng kết và nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ.

Thứ nhất, lấy việc phục vụ nhiệm vụ chính trị trong từng thời kỳ cách mạng để xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

Thứ hai, cần phải có chế độ đãi ngộ thích hợp nhằm thu hút người tài

Thứ ba, bám sát cơ sở để phát hiện và tìm ra cán bộ có năng lực để trong dụng.

Nên hạn chế việc quy hoạch theo lối “chân truyền, con vua thì lại làm vua”, giảm bớt việc ưu ái theo kiểu có “truyền thống quan lộ”, cần mở rộng hướng sử dụng các nhà khoa học.

4.3.5. Cách đối với cán bộ

Cách đối với cán bộ được thể hiện bằng sự quan tâm, sâu sát đến cán bộ từ trong công tác đến cuộc sống sinh hoạt hằng ngày. Trách nhiệm đó thuộc về cấp uỷ, tổ chức đảng nơi cán bộ sinh hoạt, cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp của cán bộ.

4.3.5.1. Cách đối với cán bộ còn thể hiện thông qua công tác đánh giá cán bộ.

Phải có căn cứ, có nội dung và phải phù hợp với từng vị trí của cán bộ đảm nhận.

1- Mức độ thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao:

2- Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực của người cán bộ

3- Chiều hướng và triển vọng phát triển.

Đánh giá phải bảo đảm đúng thẩm quyền:

Đánh giá phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác và không nê nang, trù dập, thiên vị, hình thức.

4.3.5.2. Thông qua cách bố trí, sử dụng cán bộ

Thứ nhất, bố trí cán bộ phải phù hợp với trình độ chuyên môn của cán bộ, phù hợp với yêu cầu thực tiễn của công việc. Hạn chế tối đa “bệnh băng cấp”.

Thứ hai, làm công tác cán bộ phải có niềm tin vào cán bộ, tin là tin vào tài năng và đức độ của cán bộ đó.

Thứ ba, trẻ hóa đội ngũ cán bộ: trẻ hóa cả độ tuổi, nhận thức, tư duy và hành động.

Kiên quyết không tuyển dụng, quy hoạch, phân công, bố trí những cán bộ non kém về năng lực lãnh đạo hoặc “có vấn đề” trong việc sử dụng bằng cấp giả vào những vị trí chủ chốt.

Thứ tư, người làm công tác cán bộ phải tự biết mình, xem bản thân mình có thật sự “biết rõ” cán bộ chưa. Người làm công tác cán bộ phải gần gũi, tìm hiểu cán bộ.

Thứ năm, muốn dùng, muốn sử dụng cán bộ, phải biết giúp cán bộ cho đúng.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, cũng như thực tiễn các nước trên thế giới và cách mạng Việt Nam có thể thấy sự thành bại của mọi công việc là do cán bộ. Với vị trí là người gần dân, thường xuyên tiếp xúc dân, đóng vai trò tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nên đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phải được trang bị đầy đủ những tiêu chuẩn, những chuẩn mực của một người cán bộ thời đại mới.

Từ thực tiễn hơn 30 đổi mới, dưới sự lãnh đạo của Đảng, cùng với sự nỗ lực của toàn Đảng, toàn quân, toàn dân ta, sự nghiệp cách mạng đạt được những thành tựu hết sức rực rỡ, đất nước từng bước tiến lên, nền kinh tế - xã hội có sự chuyên minh mạnh mẽ, vị thế của đất nước Việt Nam ngày càng được khẳng định trên trường quốc tế. Thành tựu đó là sự đóng góp không nhỏ của đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp, sự cống hiến của các nhà khoa học, sự phấn đấu của mỗi cá nhân từng cán bộ... Đó là do Đảng ta đã làm tốt công tác cán bộ, xây dựng một đội ngũ cán bộ phù hợp với từng vị trí mà cán bộ đảm nhiệm. Chính những thành tựu đó sẽ làm tiền đề để chúng ta bắt tay vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ tương lai cho đất nước.

Thực tế cho thấy, bên cạnh những thành tựu đạt được, thì nền kinh tế - xã hội của Việt Nam còn gặp rất nhiều khó khăn, nguyên nhân chính là bắt nguồn từ cán bộ. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ còn mắc phải nhiều thiếu sót, từng lúc, từng nơi công tác cán bộ chưa được quan tâm hoặc làm theo cảm tính, vẫn còn tình trạng nâng đỡ, “ô dù”. Một bộ phận cán bộ thiếu kiên trung, vì lợi ích cá nhân, lợi ích nhóm mà bất chấp mọi thủ đoạn, đục khoét của công, gây tổn hại cho ngân sách nhà nước, tổn hại đến niềm tin của nhân dân.

Trong giai đoạn hiện nay, khi tất cả đã bước vào giai đoạn toàn cầu hóa, với vị thế của mình, Việt Nam đang đứng trước nhiều cơ hội lớn để vươn mình ra thế giới, nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức không nhỏ khi mà một bộ phận cán bộ của chúng ta vẫn chưa “gột rửa hết lòng tà”. Trong điều kiện như thế, nghiên cứu và thực hiện tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ càng trở thành yêu cầu cấp thiết, càng phải được Đảng và các cấp triển khai sâu rộng và có hiệu quả, mà trước hết là việc xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là vấn đề càng trở nên cấp bách.

Với đồng bằng sông Cửu Long, xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở theo tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh là cả một quá trình đi tuần tự từ tất cả các khâu, các bước. Đòi hỏi đội ngũ làm công tác cán bộ phải công tâm, phải có óc nhạy bén, sắc xảo, tinh tế, phải biết nhìn thấu suốt cán bộ, phải hiểu rõ cán bộ. Điểm đặc biệt và là căn cứ căn bản nhất là phải bắt nguồn từ yêu cầu thực tiễn. Trên cơ sở đó, từng địa phương, đơn vị có kế hoạch, phương án xây dựng cho phù hợp, đồng thời hoạch định chiến lược lâu dài cho cả giai đoạn từ nay đến 2025 và các giai đoạn sau.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Đoàn Phú Hưng (2014), “Đảng bộ tỉnh Cà Mau lãnh đạo công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, Số 3 (280), tháng 3, tr.98 - 100.
2. Đoàn Phú Hưng (2015), “Công tác chuẩn bị nhân sự đại hội đảng bộ các cấp của Đảng bộ tỉnh Cà Mau nhiệm kỳ 2015-2020”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, (229), tháng 10, tr.108, 109.
3. Đoàn Phú Hưng (2017), “Đảng bộ tỉnh Cà Mau lãnh đạo công tác cán bộ thời kỳ mới”, *Thông tin Khoa học chính trị, Cơ quan nghiên cứu và ngôn luận khoa học của Học viện Chính trị Khu vực IV*, Số 01(6).
4. Đoàn Phú Hưng đồng tác giả với PGS.TS Trần Minh Trường (2017), “Những chỉ dẫn của Hồ Chí Minh về cán bộ trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* với công tác sử dụng, bổ nhiệm cán bộ hiện nay”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, (322), tháng 9, tr.41-44.