

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TẠ VĂN SOÁT

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ
THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH Ở TỈNH ĐỒNG NAI
HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: HỒ CHÍ MINH HỌC

HÀ NỘI - 2025

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TẠ VĂN SOÁT

**XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ
THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH Ở TỈNH ĐỒNG NAI
HIỆN NAY**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: HỒ CHÍ MINH HỌC
Mã số: 9310204**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

1. PGS.TS. Trần Minh Trưởng

2. TS. Đinh Ngọc Quý

HÀ NỘI - 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi, dưới sự hướng dẫn của hai nhà khoa học. Các số liệu, kết quả nêu trong Luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'T' followed by a long horizontal stroke and a small loop at the end.

Tạ Văn Soát

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI	8
1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án	8
1.2. Khái quát kết quả nghiên cứu và những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu	35
Chương 2: XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH Ở TỈNH ĐỒNG NAI - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN	41
2.1. Một số khái niệm	41
2.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ	51
Chương 3: THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH Ở TỈNH ĐỒNG NAI VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA	85
3.1. Khái quát về tình hình tỉnh Đồng Nai và thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở tỉnh Đồng Nai	85
3.2. Đánh giá thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai và một số vấn đề đặt ra	123
Chương 4: DỰ BÁO CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG, PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH Ở TỈNH ĐỒNG NAI, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045	141
4.1. Dự báo các yếu tố tác động đến xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai	141
4.2. Phương hướng xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai	147
4.3. Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai	152
KẾT LUẬN	198
DANH MỤC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	201
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	202
PHỤ LỤC	218

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CBCCS	:	Cán bộ cấp cơ sở
CNXH	:	Chủ nghĩa xã hội
CT-XH	:	Chính trị, xã hội
HĐND	:	Hội đồng nhân dân
HTCT	:	Hệ thống chính trị
LLCT	:	Lý luận chính trị
MTTQ	:	Mặt trận tổ quốc
UBKT	:	Ủy ban kiểm tra
UBND	:	Ủy ban nhân dân
XHCN	:	Xã hội chủ nghĩa

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn dành sự quan tâm đặc biệt đến xây dựng đội ngũ cán bộ. Trong suốt quá trình hoạt động cách mạng, Người luôn coi xây dựng đội ngũ cán bộ là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền và HTCT. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ là sự kết hợp hài hòa giữa lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin và thực tiễn cách mạng Việt Nam. Qua đó, trở thành nền tảng lý luận, thực tiễn giúp cho Đảng đề ra chủ trương, đường lối lãnh đạo và tổ chức thực hiện xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của cách mạng qua các thời kỳ lịch sử, nhất là trong sự nghiệp đổi mới đất nước. Mặc dù, tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ được hình thành và phát triển gắn với hoàn cảnh lịch sử cụ thể, nhưng những quan điểm về: mục đích, ý nghĩa, chủ thể, lực lượng, nội dung và biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ đến nay vẫn còn nguyên giá trị, có sức gọi mở cao trong xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai hiện nay.

Đồng Nai là tỉnh giữ vị trí chiến lược của vùng Đông Nam Bộ - khu vực kinh tế trọng điểm phía Nam và cả nước. Với diện tích rộng, dân số đông và lợi thế về nhiều mặt, Đồng Nai là tỉnh luôn nằm trong nhóm dẫn đầu cả nước về phát triển công nghiệp, nông nghiệp, thương mại dịch vụ và logistics, thu hút đầu tư trong và ngoài nước, kim ngạch xuất khẩu cũng như đóng góp ngân sách nhà nước. Nhờ những lợi thế và thành tựu nổi bật đó, tỉnh Đồng Nai được Đảng và Nhà nước xác định là một trong bốn trung tâm kinh tế lớn của đất nước, chỉ sau Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội và Hải Phòng.

Trên nền tảng quán triệt sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh cùng với đường lối, chủ trương của Đảng về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, trong những năm qua, đặc biệt từ năm 2018 đến nay, Tỉnh ủy và UBND tỉnh Đồng Nai đã thường xuyên quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp theo hướng trong sạch, vững mạnh, ngang tầm nhiệm vụ. Trong đó, đội ngũ CBCCS là lực lượng nòng cốt của HTCT ở địa phương; họ là những người trực tiếp cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các nghị quyết, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào đời sống thực tiễn, đồng thời gắn bó, chăm lo đời sống Nhân dân, góp phần bảo đảm an ninh chính trị, trật tự và an toàn xã hội tại cơ sở..... Chính vì vậy, Tỉnh ủy và UBND tỉnh Đồng Nai luôn quan tâm, chú trọng xây dựng đội ngũ CBCCS và đã đạt được nhiều

kết quả đáng ghi nhận. Đội ngũ này ngày càng được củng cố cả về số lượng và cơ cấu, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị ở địa phương. Phần lớn cán bộ cơ sở có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định với mục tiêu, lý tưởng XHCN và đường lối đổi mới của Đảng; thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện, giữ gìn phẩm chất đạo đức cách mạng; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, LLCT, năng lực lãnh đạo, quản lý ngày càng được nâng cao.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai vẫn còn tồn tại một số hạn chế. Công tác tạo nguồn, quy hoạch cán bộ ở một số địa phương chưa được quan tâm đúng mức; hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tuy đã được chú trọng nhưng hiệu quả chưa thật sự đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới; việc quản lý, sử dụng và đánh giá cán bộ vẫn còn bất cập; chính sách, chế độ đối với đội ngũ CBCCS chưa thật sự phù hợp; công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực, phòng ngừa tiêu cực trong đội ngũ CBCCS chưa được tiến hành thường xuyên, thậm chí còn mang tính hình thức. Cá biệt, vẫn còn một bộ phận CBCCS suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, vi phạm kỷ luật của Đảng và pháp luật của Nhà nước, làm giảm hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền cơ sở, ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế, CT-XH của địa phương. Những hạn chế nêu trên xuất phát từ cả nguyên nhân chủ quan và khách quan. Trong đó, một nguyên nhân quan trọng là do các chủ thể, lực lượng liên quan chưa nhận thức đầy đủ và sâu sắc về nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ cán bộ; vì vậy, việc vận dụng tư tưởng của Người vào thực tiễn chưa thật sự hiệu quả. Ngoài ra, đến nay vẫn chưa có công trình nghiên cứu chuyên sâu nào đề cập một cách hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ và việc vận dụng vào thực tiễn xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai.

Trong thời gian tới, xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai diễn ra trong điều kiện chịu tác động của nhiều nhân tố: Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng mạnh mẽ; sự phát triển mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; tác động của nền kinh tế thị trường; quá trình đô thị hóa nhanh chóng và sự phát triển mạnh mẽ của tỉnh Đồng Nai. Đặc biệt, những thay đổi mang tính “cách mạng” trong đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của HTCT trên địa bàn tỉnh, nhất là thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Theo đó, cấp cơ sở (xã, phường) là nền tảng và khâu then chốt trong HTCT, trực tiếp triển khai chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, quản lý toàn diện đời sống xã hội, góp phần

quan trọng vào phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao đời sống nhân dân và củng cố mối quan hệ giữa Nhà nước với Nhân dân. Bởi, trong mô hình chính quyền địa phương hai cấp, cấp cơ sở đảm nhiệm nhiều nhiệm vụ hơn, trở thành cấp “gần dân, sát dân, phục vụ nhân dân tốt hơn”; giữ vai trò tổ chức, bảo đảm thi hành pháp luật, tuyên truyền, phổ biến pháp luật và giải quyết thủ tục hành chính nhanh chóng, minh bạch, đúng quy định. Đồng thời, thực hiện quản lý nhà nước trên địa bàn: quản lý dân cư, kinh tế, đất đai, tài nguyên, môi trường; đảm bảo quốc phòng - an ninh, trật tự xã hội; tổ chức các hoạt động văn hóa, giáo dục, y tế và chính sách an sinh xã hội. Ngoài ra, cấp cơ sở còn cung cấp các dịch vụ công thiết yếu, tiếp nhận và giải quyết kiến nghị, khiếu nại của người dân; thực hiện các chính sách hỗ trợ đối tượng khó khăn và phát huy quyền làm chủ của nhân dân trong quản lý nhà nước tại địa phương. Chất lượng đội ngũ CBCCS quyết định trực tiếp đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở. Qua đó ảnh hưởng trực tiếp đến niềm tin và sự hài lòng của Nhân dân đối với cấp ủy, chính quyền, HTCT của địa phương.

Điều đó đặt ra những yêu cầu cao hơn, toàn diện hơn đối với đội ngũ CBCCS - những người vừa là lực lượng tham mưu cho cấp ủy, chính quyền, vừa trực tiếp giải quyết hầu hết các công việc liên quan đến người dân và doanh nghiệp trên địa bàn. Trong bối cảnh mới, CBCCS phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, tư duy đổi mới, tác phong làm việc khoa học, gần dân, trọng dân và hết lòng vì dân. Họ cần nắm vững chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước; am hiểu sâu sắc tình hình thực tiễn địa phương; có năng lực tham mưu, tổ chức và xử lý linh hoạt, hiệu quả các vấn đề phát sinh trong đời sống xã hội. Đồng thời, phải không ngừng hoàn thiện về kiến thức, kỹ năng và thái độ làm việc, đặc biệt là khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi của cơ chế, chính sách, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành, nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng phục vụ nhân dân một cách chuyên nghiệp, tận tâm và hiệu quả.

Để khắc phục những hạn chế, bất cập trong công tác xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai thời gian qua, đồng thời đáp ứng yêu cầu phát triển trong kỷ nguyên mới, cần triển khai đồng bộ nhiều chủ trương và giải pháp mang tính chiến lược. Trong đó, việc tiếp tục nghiên cứu, quán triệt và vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ giữ vai trò then chốt, định hướng toàn bộ quá trình xây dựng đội ngũ CBCCS của tỉnh, bảo đảm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong kỷ nguyên mới.

Từ những lý do trên, Nghiên cứu sinh lựa chọn vấn đề: ***“Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai hiện nay”*** làm đề tài luận án tiến sĩ ngành Hồ Chí Minh học.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ; thực trạng xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở Đồng Nai và đề xuất giải pháp xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án, đánh giá những kết quả đã đạt được và xác định các vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu.
- Luận giải làm rõ những quan điểm cơ bản của Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ.
- Nghiên cứu làm rõ thực trạng xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai từ năm 2018 đến nay; trên cơ sở đó xác định những vấn đề đặt ra.
- Đề xuất phương hướng và giải pháp xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Phạm vi nội dung:*

Tập trung nghiên cứu, luận giải những nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ; thực trạng xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai; phương hướng, giải pháp xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai định hướng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

- *Phạm vi không gian:* Nghiên cứu CBCCS (xã, phường, thị trấn) ở tỉnh Đồng Nai trước khi xác nhập; phương hướng, giải pháp áp dụng đối với cấp cơ sở (xã, phường) ở tỉnh Đồng Nai hiện nay.

- *Phạm vi thời gian:* Từ năm 2018 đến nay, gắn với Nghị quyết số 26-NQ/TW

ngày 30/10/2016 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, khóa XII về “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận, thực tiễn

4.1.1. Cơ sở lý luận

Luận án nghiên cứu dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng về cán bộ và công tác cán bộ; những quy định của pháp luật có liên quan đến xây dựng đội ngũ CBCCS.

4.1.2. Cơ sở thực tiễn

Thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng, Nhà nước và tỉnh Đồng Nai từ năm 2018 đến nay.

4.2. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

4.2.1. Phương pháp luận

Dựa trên phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, (duy vật biện chứng và duy vật lịch sử); phương pháp nghiên cứu Hồ Chí Minh học.

4.2.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu như: Phương pháp nghiên cứu văn bản học; phương pháp phân tích, tổng hợp, thống kê; phương pháp lịch sử - logic, để xem xét, đánh giá các nghiên cứu liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ; xây dựng đội ngũ CBCCS; xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai hiện nay. Ngoài ra, luận án còn sử dụng các phương pháp: khái quát hoá; so sánh; điều tra xã hội học để giải quyết những nhiệm vụ đặt ra của luận án. Căn cứ từng nội dung, nhiệm vụ nghiên cứu, tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu một cách phù hợp, cụ thể:

Chương tổng quan: Sử dụng phương pháp tổng hợp, thống kê, phân tích để xem xét, đánh giá các nghiên cứu liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ; xây dựng đội ngũ CBCCS; xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai. Qua đó, khái quát rút ra những vấn đề đã được giải quyết và những vấn đề luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu giải quyết.

Chương 2: Sử dụng phương pháp tổng hợp, so sánh, quy nạp, diễn dịch để xây dựng các khái niệm có liên quan. Đồng thời, sử dụng phương pháp lịch sử, lôgic,

phân tích, tổng hợp để phân tích làm rõ nội dung, qua đó thấy được giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ.

Chương 3: Sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh để nghiên cứu văn bản, tài liệu, chỉ thị, nghị quyết của Đảng, Nhà nước và của Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai; kết hợp với phương pháp điều tra xã hội học, tổng kết thực tiễn để làm rõ thực trạng xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai từ năm 2018 đến nay.

Chương 4: Sử dụng phương pháp phân tích để đưa ra dự báo về những nhân tố tác động; phương pháp tổng hợp, phân tích, diễn dịch để đề xuất phương hướng, giải pháp xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai.

5. Những đóng góp mới về khoa học của luận án

- Luận án làm rõ các khái niệm như: Cán bộ, CBCCS; xây dựng đội ngũ CBCCS; xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai;

- Luận án tập trung phân tích một cách hệ thống những nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, qua đó làm sáng tỏ giá trị và sự cần thiết vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai hiện nay;

- Luận án tập trung phân tích, đánh giá thực trạng xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai giai đoạn từ năm 2018 đến nay, qua đó chỉ ra những kết quả đạt được, những hạn chế còn tồn tại và làm rõ các vấn đề đặt ra trong bối cảnh mới;

- Luận án đưa ra dự báo về những nhân tố tác động đến xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai; đề xuất những phương hướng và giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở theo tư tưởng Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

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

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án góp phần cung cấp các luận cứ khoa học phục vụ nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ và đánh giá thực trạng xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai từ năm 2018 đến nay.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

- Luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho công tác giảng dạy tại các Trường Chính trị, các trường Đại học, Cao đẳng và các công trình nghiên cứu sâu hơn các nội dung có liên quan đến cán bộ và công tác cán bộ.

- Kết quả nghiên cứu của luận án cung cấp luận cứ lý luận và thực tiễn cho các nhà quản lý, các cơ quan chức năng ở tỉnh Đồng Nai trong quá trình xây dựng đội ngũ CBCCS.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục công trình của tác giả đã công bố liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án được kết cấu thành 4 chương, 9 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

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

1.1.1. Tình hình nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở

** Nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ*

Cuốn sách: *Đánh giá, quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa* (2008), do Trần Đình Hoan chủ biên [53], là nghiên cứu chuyên sâu về ba khâu trọng yếu trong công tác cán bộ. Tác giả nhấn mạnh, đổi mới ba khâu này là điều kiện tiên quyết để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ phẩm chất, năng lực và bản lĩnh trong thời kỳ CNH, HĐH đất nước. Theo tác giả, đánh giá là khâu mở đầu, quy hoạch là bước chuẩn bị, còn luân chuyển là quá trình rèn luyện, thử thách cán bộ trong thực tiễn - ba khâu này có mối quan hệ chặt chẽ, quyết định trực tiếp đến chất lượng đội ngũ lãnh đạo, quản lý. Nghiên cứu chỉ ra những hạn chế như đánh giá còn hình thức, quy hoạch thiếu tầm nhìn, luân chuyển nặng về cơ cấu, từ đó đề xuất các giải pháp đổi mới đồng bộ: hoàn thiện tiêu chí đánh giá, gắn quy hoạch với chiến lược phát triển, thực hiện luân chuyển có kế hoạch và mục tiêu rèn luyện rõ ràng.

Tác giả Genovese, M.A (2013) trong cuốn *Building Tomorrow's Leaders Today: On Becoming a Polymath Leader* [40], đã phân tích các yếu tố cốt lõi liên quan đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ và lãnh đạo. Tác giả nhấn mạnh rằng lãnh đạo là một quá trình phức tạp, đa diện, đòi hỏi sự chuẩn bị chu đáo để đáp ứng các thách thức tương lai. Cuốn sách tập trung dự đoán các kỹ năng, phẩm chất và năng lực cần thiết cho nhà lãnh đạo trong bối cảnh thế giới biến đổi nhanh chóng, chịu ảnh hưởng từ sự phát triển công nghệ, sự đa dạng văn hóa, toàn cầu hóa và nhu cầu học tập liên tục. Là một nhà khoa học chính trị và chuyên gia về lãnh đạo, Genovese đã tích hợp các góc nhìn liên ngành để đưa ra một cách tiếp cận toàn diện về phát triển đội ngũ lãnh đạo, đặc biệt đề cao khái niệm “nhà lãnh đạo đa tài” - những người sở hữu kiến thức sâu rộng, sự linh hoạt và khả năng thích ứng vượt trội.

Nguyễn Minh Tuấn, Trần Khắc Việt, Nguyễn Văn Giang (2018) trong đề tài *Đổi mới việc đánh giá, sử dụng cán bộ* [176], tập trung làm rõ vai trò then chốt của hai khâu đánh giá và sử dụng trong toàn bộ công tác cán bộ. Tác giả khẳng định, đánh giá

là cơ sở để sử dụng đúng cán bộ, còn việc sử dụng là thước đo thực chất của đánh giá. Nghiên cứu chỉ ra nhiều hạn chế trong thực tiễn như tiêu chí đánh giá còn chung chung, thiếu định lượng, nặng về cảm tính, chưa gắn với kết quả công tác, còn hiện tượng “cát nhắc nhầm người, bỏ sót người tài”. Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đề xuất các giải pháp đổi mới toàn diện: xây dựng tiêu chí đánh giá cụ thể, lượng hóa theo vị trí việc làm; kết hợp đa chiều giữa tự đánh giá, cấp trên, đồng nghiệp và nhân dân; gắn kết quả đánh giá với bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật; tăng cường công khai, minh bạch và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Nghiên cứu nhấn mạnh vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong việc đánh giá, sử dụng cán bộ và coi đây là khâu đột phá để xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

Trong tác phẩm *Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước* (2020) của Trần Đình Thắng [150], cho rằng, đội ngũ cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, vì vậy cần đặt công tác cán bộ dưới sự lãnh đạo thống nhất của Đảng, gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và cải cách bộ máy nhà nước. Cuốn sách đã hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về sự lãnh đạo của Đảng trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ; phân tích nội dung, nguyên tắc, phương thức lãnh đạo của Đảng; đồng thời đánh giá những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân trong quá trình tổ chức thực hiện. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng trong lĩnh vực này, bao gồm: Tăng cường vai trò lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng đối với công tác cán bộ, bảo đảm sự thống nhất giữa đường lối, chủ trương của Đảng với hoạt động quản lý, điều hành của Nhà nước. Cùng với đó, phải tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách về công tác cán bộ, nhất là các quy định về tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sử dụng và đãi ngộ, theo hướng công khai, minh bạch, dân chủ và phù hợp với yêu cầu của nền công vụ hiện đại.

Hoàng Đăng Quang - Vũ Thanh Sơn (chủ biên, 2022) trong cuốn *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế* [122], cho rằng, cán bộ thời kỳ hội nhập không chỉ cần vững vàng về chính trị, đạo đức và chuyên môn, mà còn phải có khả năng tư duy toàn cầu, kỹ năng ngoại ngữ, hiểu biết pháp luật và thông lệ quốc tế, khả năng giao tiếp, đàm phán và thích ứng văn hóa. Tác phẩm phân tích toàn diện yêu cầu mới đặt ra đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý trong thời kỳ toàn cầu hóa, chuyển đổi số và cạnh tranh nhân lực chất lượng cao, đồng thời làm rõ vai trò của

công tác đào tạo, bồi dưỡng trong việc hình thành năng lực làm việc hiệu quả trong môi trường quốc tế. Trên cơ sở đó, cuốn sách đề xuất nhiều giải pháp đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: đổi mới nội dung, chương trình theo hướng chuẩn hóa và hiện đại; tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo; ứng dụng công nghệ và phương pháp học tập số; chú trọng rèn luyện kỹ năng mềm, bản lĩnh chính trị và tư duy hội nhập.

Cuốn sách *Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ giai đoạn mới* (Sách chuyên khảo) (2023) của Cao Văn Thông và Vũ Trọng Lâm [152], cho rằng trong bối cảnh mới, việc xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có bản lĩnh chính trị vững vàng, tư duy chiến lược, năng lực thực tiễn và tinh thần đổi mới sáng tạo là điều kiện tiên quyết để Đảng giữ vững vai trò lãnh đạo, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước. Cuốn sách tập trung phân tích sâu những yêu cầu mới đối với công tác cán bộ trong giai đoạn đẩy mạnh CNH, HHD và hội nhập quốc tế, đồng thời khẳng định đổi mới công tác cán bộ là khâu then chốt để nâng cao năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng. Qua đó đã làm rõ những vấn đề cốt lõi như: quan điểm, nguyên tắc của Đảng về công tác cán bộ trong giai đoạn mới; thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ hiện nay; những hạn chế trong quy hoạch, đào tạo, đánh giá, luân chuyển và sử dụng cán bộ; cùng các nguyên nhân chủ yếu của những tồn tại đó. Trên cơ sở phân tích, các tác giả đề xuất nhiều giải pháp đổi mới toàn diện công tác cán bộ, trong đó nhấn mạnh: hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực, phòng chống chạy chức chạy quyền; đổi mới tiêu chí đánh giá, tuyển chọn cán bộ theo năng lực, phẩm chất và kết quả thực tiễn; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa; thực hiện luân chuyển, bố trí cán bộ khoa học, hợp lý; và phát huy vai trò nêu gương, trách nhiệm người đứng đầu trong xây dựng đội ngũ cán bộ.

Cuốn sách *Thực hiện chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới* [11] do Ban Tuyên giáo Trung ương, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật (Đồng chủ biên) (2024), khẳng định, trong giai đoạn mới, khi đất nước bước vào thời kỳ phát triển nhanh, bền vững và hội nhập sâu rộng, việc thực hiện chuẩn mực đạo đức cách mạng là nền tảng để củng cố niềm tin của nhân dân, giữ vững bản chất cách mạng, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên thật sự tiên phong, gương mẫu, “vừa hồng, vừa chuyên”. Nội dung cuốn sách tập trung làm rõ ý nghĩa, vai trò và nội dung của các chuẩn mực đạo đức cách mạng trong điều kiện mới; chỉ ra những biểu hiện cụ thể của việc giữ gìn, rèn luyện và phát huy phẩm chất đạo đức của người cán bộ, đảng viên theo tư tưởng Hồ

Chí Minh. Tác phẩm phân tích sâu những vấn đề đặt ra hiện nay như: chủ nghĩa cá nhân, lối sống thực dụng, suy thoái về tư tưởng chính trị và đạo đức lối sống; đồng thời khẳng định việc thực hiện chuẩn mực đạo đức cách mạng không chỉ là yêu cầu của từng cá nhân mà còn là nhiệm vụ chính trị quan trọng trong xây dựng Đảng về đạo đức. Trên cơ sở đó, cuốn sách đề xuất các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện chuẩn mực đạo đức cách mạng: tăng cường giáo dục lý luận chính trị, đạo đức và phong cách Hồ Chí Minh; hoàn thiện cơ chế kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng gắn với nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu; phát huy vai trò của tổ chức cơ sở đảng và nhân dân trong giám sát, góp ý xây dựng đạo đức cán bộ; đồng thời xây dựng môi trường văn hóa, chính trị lành mạnh, góp phần hình thành động lực tự rèn luyện trong mỗi cán bộ, đảng viên. Cuốn sách là một công trình lý luận - thực tiễn có ý nghĩa quan trọng trong việc cụ thể hóa các quan điểm, chủ trương của Đảng về xây dựng và rèn luyện đạo đức cách mạng của đội ngũ cán bộ, đảng viên hiện nay.

Bài viết: *Tăng cường thu hút, trọng dụng nhân tài, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp ngang tầm nhiệm vụ trong tình hình mới* (2025) của Hoàng Đăng Quang [123], khẳng định, nhân tài là nguồn lực đặc biệt quan trọng, giữ vai trò then chốt trong nâng cao năng lực lãnh đạo và sức cạnh tranh quốc gia. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và chuyển đổi số, việc thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài trở thành nhiệm vụ cấp bách, cần được triển khai đồng bộ và có chiến lược lâu dài. Tác giả nhấn mạnh yêu cầu đổi mới tư duy, hoàn thiện thể chế, chính sách tuyển chọn, sử dụng, đãi ngộ theo hướng công khai, minh bạch; đồng thời gắn đánh giá, quy hoạch nhân tài với kết quả công việc thực tế. Bài viết cũng đề cao vai trò đào tạo, rèn luyện nhân tài thông qua thực tiễn, hợp tác quốc tế và xây dựng môi trường làm việc khuyến khích sáng tạo, cống hiến. Theo Hoàng Đăng Quang, phát hiện và trọng dụng nhân tài chính là giải pháp nền tảng để xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

Tác giả Nguyễn Thị Vân Anh (2025) trong bài *Hoàn thiện quy định pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên phát triển mới* [5], phân tích yêu cầu đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Tác giả cho rằng hệ thống pháp luật hiện nay còn thiếu đồng bộ, chưa đáp ứng yêu cầu của nền hành chính hiện đại. Do đó, cần hoàn thiện khung pháp lý theo hướng gắn đào tạo với vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh và kết quả thực tiễn; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ, học tập trực tuyến và hợp tác

quốc tế; đồng thời chuẩn hóa đội ngũ giảng viên, cơ sở đào tạo và cơ chế kiểm tra, đánh giá. Theo tác giả, hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này là điều kiện then chốt để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ mới

** Nghiên cứu về xây dựng đội ngũ CBCCS*

Cuốn sách *Tác động của dư luận xã hội đối với ý thức pháp luật của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở* (2004), do Trần Thị Hồng Thúy và Ngô Văn Nhân chủ biên [156], phân tích vai trò của dư luận xã hội như một nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến ý thức và hành vi pháp luật của cán bộ cơ sở; làm rõ cơ chế tác động của dư luận đối với nhận thức, thái độ và hành vi ứng xử pháp lý của cán bộ trong quá trình thực thi công vụ. Tác giả chỉ ra rằng dư luận xã hội có thể vừa là động lực tích cực thúc đẩy cán bộ tuân thủ pháp luật, nâng cao tinh thần trách nhiệm, vừa có thể tạo ra áp lực tiêu cực nếu thiếu định hướng đúng đắn. Trên cơ sở khảo sát thực tiễn tại một số địa phương, nhóm nghiên cứu nêu rõ những hạn chế trong ý thức pháp luật của cán bộ cơ sở, như tình trạng nể nang, né tránh, vi phạm quy định pháp luật trong giải quyết công việc, cũng như sự tác động thiếu lành mạnh của dư luận địa phương. Từ đó, cuốn sách đề xuất nhiều giải pháp: tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật; phát huy vai trò định hướng của tổ chức đảng và các phương tiện truyền thông; xây dựng môi trường dư luận tích cực, công bằng, khách quan; đồng thời nâng cao năng lực, bản lĩnh và tinh thần nêu gương của cán bộ trong thực thi pháp luật.

Cuốn sách *Luận cứ khoa học và một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo phường hiện nay* (2007) do tác giả Nguyễn Duy Hùng chủ biên [59], tập trung làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo phường, trong đó phân tích các tiêu chuẩn cần có của cán bộ lãnh đạo cơ sở: bản lĩnh chính trị vững vàng, năng lực tổ chức, điều hành tốt, gần gũi nhân dân và am hiểu pháp luật, chính sách. Tác giả cũng đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo phường thời điểm đó, chỉ ra những hạn chế như trình độ chuyên môn chưa đồng đều, kỹ năng quản lý đô thị còn yếu, ý thức phục vụ nhân dân chưa cao và công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng yêu cầu. Trên cơ sở đó, Nguyễn Duy Hùng đề xuất một hệ thống giải pháp khoa học và thực tiễn, bao gồm: đổi mới công tác tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phường; tăng cường luân chuyển, bố trí cán bộ phù hợp với năng lực; hoàn thiện cơ chế đánh giá, khen thưởng, kỷ luật công bằng, minh bạch; đồng thời phát huy vai trò lãnh đạo của Đảng ủy phường và sự giám sát của nhân dân trong công tác

cán bộ. Với cách tiếp cận vừa lý luận vừa thực tiễn, cuốn sách cung cấp những luận cứ khoa học quan trọng cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo phường trong giai đoạn đổi mới, góp phần nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước ở cơ sở và củng cố niềm tin của nhân dân đối với chính quyền địa phương.

Cuốn sách *Vai trò của cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã trong việc giữ gìn ổn định chính trị - xã hội ở nông thôn Việt Nam hiện nay* (2008), do Mai Đức Ngọc chủ biên [110], khẳng định, trong điều kiện phát triển mới, đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc củng cố ổn định CT-XH, là nhân tố quyết định để nông thôn Việt Nam phát triển bền vững, gắn tăng trưởng kinh tế với trật tự, an toàn xã hội và niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước. Nội dung cuốn sách tập trung phân tích vị trí, vai trò và trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã (bí thư đảng ủy, chủ tịch UBND, chủ tịch MTTQ và trưởng các đoàn thể) trong việc bảo đảm sự ổn định chính trị, củng cố niềm tin của nhân dân và giữ vững trật tự, kỷ cương ở địa phương. Trên cơ sở khảo sát thực tiễn ở nhiều địa phương, công trình chỉ ra những hạn chế trong năng lực và bản lĩnh của một bộ phận cán bộ cơ sở, như thiếu kỹ năng xử lý tình huống, còn nể nang, ngại va chạm, chưa nắm vững pháp luật hoặc chưa thực sự gần dân, sát dân. Từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp chủ yếu: nâng cao trình độ lý luận chính trị và kỹ năng dân vận cho cán bộ; đổi mới phương thức lãnh đạo, quản lý ở cơ sở; tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện bản lĩnh chính trị; đồng thời phát huy vai trò của nhân dân trong giám sát và tham gia xây dựng chính quyền.

Trong cuốn *Chuẩn hóa chức danh chủ tịch ủy ban Nhân dân xã (qua khảo sát các tỉnh đồng bằng sông Hồng)* (2011) Trịnh Thanh Tâm [134], cung cấp luận cứ khoa học và thực tiễn cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chính quyền cấp xã chuẩn mực, chuyên nghiệp và hiệu quả hơn, qua đó nâng cao chất lượng quản lý nhà nước ở cơ sở và củng cố niềm tin của nhân dân đối với chính quyền địa phương. Nội dung cuốn sách tập trung làm rõ cơ sở lý luận, pháp lý và thực tiễn của việc chuẩn hóa chức danh Chủ tịch UBND xã, coi đây là bước quan trọng để nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền cấp xã - cấp gần dân, sát dân nhất. Thông qua khảo sát ở các tỉnh đồng bằng sông Hồng, tác giả phân tích toàn diện các tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực quản lý, trình độ chuyên môn, kỹ năng điều hành và phong cách lãnh đạo của đội ngũ Chủ tịch UBND xã. Kết quả nghiên cứu cho thấy tuy phần lớn cán bộ cơ sở có tinh thần trách nhiệm và uy tín trong cộng đồng, song vẫn còn

những hạn chế như trình độ chưa đồng đều, kỹ năng hành chính và năng lực xử lý tình huống còn yếu, nhất là trong bối cảnh đô thị hóa nhanh và yêu cầu mới về quản trị địa phương. Trên cơ sở đó, Trịnh Thanh Tâm đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm chuẩn hóa chức danh Chủ tịch UBND xã: hoàn thiện tiêu chuẩn, quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm và đánh giá cán bộ; gắn chuẩn hóa với đào tạo, bồi dưỡng và quy hoạch cán bộ kế cận; tăng cường cơ chế giám sát, kiểm tra và trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu; đồng thời có chính sách đãi ngộ hợp lý để thu hút cán bộ có năng lực, tâm huyết làm việc ở cơ sở.

Trong nghiên cứu *Vai trò của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở và những người có uy tín ở thôn bản trong phát triển cộng đồng tại Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào* (2012), Kham Bay Malasing [81], tập trung phân tích vị trí, vai trò và ảnh hưởng của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở - những người trực tiếp tổ chức, điều hành và triển khai các chính sách phát triển ở thôn bản - cùng vai trò hỗ trợ, dẫn dắt của những người có uy tín trong cộng đồng như già làng, trưởng bản, sư sãi, người cao tuổi. Theo Kham Bay Malasing, đây là hai lực lượng giữ vai trò then chốt trong việc tạo đồng thuận xã hội, phát huy nội lực và khơi dậy tinh thần tự quản, đoàn kết, tương trợ của người dân trong phát triển kinh tế, văn hóa, giáo dục và bảo vệ an ninh trật tự ở cơ sở. Trên cơ sở khảo sát thực tiễn tại nhiều tỉnh của Lào, tác giả chỉ ra rằng dù đội ngũ cán bộ cơ sở và người có uy tín đã có nhiều đóng góp tích cực, song vẫn tồn tại những hạn chế như trình độ quản lý còn hạn chế, kỹ năng vận động quần chúng yếu, thiếu kiến thức chuyên môn và khả năng tiếp cận với các chương trình phát triển hiện đại. Từ đó, công trình đề xuất các giải pháp: nâng cao trình độ, năng lực quản lý và kỹ năng truyền thông cho cán bộ cơ sở; tăng cường cơ chế phối hợp giữa chính quyền với người có uy tín; phát huy vai trò gương mẫu, trách nhiệm cộng đồng; và tạo điều kiện vật chất, tinh thần để lực lượng này tham gia hiệu quả vào các hoạt động phát triển cộng đồng. Tác phẩm của Kham Bay Malasing có giá trị tham khảo không chỉ đối với công tác cán bộ và phát triển nông thôn ở Lào mà còn cung cấp những luận cứ so sánh hữu ích cho Việt Nam trong việc phát huy vai trò của cán bộ cơ sở và người có uy tín trong xây dựng nông thôn mới và củng cố hệ thống chính trị ở cơ sở.

Trịnh Thanh Tâm (2013), *Xây dựng đội ngũ nữ cán bộ chủ chốt của hệ thống chính trị cấp xã - Qua khảo sát thực tiễn đồng bằng sông Hồng* [135], tập trung phân tích vị trí, vai trò và đặc điểm của đội ngũ nữ cán bộ chủ chốt cấp xã, bao gồm bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch và các chức danh lãnh đạo trong MTTQ, các đoàn thể CT-XH.

Thông qua khảo sát thực tiễn tại nhiều tỉnh thuộc khu vực đồng bằng sông Hồng, tác giả đánh giá toàn diện về thực trạng số lượng, chất lượng, trình độ, năng lực và uy tín của nữ cán bộ, chỉ ra những chuyển biến tích cực như tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo ngày càng tăng, ý thức trách nhiệm, năng lực tổ chức và bản lĩnh chính trị được nâng lên rõ rệt. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng chỉ ra những hạn chế và nguyên nhân, như sự bất bình đẳng giới còn tiềm ẩn trong nhận thức xã hội; cơ hội đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và bổ nhiệm còn hạn chế; áp lực gia đình - xã hội ảnh hưởng đến thời gian và điều kiện phấn đấu; cùng với đó là tâm lý e dè trong việc bổ trí phụ nữ giữ các chức vụ chủ chốt ở cơ sở. Trên cơ sở đó, Trịnh Thanh Tâm đề xuất một hệ thống giải pháp đồng bộ: hoàn thiện chính sách, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn và sử dụng nữ cán bộ hợp lý; xây dựng môi trường làm việc bình đẳng, khuyến khích phụ nữ tự tin khẳng định năng lực; tăng cường vai trò lãnh đạo của cấp ủy Đảng và sự phối hợp của các tổ chức CT-XH trong công tác cán bộ nữ. Tác phẩm góp phần cung cấp những luận cứ khoa học và kinh nghiệm thực tiễn quan trọng cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ nữ cán bộ chủ chốt cấp xã, hướng tới mục tiêu bình đẳng giới thực chất, phát huy vai trò, trí tuệ và năng lực của phụ nữ trong hệ thống chính trị ở cơ sở hiện nay.

Luận án *Thực hiện chính sách đối với cán bộ chủ chốt trong hệ thống chính trị cấp phường ở khu vực Tây Nam Bộ giai đoạn hiện nay* (2013) của Phan Thúy Vân [191], tập trung vào việc phân tích, đánh giá quá trình thực hiện các chính sách đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt cấp phường - lực lượng nòng cốt của hệ thống chính trị cơ sở ở khu vực Tây Nam Bộ. Trong luận án, tác giả làm rõ cơ sở lý luận về chính sách cán bộ, bao gồm khái niệm, mục tiêu, nội dung, vai trò và các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện chính sách đối với cán bộ chủ chốt ở cấp phường. Trên cơ sở đó, tác giả khảo sát thực tiễn tại nhiều địa phương thuộc vùng Tây Nam Bộ, luận án cũng chỉ ra những hạn chế, bất cập trong quá trình thực hiện chính sách: nội dung chính sách còn dàn trải, thiếu thống nhất giữa các địa phương; công tác quy hoạch, sử dụng cán bộ còn mang tính hình thức; chế độ đãi ngộ, khen thưởng chưa tương xứng với yêu cầu và khối lượng công việc; đồng thời còn tồn tại sự chênh lệch lớn giữa các phường ở đô thị trung tâm và vùng nông thôn, biên giới, hải đảo. Từ thực tiễn nghiên cứu, Phan Thúy Vân đề xuất hệ thống giải pháp hoàn thiện như: đổi mới công tác hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách cán bộ; cụ thể hóa tiêu chuẩn, cơ chế đánh giá, đãi ngộ gắn với kết quả công tác; bảo đảm tính công khai, minh bạch và thống nhất trong thực hiện chính sách; đồng thời tăng

cường kiểm tra, giám sát, phát huy vai trò của tổ chức đảng và nhân dân trong giám sát việc thực hiện chính sách đối với cán bộ. Luận án góp phần bổ sung luận cứ khoa học cho việc hoàn thiện chính sách cán bộ ở cấp phường, đặc biệt trong bối cảnh Tây Nam Bộ - khu vực có đặc thù về điều kiện kinh tế, xã hội và văn hóa - qua đó nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập của vùng hiện nay.

Trong luận án *Đào tạo nguồn cán bộ, công chức xã người dân tộc thiểu số tại các tỉnh Tây Nguyên giai đoạn hiện nay* (2014), Trương Thị Bạch Yến, [199], làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của công tác đào tạo nguồn cán bộ, công chức xã là người dân tộc thiểu số, coi đây là yếu tố quyết định trong việc củng cố HTCT cơ sở, bảo đảm sự gắn bó giữa Đảng, chính quyền với đồng bào các dân tộc, góp phần giữ vững ổn định CT-XH và phát triển bền vững vùng Tây Nguyên. Trên cơ sở khảo sát thực tế tại các tỉnh Gia Lai, Kon Tum, Đắk Lắk, Đắk Nông và Lâm Đồng, luận án chỉ ra những kết quả tích cực đạt được trong công tác đào tạo cán bộ dân tộc thiểu số, như mạng lưới cơ sở đào tạo được mở rộng, chương trình bồi dưỡng ngày càng thiết thực, số lượng cán bộ là người dân tộc thiểu số tham gia hệ thống chính trị cấp xã tăng rõ rệt. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng nêu rõ những hạn chế, bất cập: nội dung, phương pháp đào tạo chưa phù hợp với đặc điểm vùng, dân tộc; chất lượng đầu vào của học viên còn thấp; thiếu cơ chế hỗ trợ sau đào tạo; một bộ phận cán bộ trẻ chưa phát huy được năng lực, còn trông chờ, ỷ lại; đồng thời, cơ sở vật chất và đội ngũ giảng viên ở các trung tâm đào tạo địa phương còn yếu. Từ thực tiễn đó, Trương Thị Bạch Yến đề xuất các giải pháp chủ yếu: đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo theo hướng thực tiễn, gắn với yêu cầu phát triển vùng; tăng cường phối hợp giữa các cơ sở đào tạo trung ương và địa phương; thực hiện chính sách ưu tiên, hỗ trợ về kinh phí, học bổng, việc làm sau đào tạo; đồng thời chú trọng bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý, năng lực vận động quần chúng và hiểu biết pháp luật cho cán bộ dân tộc thiểu số. Luận án có ý nghĩa khoa học và thực tiễn sâu sắc, góp phần bổ sung luận cứ cho việc hoạch định chính sách phát triển đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở cơ sở, qua đó tăng cường năng lực quản lý nhà nước, củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc và thúc đẩy phát triển bền vững Tây Nguyên trong giai đoạn mới.

Trong Dự án *Điều tra, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh cải*

cách chế độ công vụ, công chức (2016), Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước (Bộ Nội vụ) [192], là một công trình nghiên cứu quy mô lớn, mang tính tổng kết thực tiễn sâu sắc về đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở trên phạm vi toàn quốc. Trên cơ sở khảo sát hàng chục nghìn mẫu tại các địa phương đại diện cho các vùng miền, nghiên cứu đã phản ánh bức tranh toàn diện về chất lượng, năng lực và cơ cấu của đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn. Kết quả điều tra cho thấy, phần lớn cán bộ, công chức cơ sở có tinh thần trách nhiệm, gắn bó với địa phương, song chất lượng còn chưa đồng đều, nhiều nơi còn thiếu tính chuyên nghiệp, trình độ quản lý, kỹ năng hành chính, tin học, ngoại ngữ và kỹ năng giao tiếp công vụ còn hạn chế; cơ cấu độ tuổi, giới tính, ngành nghề và vùng miền chưa hợp lý. Một số địa phương còn tình trạng bổ nhiệm cán bộ chưa đúng tiêu chuẩn, thiếu quy hoạch dài hạn và công tác đánh giá, sử dụng chưa thực sự công bằng, minh bạch. Từ thực trạng đó, Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước đề xuất nhóm giải pháp tổng thể nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức. Dự án có giá trị thực tiễn cao, cung cấp dữ liệu khoa học và căn cứ quan trọng cho việc hoạch định chính sách nhân sự khu vực công, đồng thời là cơ sở để Bộ Nội vụ và các địa phương hoàn thiện đề án cải cách chế độ công vụ, công chức, hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, phục vụ nhân dân trong giai đoạn mới.

Cuốn sách *Vai trò của chính quyền cấp xã trong phát triển và quản lý xã hội ở Việt Nam* (2017) của Nguyễn Minh Phương [120], dựa trên cơ sở lý luận về nhà nước học, quản lý công và quản trị địa phương, tác giả phân tích mối quan hệ giữa chính quyền cấp xã với các thiết chế chính trị - xã hội khác, làm rõ vai trò của chính quyền xã không chỉ trong tổ chức, quản lý mà còn trong việc thúc đẩy phát triển, bảo đảm ổn định chính trị, trật tự xã hội và nâng cao đời sống nhân dân. Qua khảo sát thực tiễn ở nhiều địa phương, Nguyễn Minh Phương chỉ ra rằng chính quyền cấp xã đã có nhiều đổi mới trong quản lý và phục vụ nhân dân, góp phần quan trọng vào phát triển nông thôn mới, giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo, bảo đảm an ninh trật tự và thực hiện dân chủ ở cơ sở. Tuy nhiên, công trình cũng nêu rõ những hạn chế, bất cập như năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ, công chức xã còn chưa đồng đều; cơ chế phối hợp giữa các bộ phận trong chính quyền xã chưa chặt chẽ; nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất còn hạn chế; và việc thực hiện phân cấp quản lý đôi khi còn hình thức. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số định hướng và giải pháp nhằm

phát huy vai trò của chính quyền cấp xã trong giai đoạn mới: tiếp tục hoàn thiện thể chế pháp lý về tổ chức và hoạt động của chính quyền cơ sở; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý; phát huy dân chủ, minh bạch và trách nhiệm giải trình của chính quyền đối với nhân dân; đồng thời bảo đảm nguồn lực để chính quyền xã thực hiện tốt chức năng quản lý nhà nước và phục vụ phát triển cộng đồng. Tác phẩm là tài liệu tham khảo có giá trị đối với công tác nghiên cứu, giảng dạy và thực tiễn quản lý nhà nước ở cơ sở, góp phần khẳng định vai trò then chốt của chính quyền cấp xã trong việc hiện thực hóa chủ trương “lấy dân làm gốc” và xây dựng nền hành chính phục vụ, hiệu lực, hiệu quả ở Việt Nam hiện nay.

Trong luận án *Phát huy vai trò của nhân tố chủ quan trong xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở đồng bằng sông Hồng hiện nay* (2018), Đỗ Thái Huy [64], tập trung làm rõ tầm quan trọng của nhân tố chủ quan - gồm ý thức chính trị, đạo đức, tinh thần trách nhiệm, năng lực tư duy và ý chí phấn đấu - trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở. Qua khảo sát thực tiễn, tác giả chỉ ra rằng phần lớn cán bộ có tinh thần rèn luyện, nhưng vẫn còn biểu hiện thụ động, thiếu chủ động đổi mới. Luận án đề xuất các giải pháp phát huy nhân tố chủ quan như: nâng cao nhận thức chính trị, gắn đào tạo với tự rèn luyện, xây dựng môi trường làm việc dân chủ, phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu và đánh giá cán bộ theo năng lực, kết quả công tác. Công trình khẳng định phát huy nhân tố chủ quan là yếu tố quyết định để xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã có phẩm chất, năng lực và bản lĩnh đáp ứng yêu cầu phát triển hiện nay.

Luận án *Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp xã ở Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn hiện nay* (2018) của Trần Thanh Sang [133], là công trình nghiên cứu chuyên sâu về phát triển nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý ở cấp cơ sở trong vùng Đồng bằng sông Cửu Long - khu vực có vị trí chiến lược về kinh tế, xã hội và quốc phòng - an ninh. Tác giả làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp xã, coi đây là khâu then chốt trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất chính trị, năng lực quản lý, am hiểu thực tiễn địa phương. Qua khảo sát tại nhiều tỉnh trong vùng, luận án chỉ ra rằng công tác đào tạo, bồi dưỡng thời gian qua đã đạt được một số kết quả tích cực như nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và kỹ năng công tác cho cán bộ cơ sở, song vẫn còn hạn chế: nội dung chương trình còn nặng lý thuyết, thiếu thực tiễn; phương pháp giảng dạy

chậm đổi mới; cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên và cơ chế đánh giá kết quả học tập còn bất cập. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp chủ yếu: đổi mới chương trình, phương pháp đào tạo theo hướng thực hành, sát với yêu cầu công việc; gắn đào tạo với quy hoạch, sử dụng và đánh giá cán bộ; tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo trung ương và địa phương; phát huy vai trò của người đứng đầu trong quản lý và tạo điều kiện cho cán bộ học tập, bồi dưỡng thường xuyên. Luận án khẳng định, việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp xã là yếu tố quyết định để hình thành đội ngũ cán bộ cơ sở có năng lực, bản lĩnh, tư duy đổi mới, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững vùng Đồng bằng sông Cửu Long trong giai đoạn hiện nay.

Bài Nâng cao hiệu quả bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở tại thành phố Hồ Chí Minh (2022) của tác giả Phạm Thị Thu Hương [62], tập trung phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp nhằm đổi mới, nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng CBCCS trong bối cảnh đô thị lớn và năng động nhất cả nước. Tác giả khẳng định rằng, đội ngũ CBCCS ở Thành phố Hồ Chí Minh giữ vai trò trực tiếp trong việc triển khai chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, vì vậy chất lượng công tác bồi dưỡng có ý nghĩa quyết định đối với năng lực lãnh đạo, quản lý và hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở. Qua khảo sát thực tế, bài viết chỉ ra những kết quả tích cực như nội dung bồi dưỡng ngày càng sát thực tế, chú trọng kỹ năng quản lý, giao tiếp hành chính, xử lý tình huống; tuy nhiên vẫn còn hạn chế về tính cập nhật, phương pháp giảng dạy còn nặng lý thuyết, hình thức tổ chức học tập chưa linh hoạt, và cơ chế đánh giá hiệu quả sau bồi dưỡng còn thiếu. Trên cơ sở đó, Phạm Thị Thu Hương đề xuất một số giải pháp trọng tâm: đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng theo hướng thực hành, kỹ năng; ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin và mô hình học trực tuyến; nâng cao năng lực giảng viên và chất lượng cơ sở đào tạo; gắn bồi dưỡng với quy hoạch, đánh giá, sử dụng cán bộ; đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát và khuyến khích cán bộ tự học, tự bồi dưỡng.

Tác giả Bùi Văn Hải và Lê Hoàng Trang (2024) trong bài nghiên cứu *Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã tỉnh Thái Nguyên đáp ứng yêu cầu phát triển hiện nay* [44], tập trung phân tích thực trạng, đặc điểm và yêu cầu đặt ra trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã của tỉnh Thái Nguyên trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, đô thị hóa và chuyển đổi số. Tác giả khẳng định rằng đội ngũ cán bộ cấp xã là lực lượng trực tiếp triển khai chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đến với người dân, đóng vai trò nền tảng trong quản lý, điều hành và phát

triển kinh tế - xã hội ở cơ sở. Qua khảo sát thực tiễn, nghiên cứu ghi nhận những chuyển biến tích cực trong công tác cán bộ ở Thái Nguyên, như chất lượng đội ngũ từng bước được nâng lên, trình độ lý luận chính trị và chuyên môn được chuẩn hóa, tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ nhân dân được cải thiện rõ rệt. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế: cơ cấu đội ngũ chưa thật hợp lý, năng lực quản lý và kỹ năng hành chính của một bộ phận cán bộ còn yếu, công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ chưa đồng bộ, thiếu tính kế thừa và tính chiến lược. Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đề xuất các giải pháp trọng tâm nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã đáp ứng yêu cầu phát triển mới, gồm: tiếp tục chuẩn hóa tiêu chuẩn chức danh và khung năng lực; đổi mới công tác quy hoạch, tuyển chọn, đánh giá và bố trí cán bộ theo năng lực, kết quả thực tiễn; đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng theo hướng thiết thực, gắn lý luận với kỹ năng hành chính và công nghệ số; đồng thời hoàn thiện cơ chế đãi ngộ, khuyến khích cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số phát huy năng lực.

1.1.2. Tình hình nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ

Cuốn sách *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ* (2008) của Bùi Đình Phong [118], khẳng định, trong tư tưởng Hồ Chí Minh, “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Vì vậy, công tác cán bộ phải được coi là “công việc gốc của Đảng”. Trên cơ sở đó, cuốn sách làm rõ các nội dung cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, bao gồm: quan niệm về vai trò, vị trí của cán bộ; yêu cầu về phẩm chất, năng lực và đạo đức cách mạng; các nguyên tắc lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và kiểm tra cán bộ; cùng mối quan hệ giữa Đảng, Nhà nước và nhân dân trong công tác cán bộ. Bùi Đình Phong không chỉ phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh dưới góc nhìn lý luận chính trị mà còn vận dụng vào thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay, chỉ ra tính thời sự và giá trị bền vững của tư tưởng Hồ Chí Minh trong bối cảnh đổi mới và hội nhập. Tác phẩm nhấn mạnh rằng học tập và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ không chỉ là yêu cầu về nhận thức mà còn là phương hướng hành động cụ thể để xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, có bản lĩnh, năng lực, phẩm chất và tinh thần cống hiến. Với cách tiếp cận khoa học, logic và giàu tính thực tiễn, cuốn sách của Bùi Đình Phong trở thành tài liệu tham khảo quan trọng cho công tác nghiên cứu, giảng dạy lý luận chính trị, cũng như cho những người làm công tác tổ chức - cán bộ trong hệ

thống chính trị, góp phần khẳng định giá trị trường tồn của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với sự nghiệp xây dựng Đảng và phát triển đất nước hiện nay.

Trong cuốn *Hồ Chí Minh đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài* (2010) tác giả Đức Vượng [196], cho rằng, trong tư tưởng Hồ Chí Minh, cán bộ và nhân tài là nguồn lực quyết định mọi thành công của cách mạng, bởi theo Người, “công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”. Cuốn sách phân tích sâu quan điểm của Hồ Chí Minh về yêu cầu “đức” và “tài” trong cán bộ, nhấn mạnh sự kết hợp hài hòa giữa phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng với năng lực chuyên môn, tư duy sáng tạo và tinh thần dấn thân vì dân, vì nước. Nội dung tác phẩm tập trung làm rõ phương pháp, nguyên tắc và phong cách Hồ Chí Minh trong đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ, như: học đi đôi với hành, lý luận gắn với thực tiễn, giáo dục toàn diện cả về trí - đức - thể - mỹ, đào tạo qua thực tiễn cách mạng, thông qua công việc, và chú trọng rèn luyện đạo đức, bản lĩnh chính trị. Bên cạnh đó, Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng việc phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài, bất kể xuất thân, lứa tuổi, dân tộc hay quá khứ, miễn là người đó có tài năng, có tâm huyết, có lòng yêu nước và tinh thần phục vụ nhân dân. Việc kế thừa và vận dụng tư tưởng của Người không chỉ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, mà còn thúc đẩy việc hình thành cơ chế trọng dụng nhân tài, tạo động lực cho phát triển đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Cuốn sách *Hồ Chí Minh con người của sự sống* (2014) của tác giả Mạch Quang Thắng [147], làm rõ mối quan hệ giữa tư tưởng và hành động của Hồ Chí Minh trong các lĩnh vực: xây dựng Đảng, rèn luyện cán bộ, giáo dục thế hệ trẻ, phát huy sức mạnh đại đoàn kết dân tộc, đấu tranh cho độc lập và tự do của con người. Theo tác giả, “sự sống” ở đây không chỉ là tồn tại vật chất, mà còn là sức sống tinh thần, trí tuệ, đạo đức và niềm tin - những giá trị mà Hồ Chí Minh đã khơi dậy và truyền lại cho các thế hệ. Cuốn sách đồng thời khẳng định tầm vóc tư tưởng và nhân cách Hồ Chí Minh như một mẫu mực về con người cách mạng, người thầy vĩ đại của đạo đức, lối sống và nhân cách Việt Nam hiện đại. Qua đó, Mạch Quang Thắng gợi mở nhiều suy ngẫm về việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong thời kỳ mới - không chỉ dừng ở khẩu hiệu hay hành vi bề ngoài, mà phải thấm nhuần trong nhận thức, hành động và ứng xử của mỗi người.

Trong bài *Đánh giá, sử dụng đội ngũ cán bộ của Đảng theo tư tưởng “Hiểu biết cán bộ, khéo dùng cán bộ” của Chủ tịch Hồ Chí Minh* (2014), Phạm Ngọc

Nhân [114], tập trung luận giải sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, đặc biệt là quan điểm “hiểu biết cán bộ” và “khéo dùng cán bộ” - hai nội dung có mối quan hệ hữu cơ, giữ vai trò nền tảng trong xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng. Tác giả nhấn mạnh rằng, theo Hồ Chí Minh, muốn dùng đúng cán bộ thì trước hết phải hiểu đúng cán bộ, hiểu về phẩm chất, năng lực, sở trường, động cơ làm việc và hoàn cảnh của từng người. Sự hiểu biết đúng đắn là cơ sở để bố trí, phân công, sử dụng cán bộ phù hợp, phát huy được sở trường, khắc phục được hạn chế, tránh tình trạng dùng sai người hoặc lãng phí nhân tài. Cùng với đó, “khéo dùng cán bộ” không chỉ là sắp xếp đúng vị trí, mà còn là nghệ thuật lãnh đạo, thể hiện ở việc tin tưởng, giao việc đúng tầm, khuyến khích sáng tạo, động viên, kiểm tra và giúp cán bộ trưởng thành trong thực tiễn. Từ đó, bài viết đề xuất cần đổi mới công tác đánh giá, sử dụng cán bộ theo tinh thần Hồ Chí Minh, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch; kết hợp giữa phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn và hiệu quả thực tiễn; đề cao trách nhiệm của người đứng đầu trong đánh giá và bố trí cán bộ; đồng thời tạo cơ chế phát huy sáng kiến, năng lực và động lực cống hiến của cán bộ.

Tác giả Tô Lâm (2016) trong tác phẩm *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ Công an Nhân dân* [86], phân tích các nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ CAND, bao gồm: tiêu chuẩn người cán bộ công an; nguyên tắc lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ; phương pháp nêu gương, rèn luyện đạo đức, lối sống; cũng như vai trò của tổ chức Đảng trong việc lãnh đạo, kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ công an. Tác giả nhấn mạnh rằng Hồ Chí Minh luôn xem cán bộ công an là “người đầy tớ trung thành của nhân dân”, phải gần dân, hiểu dân, dựa vào dân và vì nhân dân phục vụ. Trên cơ sở đó, công trình đề xuất những định hướng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào thực tiễn hiện nay, như: tiếp tục đổi mới công tác cán bộ trong lực lượng CAND theo hướng chính quy, tinh nhuệ, hiện đại; xây dựng đội ngũ cán bộ công an có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, giỏi nghiệp vụ, tinh thông pháp luật, có tư duy khoa học và khả năng ứng phó linh hoạt với các thách thức an ninh phi truyền thống.

Tác giả Nguyễn Quốc Phẩm, Nguyễn Thành Minh (2016) trong bài *Tư tưởng Hồ Chí Minh về phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số* [115], tập trung phân tích những giá trị lý luận và thực tiễn trong tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng, đào tạo và phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong sự nghiệp cách mạng

và phát triển đất nước. Tác giả khẳng định rằng Hồ Chí Minh luôn coi công tác cán bộ dân tộc thiểu số là bộ phận quan trọng của chính sách dân tộc và công tác cán bộ của Đảng, vì đây là lực lượng trực tiếp tuyên truyền, tổ chức, vận động quần chúng ở vùng sâu, vùng xa, góp phần củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc. Theo Người, cán bộ dân tộc thiểu số phải “trung thành, gương mẫu, gần dân, hiểu dân, nói tiếng dân và làm cho dân tin”, đồng thời cần được quan tâm đào tạo toàn diện cả về chính trị, đạo đức và năng lực chuyên môn. Bài viết làm rõ những nội dung cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về phát triển cán bộ dân tộc thiểu số, bao gồm: (1) tầm quan trọng của việc phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng người có uy tín trong cộng đồng; (2) coi trọng đào tạo, cất nhắc cán bộ dân tộc thiểu số tại chỗ, gắn với đặc điểm vùng miền; (3) kết hợp giữa giáo dục lý luận chính trị với rèn luyện thực tiễn; và (4) xây dựng cơ chế, chính sách ưu tiên, tạo điều kiện để cán bộ dân tộc thiểu số phát triển và cống hiến.

Bài viết *Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng ta về tiêu chuẩn cán bộ* (2016) của tác giả Trương Thị Thu Hà [43], tập trung phân tích sự thống nhất và phát triển giữa tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ với quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam trong xác định tiêu chuẩn cán bộ qua các thời kỳ cách mạng. Tác giả khẳng định rằng, Hồ Chí Minh luôn coi cán bộ là cái gốc của mọi công việc, nên việc xác định đúng tiêu chuẩn cán bộ là yếu tố quyết định trong công tác cán bộ. Theo tư tưởng của Người, cán bộ phải “vừa hồng, vừa chuyên”, trong đó “đức” là gốc, “tài” là quan trọng, thể hiện ở lòng trung thành tuyệt đối với Đảng, tinh thần phục vụ nhân dân, đạo đức trong sáng, khiêm tốn, giản dị và có năng lực thực tiễn, biết tổ chức, lãnh đạo và sáng tạo trong công việc. Từ tư tưởng đó, bài viết phân tích sự kế thừa và phát triển của Đảng ta trong từng giai đoạn, thể hiện qua các quy định, nghị quyết, đặc biệt là Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII, Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII và các quy định mới về tiêu chuẩn, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ. Đảng luôn quán triệt sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh, coi phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống là yếu tố nền tảng; đồng thời nhấn mạnh năng lực thực tiễn, uy tín và hiệu quả công tác là tiêu chí quan trọng trong đánh giá cán bộ.

Bài viết *Tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài - giá trị lịch sử và hiện thực* (2017) của tác giả Hà Đức Long [91], phân tích sâu sắc quan điểm của Hồ Chí Minh về vai trò, vị trí và cách sử dụng nhân tài đối với sự nghiệp cách mạng. Tác giả khẳng định, theo Hồ Chí Minh, nhân tài là “nguyên khí của quốc gia”, vì vậy phải được

phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng công bằng, khách quan, “dụng nhân như dụng mộc” - dùng đúng người, đúng việc, phát huy sở trường của từng người. Bài viết đồng thời chỉ ra giá trị hiện thực của tư tưởng này trong giai đoạn hiện nay: cần hoàn thiện cơ chế, chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài; tạo môi trường làm việc dân chủ, minh bạch; đề cao trách nhiệm của người đứng đầu trong phát hiện và bảo vệ nhân tài. Theo Hà Đức Long, tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài là di sản quý báu, mang giá trị bền vững cho công tác cán bộ và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam hôm nay.

Nghiên cứu *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ* (2020) của tác giả Vũ Văn Phúc [119], làm rõ nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò, tiêu chuẩn và phương pháp xây dựng đội ngũ cán bộ. Tác giả khẳng định, theo Hồ Chí Minh, cán bộ là cái gốc của mọi công việc, phải “vừa hồng, vừa chuyên”, có đạo đức, năng lực và tinh thần trách nhiệm. Nghiên cứu nhấn mạnh tính thời sự của tư tưởng này trong công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng hiện nay, đề xuất các giải pháp như đổi mới đánh giá cán bộ theo hiệu quả công việc, rèn luyện phẩm chất đạo đức và phát huy vai trò nêu gương. Công trình góp phần khẳng định giá trị chỉ dẫn lâu dài của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với công tác cán bộ trong thời kỳ mới.

Cuốn sách *Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ* (2023) của Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng - Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh [195], hệ thống hóa, phân tích và làm sáng tỏ tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ trong mối liên hệ với yêu cầu xây dựng, chỉnh đốn Đảng và phát triển đội ngũ cán bộ trong giai đoạn hiện nay. Tác phẩm trình bày có hệ thống quan điểm toàn diện của Hồ Chí Minh về vai trò, tiêu chuẩn, nguyên tắc và phương pháp công tác cán bộ. Trong đó, tập trung làm rõ tư tưởng của Người về tiêu chuẩn cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, coi trọng đạo đức cách mạng là gốc, năng lực là điều kiện cần, đồng thời đề cao tinh thần học hỏi, rèn luyện và gắn bó mật thiết với nhân dân. Bên cạnh việc phân tích giá trị lý luận, công trình còn liên hệ và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào thực tiễn công tác cán bộ của Đảng hiện nay, trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Tác giả tập thể nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, năng lực thực tiễn cao; đồng thời đề xuất các giải pháp cụ thể về đào tạo, quy hoạch, đánh giá, kiểm soát quyền lực và cơ chế nêu gương.

1.1.3. Tình hình nghiên cứu vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ ở tỉnh Đồng Nai

** Nghiên cứu vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ cán bộ*

Cuốn 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* (1997) của Trịnh Gia Ban, Phạm Văn Trường, Tô Văn Giai [12], khẳng định, tư tưởng Hồ Chí Minh vẫn giữ nguyên giá trị trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN và phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Theo các tác giả, việc thấm nhuần và vận dụng đúng đắn tư tưởng Hồ Chí Minh là nền tảng để xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, có phẩm chất, năng lực và uy tín, đủ tầm hoàn thành nhiệm vụ. Cuốn sách đề xuất coi cán bộ là “gốc của mọi công việc”, đặt công tác cán bộ là trọng tâm trong xây dựng Đảng và quản lý nhà nước; đồng thời quán triệt các nguyên tắc “trọng đức, trọng tài, trọng dân, trọng thực tiễn” trong tuyển chọn, bố trí và sử dụng cán bộ. Ngoài ra, việc thường xuyên rèn luyện đạo đức cách mạng, chống chủ nghĩa cá nhân, cục bộ, bè phái, quan liêu, cùng đổi mới phương thức đánh giá và sử dụng cán bộ theo hướng công khai, dân chủ, dựa trên hiệu quả công tác và sự tín nhiệm của Nhân dân được nhấn mạnh như các giải pháp then chốt.

Tác giả Trần Thị Minh Tuyết (2015) trong bài: *Kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ ở nước ta hiện nay* [181], cho rằng, việc đánh giá cán bộ là “khâu mở đầu, khâu quyết định” của toàn bộ quy trình công tác cán bộ, bởi chỉ trên cơ sở đánh giá đúng mới có thể bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và quy hoạch cán bộ một cách hiệu quả. Trên nền tảng tư tưởng Hồ Chí Minh, tác giả đã làm rõ những hạn chế trong đánh giá cán bộ ở nước ta trong thời gian qua, như: nặng về hình thức, chạy theo thành tích, ngại va chạm, còn thiếu cơ chế giám sát và phản biện xã hội. Từ đó, bài viết kiến nghị một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh, như: hoàn thiện quy trình đánh giá, phát huy dân chủ trong nhận xét cán bộ, gắn đánh giá với kết quả thực thi nhiệm vụ và ý kiến của nhân dân.

Trong bài: *Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và việc vận dụng trong tình hình hiện nay* (2016), tác giả Mai Đức Ngọc [112], đã hệ thống hóa những nội dung cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, bao gồm: quan điểm về vai trò quyết định của cán bộ; yêu cầu trong tuyển chọn, đào tạo, bố trí, sử dụng và kiểm tra cán bộ; phương pháp đánh giá và phát huy vai trò nêu gương; cùng với nguyên tắc “trọng dụng nhân tài, chống chủ nghĩa cá nhân, quan liêu, tham ô, lãng phí”. Theo tác

giả, những luận điểm ấy không chỉ là di sản lý luận mà còn là kim chỉ nam cho công tác cán bộ trong thời kỳ mới. Từ nền tảng đó, bài viết đi sâu phân tích việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong điều kiện hiện nay, khi đất nước đẩy mạnh công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế. Tác giả cho rằng, mặc dù Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, nghị quyết về xây dựng đội ngũ cán bộ, nhưng việc cụ thể hóa và tổ chức thực hiện vẫn còn những hạn chế nhất định: đánh giá cán bộ chưa thật khách quan; quy hoạch, luân chuyển, sử dụng còn thiếu tính chiến lược; và tình trạng chạy chức, chạy quyền, lợi ích nhóm vẫn tồn tại ở một số nơi. Trên cơ sở đó, công trình đề xuất một số phương hướng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn mới, như: tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức công vụ cho cán bộ; hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực; xây dựng môi trường làm việc công khai, minh bạch; phát huy vai trò của nhân dân trong giám sát cán bộ; và kiên quyết xử lý các biểu hiện suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”.

Theo tác giả Đinh Nguyễn An (2016), trong bài viết *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác cán bộ đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế ở Việt Nam hiện nay* [1], tập trung luận giải giá trị định hướng của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng. Theo tác giả, tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ không chỉ mang tính cách mạng và nhân văn sâu sắc mà còn chứa đựng nhiều nội dung có giá trị thời sự, có thể vận dụng sáng tạo vào quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay. Trên cơ sở phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ Việt Nam trước yêu cầu hội nhập, bài viết đề xuất các giải pháp vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh như: tăng cường giáo dục lý tưởng, đạo đức cách mạng gắn với đào tạo chuyên môn, ngoại ngữ, kỹ năng hội nhập; xây dựng cơ chế trọng dụng nhân tài; mở rộng hợp tác quốc tế trong đào tạo cán bộ; và hoàn thiện chính sách đãi ngộ tương xứng để thu hút, giữ chân người giỏi.

Trong bài *Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh* (2016), Thân Minh Quế [124], làm rõ nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ cấp, trong đó nhấn mạnh các nguyên tắc cơ bản: cán bộ phải gần dân, hiểu dân, trọng dân; phải vừa có phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, vừa có năng lực thực tiễn; phải thực sự là người “đầy tớ trung thành của nhân dân”. Theo tác giả, Hồ Chí Minh luôn coi cán bộ là “gốc rễ” của công tác dân vận và là nơi thể hiện sinh động nhất mối quan hệ giữa Đảng với dân. Trên cơ sở vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh, tác giả đề xuất một số định hướng và giải pháp trọng tâm: (1) xây dựng cơ chế lựa chọn, đánh

giá, sử dụng cán bộ cơ sở dựa trên phẩm chất và hiệu quả công việc; (2) đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng toàn diện về chính trị, chuyên môn, kỹ năng dân vận, công nghệ thông tin; (3) tăng cường kiểm tra, giám sát, phòng ngừa tham nhũng, lãng phí ở cấp cơ sở; và (4) tạo môi trường dân chủ, minh bạch để cán bộ cơ sở phát huy năng lực, gắn bó với nhân dân.

Trong bài *Tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ - vận dụng vào đổi mới công tác cán bộ của Đảng hiện nay* (2017), tác giả Lê Thị Nam An [3], tập trung luận giải tính khoa học, nhân văn và giá trị bền vững của tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác đánh giá cán bộ, coi đây là khâu “then chốt trong khâu then chốt” của công tác cán bộ. Theo tác giả, Hồ Chí Minh không chỉ đề cập đến việc chọn người, dùng người mà còn đặc biệt nhấn mạnh đến đánh giá đúng người, coi đó là tiền đề để bố trí, sử dụng và phát triển cán bộ phù hợp với năng lực và phẩm chất của từng cá nhân. Trên nền tảng đó, bài viết đi sâu phân tích thực tiễn công tác đánh giá cán bộ của Đảng hiện nay, chỉ ra nhiều tiến bộ trong việc ban hành các quy định, tiêu chí và quy trình đánh giá, song cũng thẳng thắn nhận diện những tồn tại: tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm; bệnh hình thức, thành tích; đánh giá theo cảm tính hoặc theo quy trình nhưng thiếu thực chất. Theo tác giả, những hạn chế này làm giảm hiệu quả của công tác cán bộ, ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ và niềm tin của nhân dân. Từ việc đối chiếu với tư tưởng Hồ Chí Minh, tác giả đề xuất một số định hướng đổi mới công tác đánh giá cán bộ, như: xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá định lượng rõ ràng, minh bạch; tăng cường đánh giá theo kết quả thực hiện nhiệm vụ và sự tín nhiệm của nhân dân; gắn đánh giá với công tác quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng và kỷ luật; và đặc biệt, phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu trong việc bảo đảm công tâm, khách quan, minh bạch trong đánh giá cán bộ.

Trong bài *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh nhằm nhận diện một số biểu hiện lệch lạc trong công tác quy hoạch cán bộ hiện nay* (2017), Đỗ Xuân Tuất [180], tiếp cận công tác quy hoạch cán bộ từ góc độ vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh - coi đó là nền tảng lý luận và kim chỉ nam để xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ mới. Theo tác giả, quy hoạch cán bộ là khâu có tính chiến lược, bảo đảm cho Đảng có được nguồn nhân lực lãnh đạo kế cận vững vàng, đủ năng lực chính trị và trí tuệ để gánh vác nhiệm vụ cách mạng. Trên cơ sở vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh, công trình đề xuất một số giải

pháp khắc phục, trong đó nhấn mạnh: phải coi trọng “công tâm, khách quan” trong quy hoạch; phát huy dân chủ trong tập thể lãnh đạo; mở rộng nguồn quy hoạch, chú trọng phát hiện và đào tạo cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số; gắn quy hoạch với đào tạo, luân chuyển và đánh giá cán bộ thực chất; đồng thời kiên quyết chống các biểu hiện lợi ích nhóm, chạy chức, chạy quyền.

Phạm Hồng Kiên (2017) trong bài viết *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá và sử dụng cán bộ trong giai đoạn hiện nay* [84], tập trung phân tích giá trị chỉ dẫn của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với hai khâu then chốt của công tác cán bộ: đánh giá và sử dụng, coi đây là yếu tố quyết định đến chất lượng và hiệu quả của toàn bộ hệ thống chính trị. Tác giả khẳng định rằng, Hồ Chí Minh đã để lại một hệ thống quan điểm sâu sắc, toàn diện về cán bộ, từ tuyển chọn, đào tạo, bố trí, sử dụng đến kiểm tra, giám sát, trong đó đánh giá và sử dụng cán bộ là trung tâm, phản ánh trực tiếp trình độ lãnh đạo, năng lực tổ chức và đạo đức của Đảng cầm quyền. Từ nền tảng lý luận đó, bài viết đi sâu phân tích thực trạng đánh giá và sử dụng cán bộ ở nước ta hiện nay; đồng thời, đề xuất những định hướng đổi mới công tác đánh giá và sử dụng cán bộ, gồm: (1) hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá gắn với kết quả, hiệu quả công tác và tín nhiệm của nhân dân; (2) mở rộng dân chủ, phát huy vai trò giám sát của tập thể và nhân dân; (3) xây dựng cơ chế sử dụng cán bộ linh hoạt, đề cao năng lực thực tiễn và tinh thần trách nhiệm; và (4) gắn đánh giá, sử dụng với kiểm tra, giám sát và phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ.

Cuốn sách *Đổi mới việc đánh giá, sử dụng cán bộ* (2017) của tác giả Nguyễn Minh Tuấn [176], đã nêu lên những nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá và sử dụng cán bộ, coi đây là kim chỉ nam cho mọi hoạt động cán bộ của Đảng. Theo tác giả, Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh việc “đánh giá đúng người” là điều kiện tiên quyết để “dùng người đúng chỗ”, đồng thời chỉ rõ những căn bệnh nguy hiểm trong công tác cán bộ như cục bộ, bè phái, thiên vị, cảm tính hay nể nang. Việc sử dụng cán bộ, theo tinh thần Hồ Chí Minh, phải xuất phát từ lợi ích của nhân dân và nhiệm vụ cách mạng, không phụ thuộc vào vị thế hay quan hệ cá nhân. Dựa trên những nguyên lý đó, Nguyễn Minh Tuấn đã khảo sát thực tiễn công tác đánh giá, sử dụng cán bộ ở Việt Nam thời gian qua, trong đó đặc biệt nhấn mạnh đến những hạn chế như: đánh giá còn hình thức, nặng về định tính; công tác quy hoạch và sử dụng chưa gắn chặt với đánh giá thực chất; cơ chế giám sát, phản biện xã hội chưa phát huy đầy đủ; và tình trạng “chạy chức, chạy quyền” vẫn là nguy cơ đáng lo ngại. Trên cơ sở đó, tác giả đề

xuất hệ thống giải pháp toàn diện nhằm đổi mới công tác đánh giá và sử dụng cán bộ, bao gồm: (1) hoàn thiện tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá cụ thể, có thể lượng hóa; (2) gắn đánh giá với kết quả công tác, tín nhiệm và sự hài lòng của nhân dân; (3) mở rộng cơ chế cạnh tranh, dân chủ trong bổ nhiệm, đề bạt; (4) tăng cường kiểm tra, giám sát và chế tài xử lý sai phạm; và (5) xây dựng cơ chế phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài, nhất là cán bộ trẻ, có năng lực sáng tạo, tư duy đổi mới.

Cuốn sách *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ* (2018) của Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng [194], trình bày có hệ thống toàn bộ tư tưởng của Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ. Sách làm rõ vai trò “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, khẳng định đức và tài là hai tiêu chí trung tâm để đánh giá và sử dụng cán bộ. Công trình phân tích sâu các nội dung cốt lõi như: tiêu chuẩn cán bộ, nguyên tắc đánh giá, phương pháp lựa chọn, đào tạo, bố trí, kiểm tra và giám sát cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh; đồng thời chỉ ra những biểu hiện xa rời tư tưởng ấy trong thực tiễn như cục bộ, bè phái, chạy chức, hình thức. Trên cơ sở đó, sách đề xuất giải pháp vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay, gồm: đổi mới cơ chế đánh giá và sử dụng cán bộ; kiểm soát quyền lực; phát huy dân chủ, minh bạch; xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ. Nhìn chung, đây là công trình có giá trị lý luận và thực tiễn cao, góp phần hệ thống hóa và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, đồng thời định hướng cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng trong thời kỳ mới.

Luận án “*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*” (2018) tác giả Đoàn Phú Hưng [60], đã vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh để phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong khu vực. Luận án tập trung phân tích các khâu trọng yếu trong công tác cán bộ, bao gồm tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng, đánh giá và đãi ngộ, đồng thời chỉ ra những hạn chế trong việc thực hiện công tác này tại địa phương. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp cụ thể, như hoàn thiện cơ chế đánh giá cán bộ dựa trên kết quả thực tiễn và mức độ hài lòng của Nhân dân; xây dựng môi trường rèn luyện đạo đức, phát huy vai trò dân vận; cùng với việc tăng cường kiểm tra, giám sát của Đảng tại cơ sở nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đội ngũ cán bộ.

Trong bài *Vận dụng những luận điểm cơ bản của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ vào xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược hiện nay*

(2018), Trần Minh Trường [174], tập trung làm rõ ý nghĩa lý luận và giá trị thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược trong giai đoạn mới. Trên cơ sở đó, công trình phân tích thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở nước ta, ghi nhận những tiến bộ trong công tác quy hoạch, đào tạo và bố trí nhân sự, song cũng chỉ ra các hạn chế như: một số cán bộ thiếu tầm nhìn chiến lược, ngại đổi mới, biểu hiện lợi ích nhóm, thiếu tính tiên phong, nêu gương. Từ việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh, tác giả đề xuất những định hướng chủ yếu: hoàn thiện tiêu chuẩn, cơ chế đánh giá, lựa chọn và sử dụng cán bộ chiến lược; kết hợp giữa đức và tài, giữa năng lực tư duy lý luận và năng lực hành động; tăng cường kiểm soát quyền lực, phòng ngừa tha hóa; và coi trọng xây dựng môi trường văn hóa chính trị lành mạnh trong đội ngũ lãnh đạo cao cấp.

Trong Luận án *Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh* (2019), tác giả Nguyễn Văn Hòa [50], tập trung làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn và phương hướng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ công chức Việt Nam thời kỳ mới. Tác giả khẳng định rằng, tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ có giá trị chỉ đạo trực tiếp đối với việc xây dựng đội ngũ công chức - lực lượng thực thi quyền lực nhà nước, gắn bó mật thiết với nhân dân. Hồ Chí Minh luôn coi công chức là “công bộc của dân”, phải có đức, tài, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm và phong cách phục vụ nhân dân tận tụy, liêm khiết. Luận án phân tích thực trạng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay, nêu bật những chuyển biến tích cực về trình độ chuyên môn, năng lực quản lý, ý thức phục vụ và kỷ luật hành chính, đồng thời chỉ rõ những hạn chế như: một bộ phận công chức còn biểu hiện quan liêu, thụ động, thiếu tinh thần đổi mới, trách nhiệm và đạo đức công vụ. Từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ công chức, gồm: (1) tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng và đạo đức công vụ; (2) đổi mới công tác tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá công chức theo hướng công khai, minh bạch, dựa vào kết quả thực hiện nhiệm vụ; (3) hoàn thiện cơ chế kiểm tra, giám sát, phòng chống tham nhũng trong đội ngũ; và (4) xây dựng môi trường làm việc dân chủ, kỷ cương, chuyên nghiệp, hiện đại.

Dương Thị Hằng (2022) trong Luận án *Chất lượng, hiệu quả thực hiện trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa theo tư tưởng Hồ Chí Minh* [47], khẳng định, tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và người đứng đầu là nền tảng định hướng cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở

“vừa có đức, vừa có tài”, “gần dân, trọng dân, vì dân”. Trên cơ sở đó, luận án phân tích thực trạng thực hiện trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền cấp xã ở Thanh Hóa, chỉ ra những chuyển biến tích cực trong lãnh đạo, điều hành và gắn bó với nhân dân, song vẫn tồn tại hạn chế như thiếu chủ động, ngại đổi mới, còn biểu hiện quan liêu, hành chính hóa. Từ thực tiễn và tư tưởng Hồ Chí Minh, tác giả đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả thực hiện trách nhiệm của người đứng đầu, gồm: tăng cường giáo dục chính trị, đạo đức công vụ; đổi mới cơ chế đánh giá, kiểm tra, giám sát; phát huy dân chủ và vai trò giám sát của nhân dân; đồng thời xây dựng môi trường làm việc liêm chính, minh bạch, nêu gương.

Cuốn sách *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ và sự kế thừa, vận dụng vào thực tiễn cách mạng Việt Nam* (2022), do Bộ Nội vụ và Tạp chí Tổ chức nhà nước đồng chủ biên [16], là tuyển tập hơn 30 bài viết của các nhà khoa học và nhà nghiên cứu lý luận, được đăng tải trên Tạp chí Tổ chức nhà nước. Thông qua nhiều góc nhìn khác nhau, các bài viết đã làm sáng tỏ những nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ, cũng như quá trình kế thừa và áp dụng tư tưởng này vào thực tiễn cách mạng Việt Nam. Đáng chú ý trong số đó là bài viết *Xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh của Thân Minh Quế*. Trong bài, tác giả nhấn mạnh rằng, trong những năm qua, Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng và to lớn trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, có lúc, có nơi cấp ủy, chính quyền chưa quan tâm đúng mức tới công tác cán bộ cấp cơ” [16, tr.338]. Theo tác giả, đây là nguyên nhân dẫn đến những vụ việc phát sinh ở cơ sở chậm được giải quyết, giải quyết không thỏa đáng làm tình hình trở nên phức tạp, kéo dài, trở thành “điểm nóng”. Do đó, việc xây dựng đội ngũ CBCCS vững mạnh đã trở thành một yêu cầu thiết yếu và nhiệm vụ ưu tiên, đòi hỏi phải được nhận thức đầy đủ và thực hiện một cách hiệu quả. Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ này, tác giả cũng đã đề ra một số giải pháp trên cơ sở vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh.

Bài viết *Tuyển chọn, đánh giá và sử dụng cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh* (2022) của Nguyễn Thị Tâm [137], tập trung nghiên cứu ba nội dung then chốt trong công tác cán bộ: tuyển chọn, đánh giá và sử dụng dưới góc nhìn tư tưởng Hồ Chí Minh, qua đó làm rõ giá trị chỉ dẫn của tư tưởng ấy đối với thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn hiện nay. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất giải pháp vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào đổi mới công tác cán bộ: (1) hoàn thiện tiêu chuẩn, quy trình tuyển chọn

và đánh giá cán bộ; (2) phát huy dân chủ, công khai, minh bạch trong đánh giá, bổ nhiệm; (3) xây dựng cơ chế sử dụng, đãi ngộ phù hợp để phát huy năng lực, tinh thần trách nhiệm và đạo đức công vụ của cán bộ.

Trong nghiên cứu *Thành phố Hồ Chí Minh quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh trong bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở* (2023), tác giả Phạm Thị Thu Hương [63], khẳng định, theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đội ngũ CBCCS giữ vai trò đặc biệt quan trọng, là “hạt nhân” của Đảng, Nhà nước và toàn bộ HTCT, đồng thời là lực lượng trực tiếp gần bó với Nhân dân. Tác giả nhấn mạnh rằng việc quán triệt và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác bồi dưỡng CBCCS tại Thành phố Hồ Chí Minh có ý nghĩa cấp thiết, nhất là trong bối cảnh tình hình thế giới và trong nước biến động, ảnh hưởng trực tiếp đến công tác cán bộ. Do đó, quán triệt sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ được coi là yêu cầu quan trọng nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác bồi dưỡng đội ngũ CBCCS, đáp ứng tốt yêu cầu phát triển của Thành phố trong giai đoạn hiện nay.

Cuốn *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng vào phòng, chống suy thoái đạo đức của cán bộ, đảng viên trong công tác xây dựng Đảng hiện nay* (2024) do Học viện Chính trị khu vực 1 xuất bản [51], nhấn mạnh, Hồ Chí Minh coi đạo đức là gốc của người cán bộ cách mạng, là nền tảng quyết định mọi thành công trong công tác cán bộ. Dù công tác cán bộ sau gần 40 năm đổi mới đã đạt được nhiều kết quả tích cực, tác phẩm cũng chỉ ra rằng một bộ phận cán bộ, đảng viên vẫn còn diễn biến phức tạp về suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức và lối sống, ảnh hưởng đến uy tín và năng lực lãnh đạo của Đảng. Trên cơ sở đó, cuốn sách đề xuất tiếp tục tăng cường giáo dục và rèn luyện đạo đức cách mạng, xem đây là giải pháp then chốt để xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

Tác giả Lê Văn Điện (2024) trong cuốn *Rèn luyện đạo đức cách mạng theo tư tưởng Hồ Chí Minh cho đội ngũ cán bộ, đảng viên Trường Chính trị thành phố Cần Thơ* [39], cho rằng, “Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm xây dựng đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ và Người là tấm gương trong sáng. Người luôn xem đạo đức cách mạng là gốc, nền tảng của người cách mạng. Đồng thời, Người còn đề ra các chuẩn mực, phương pháp xây dựng đạo đức cách mạng cụ thể để đội ngũ cán bộ, đảng viên theo đó rèn luyện, thực hành” [39, tr.15]. Cuốn sách đã làm rõ nhận thức về tư tưởng đạo đức cách mạng của Hồ Chí Minh; sự cần thiết phải vận dụng tư tưởng đạo

đức cách mạng Hồ Chí Minh vào công tác giáo dục, rèn luyện cán bộ, đảng viên nói chung và ở Trường Chính trị thành phố Cần Thơ nói riêng. Cuốn sách cũng đã đề xuất một số giải pháp rèn luyện đạo đức cách mạng theo tư tưởng Hồ Chí Minh cho đội ngũ cán bộ, đảng viên Trường Chính trị thành phố Cần Thơ hiện nay.

Tác giả Ngô Văn Cẩn, Lê Tấn Cận (đồng chủ biên) (2024) trong cuốn *Đổi mới, nâng cao hiệu quả học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở tại tỉnh Bạc Liêu* [17], cho rằng, mọi chủ trương, đường lối của Đảng chỉ phát huy hiệu quả khi được triển khai thành công tại cấp cơ sở, do đó đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Trên cơ sở đó, tác phẩm nhấn mạnh việc tiếp tục đổi mới và nâng cao hiệu quả học tập, rèn luyện theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong đội ngũ cán bộ cơ sở; đồng thời phân tích thực trạng, rút ra bài học kinh nghiệm và đề xuất các giải pháp thiết thực nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ này, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Bạc Liêu trong giai đoạn mới.

** Những nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ ở tỉnh Đồng Nai*

Bài viết *Nâng cao trách nhiệm phục vụ Nhân dân của đội ngũ cán bộ tỉnh Đồng Nai* (2023) của tác giả Phạm Thị Yên [200], tập trung phân tích yêu cầu tăng cường đạo đức công vụ, tinh thần phục vụ và trách nhiệm của đội ngũ cán bộ trong bối cảnh đổi mới quản lý nhà nước và xây dựng chính quyền phục vụ nhân dân. Tác giả khẳng định rằng, tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ là nền tảng định hướng xuyên suốt cho việc rèn luyện đội ngũ cán bộ trong sạch, tận tụy, gần dân, trọng dân. Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh cán bộ là “đầy tớ trung thành của nhân dân”, phải đặt lợi ích của dân lên trên hết, chống quan liêu, hách dịch, xa dân. Từ đó, bài viết vận dụng các quan điểm ấy để lý giải và đánh giá thực tiễn đội ngũ cán bộ ở tỉnh Đồng Nai. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất những giải pháp trọng tâm nhằm nâng cao trách nhiệm phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ Đồng Nai: (1) tăng cường giáo dục tư tưởng, đạo đức công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh; (2) hoàn thiện cơ chế kiểm tra, giám sát trách nhiệm người đứng đầu; (3) đẩy mạnh cải cách hành chính, lấy sự hài lòng của người dân làm tiêu chí đánh giá; và (4) thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính gắn với xây dựng văn hóa công vụ.

Kỷ yếu Hội thảo *Xây dựng đội ngũ cán bộ phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Đồng Nai - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, do Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh phối hợp với Tỉnh ủy Đồng Nai tổ chức năm

2024 [52]. Kỷ yếu hội thảo tập hợp hơn 40 tham luận, làm rõ các vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ tại tỉnh Đồng Nai. Các bài viết đều khẳng định rằng tỉnh đã chú trọng củng cố đội ngũ cán bộ ở các cấp, đặc biệt là những cán bộ gương mẫu, có tinh thần trách nhiệm trước Đảng và Nhân dân. Bên cạnh đó, kỷ yếu cũng chỉ ra những hạn chế tồn tại, như một số cán bộ, công chức thiếu chủ động, né tránh nhiệm vụ; một bộ phận cán bộ, đảng viên có dấu hiệu suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, xuất hiện hiện tượng “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”; cùng với tình trạng quan liêu, cửa quyền, sách nhiễu Nhân dân, làm ảnh hưởng uy tín tổ chức Đảng và niềm tin của nhân dân. Trên cơ sở đó, các tham luận đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm khắc phục những tồn tại, nâng cao phẩm chất, năng lực và tinh thần phục vụ của đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới.

Phạm Xuân Thành (2024) trong bài *Đổi mới phương thức lãnh đạo công tác cán bộ của Tỉnh ủy Đồng Nai* [139], đã đánh giá thực trạng đổi mới phương thức lãnh đạo công tác cán bộ của Tỉnh ủy Đồng Nai, đồng thời chỉ ra một số hạn chế hiện nay. Cụ thể, việc triển khai các nghị quyết và hướng dẫn về công tác cán bộ tại một số địa phương còn chậm, hiệu quả chưa cao; vai trò nêu gương của một số cán bộ lãnh đạo chưa rõ nét, thậm chí có trường hợp vi phạm trong quá trình thực hiện nhiệm vụ; công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa được quan tâm đúng mức. Tác giả nhận định rằng những hạn chế này xuất phát từ nhận thức chưa đầy đủ của một số cấp ủy về tầm quan trọng của công tác cán bộ, việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ chưa nghiêm túc, cùng với công tác kiểm tra, đôn đốc còn thiếu thường xuyên. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các giải pháp nhằm tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo công tác cán bộ của Tỉnh ủy Đồng Nai theo hướng khoa học, dân chủ, công khai, góp phần nâng cao hiệu quả và đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

Tác giả Anh Minh (2025) trong bài viết *Đồng Nai đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ* [109], đã phân tích những kết quả tích cực đạt được trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh Đồng Nai thời gian qua, đồng thời chỉ ra một số hạn chế còn tồn tại. Cụ thể, việc tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng còn thiên về thực hiện các chương trình do Trung ương ban hành, chưa có nhiều nội dung gắn với đặc thù và yêu cầu thực tiễn của địa phương; công tác bố trí, điều động, bổ nhiệm cán bộ chưa thực sự dựa trên kết quả đào tạo, bồi dưỡng; đội ngũ cán bộ, đặc biệt ở cấp cơ sở, gặp nhiều khó khăn trong việc cân đối thời gian giữa học tập và thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, nhất là trong bối cảnh khối lượng công việc hành chính lớn. Ngoài ra, phương

pháp giảng dạy vẫn còn nặng về thuyết trình, thiếu tính tương tác và thực hành. Từ thực trạng đó, tác giả đề xuất một số giải pháp đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh theo hướng thiết thực, linh hoạt, gắn với yêu cầu phát triển và nhu cầu thực tiễn của từng địa phương.

Bài *Công tác cán bộ ở Đảng bộ tỉnh Đồng Nai (2024)* của các tác giả Lâm Quốc Tuấn và Trần Ngọc Thiện [178], cho rằng, công tác cán bộ là khâu then chốt trong xây dựng Đảng và HTCT, cả trên phạm vi toàn quốc và trong Đảng bộ tỉnh Đồng Nai. Thời gian qua, Tỉnh ủy Đồng Nai đã triển khai và cụ thể hóa các chủ trương của Đảng về công tác cán bộ thành các mục tiêu, chỉ tiêu, cơ chế và giải pháp phù hợp với điều kiện thực tiễn địa phương, đạt được nhiều kết quả tích cực. Tuy nhiên, các tác giả cũng chỉ ra rằng việc xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh vẫn còn tồn tại một số hạn chế. Trong bối cảnh tình hình quốc tế, trong nước và địa phương có nhiều biến động, yêu cầu đối với công tác cán bộ, đặc biệt là CBCCS, ngày càng cao. Vì vậy, việc xây dựng đội ngũ cán bộ cần được tiến hành một cách nghiêm túc, khách quan, mang tầm chiến lược, đồng thời gắn kết chặt chẽ các khâu đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ nhằm nâng cao hiệu quả công tác và đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh.

1.2. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.2.1. Những kết quả nghiên cứu đã đạt được

Tổng quan tình hình nghiên cứu cho thấy, nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ, tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ và vận dụng trong thực tiễn đã thu hút được nhiều nhà khoa học, học giả trong và ngoài nước, trong đó có những người làm công tác lãnh đạo, quản lý trong HTCT nước ta. Các nghiên cứu được thực hiện dưới nhiều dạng như: Đề tài, sách, luận án, bài viết... Ở các chuyên ngành khác nhau như: Triết học, chính trị học, xây dựng đảng, Hồ Chí Minh học... Qua đó đã cung cấp cho tác giả luận án hệ thống nhiều tư liệu, tài liệu có giá trị tham khảo cao, hữu ích. Giá trị khoa học, thực tiễn của những nghiên cứu trên được thể hiện cụ thể trên một số vấn đề sau:

Một là, những nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ và xây dựng đội ngũ CBCCS

Nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ. Các tác giả đã đề cập nhiều nội dung, luận giải và làm rõ những khái niệm cơ bản như: Cán bộ, xây dựng, xây dựng đội ngũ cán bộ...; nêu lên vị trí, vai trò, tầm quan trọng của cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ;

một số nghiên cứu đã đúc kết kinh nghiệm, từ đó khái quát nên những vấn đề lý luận chung như: Quan điểm, phương châm, nguyên tắc, nội dung, phương pháp xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng yêu cầu, sự nghiệp phát triển của các nước. Những nghiên cứu này đã tiếp cận xây dựng đội ngũ cán bộ dưới nhiều góc độ, bình diện, phạm vi nghiên cứu khác nhau có giá trị khoa học, thực tiễn cao. Qua đó, giúp cho tác giả luận án có cách nhìn tổng quan và đa chiều và nhiều thông tin khoa học hữu ích.

Nghiên cứu về xây dựng đội ngũ CBCCS. Đội ngũ CBCCS giữ vị trí chiến lược trong HTCT, vì vậy xây dựng và nâng cao chất lượng của họ là chủ đề nhận được sự quan tâm sâu rộng từ các nhà nghiên cứu trong và ngoài nước. Nhiều công trình đã phân tích vai trò, chức năng của cán bộ cơ sở trong việc củng cố nền tảng chính trị và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, đồng thời đánh giá thực trạng, đặc điểm, yêu cầu và các yếu tố ảnh hưởng đến công tác này tại Việt Nam cũng như một số quốc gia có cơ cấu chính trị tương tự như Trung Quốc, Lào. Trên cơ sở đó, các giải pháp được đề xuất hướng đến chuẩn hóa, trẻ hóa, nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực lãnh đạo và phẩm chất chính trị - đạo đức của đội ngũ cán bộ, nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập. Những nghiên cứu này không chỉ hoàn thiện cơ sở lý luận và thực tiễn về công tác cán bộ, mà còn cung cấp những gợi ý quan trọng để vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong phát triển đội ngũ CBCCS tại tỉnh Đồng Nai trong bối cảnh hiện nay.

Hai là, nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ. Nhiều công trình nghiên cứu đã đi sâu phân tích và làm sáng tỏ hệ thống quan điểm của Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, vốn là một nội dung trung tâm, xuyên suốt trong tư tưởng của Người. Các nghiên cứu không chỉ khẳng định vị trí và vai trò then chốt của cán bộ đối với sự nghiệp cách mạng, mà còn làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về từng khâu trong công tác cán bộ, bao gồm: phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bố trí, sử dụng cũng như kiểm tra và giám sát cán bộ. Đồng thời, các nghiên cứu này chỉ ra rằng việc vận dụng linh hoạt các quan điểm của Hồ Chí Minh là cơ sở quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn và đạo đức công vụ, đáp ứng yêu cầu đổi mới, hội nhập và phát triển bền vững trong giai đoạn hiện nay. Trong quá trình nghiên cứu, nhiều công trình đã vận dụng linh hoạt các phương pháp như lịch sử, logic, phân tích - tổng hợp, so sánh, khái quát... nhằm chứng minh tính toàn diện, tính khoa học, tính cách mạng và tính nhân văn sâu sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ. Những kết quả nghiên cứu này không chỉ góp phần khẳng định giá trị to lớn, bền vững của tư tưởng Hồ Chí Minh

về xây dựng đội ngũ cán bộ trong hệ thống lý luận của Đảng, mà còn cung cấp cơ sở lý luận, phương pháp luận vững chắc cho việc tiếp cận, vận dụng và phát triển tư tưởng của Người trong điều kiện mới. Qua đó, giúp người nghiên cứu có cái nhìn toàn diện, hệ thống và sâu sắc hơn về nội dung, bản chất, cũng như giá trị thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay.

Ba là, những nghiên cứu vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ ở tỉnh Đồng Nai

Những nghiên cứu vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ. Dựa trên việc nghiên cứu và luận giải hệ thống quan điểm của Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, nhiều công trình đã chủ động vận dụng các nguyên lý cốt lõi trong tư tưởng của Người để đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là CBCCS trong bối cảnh hiện nay. Các nghiên cứu này phân tích sự phát triển của đội ngũ cán bộ qua từng giai đoạn, nêu bật những thành tựu đã đạt được, đồng thời chỉ ra các hạn chế và bất cập còn tồn tại trong các khâu then chốt của công tác cán bộ như tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bố trí, sử dụng và kiểm tra, giám sát cán bộ cơ sở. Trên cơ sở đó, các công trình đã đề xuất những giải pháp, quan điểm mang giá trị lý luận và thực tiễn, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCS trong giai đoạn mới. Những giải pháp này không chỉ có ý nghĩa định hướng chiến lược mà còn đảm bảo tính khả thi, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ vững vàng về chính trị, mẫu mực về đạo đức, trong sạch về lối sống và đủ năng lực, uy tín để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

Những nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ ở tỉnh Đồng Nai. Mặc dù đến nay chưa có nhiều công tác nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ ở tỉnh Đồng Nai, nhất là CBCCS. Tuy nhiên, qua một số nghiên cứu đã làm rõ được thực trạng, yêu cầu, tính tất yếu phải nâng cao chất lượng xây dựng đội ngũ cán bộ ở địa phương. Đồng thời, các nghiên cứu cơ bản đều đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển của tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn mới. Các kinh nghiệm, kiến nghị, giải pháp đó sẽ được tác giả luận án nghiên cứu, tiếp thu, bổ sung, hoàn thiện trong đề tài.

Với những kết quả đã đạt được, các công trình nghiên cứu nêu trên là nguồn tư liệu tham khảo có giá trị, cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng cho tác giả trong quá trình tiếp cận, lựa chọn phương pháp và xác định nội dung nghiên cứu. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đó, vẫn còn tồn tại nhiều khoảng trống cần

tiếp tục được nghiên cứu, làm rõ. Có thể nhận thấy rằng, các công trình nghiên cứu hiện nay vẫn chưa nhiều công trình mang tính hệ thống, toàn diện và chuyên sâu về tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ cán bộ. Việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng đội ngũ CBCCS ở các địa phương cụ thể còn hạn chế về phạm vi và chiều sâu nghiên cứu. Bên cạnh đó, những yếu tố tác động đến công tác xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh chưa được phân tích, lý giải một cách khoa học và thấu đáo. Đặc biệt, cho đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu một cách toàn diện, có hệ thống về xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh tại tỉnh Đồng Nai, trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế hiện nay.

Từ những khoảng trống đó, đề tài luận án xác định việc tiếp tục nghiên cứu, luận giải sâu sắc cơ sở lý luận, thực tiễn và đề xuất các phương hướng, giải pháp xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai là yêu cầu cần thiết, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn trong giai đoạn hiện nay.

1.2.2. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu

Mặc dù nhiều nghiên cứu đã tập trung vào xây dựng đội ngũ cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh, nhưng nhìn chung vẫn thiếu tổng hợp, hệ thống và chưa gắn với thực tiễn đặc thù của tỉnh Đồng Nai. Việc phân tích cơ sở khoa học để vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ CBCCS ở địa phương còn hạn chế về phạm vi, chiều sâu và tính thực chứng. Thực tế cho thấy, đội ngũ CBCCS của tỉnh vẫn tồn tại những bất cập, đặt ra yêu cầu nghiên cứu chuyên sâu nhằm đề xuất các giải pháp khả thi, phù hợp với điều kiện thực tiễn hiện nay. Xuất phát từ những hạn chế nêu trên, luận án tập trung hệ thống hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, làm nổi bật giá trị lý luận, thực tiễn và vai trò định hướng của tư tưởng này đối với công tác CBCCS hiện nay. Trên cơ sở đó, luận án phân tích và đánh giá thực trạng đội ngũ CBCCS tại tỉnh Đồng Nai, từ đó đề xuất các phương hướng và giải pháp khả thi nhằm vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương trong giai đoạn mới.

Một là, Luận án tiếp tục làm rõ một số vấn đề lý luận về xây dựng đội ngũ CBCCS tại tỉnh Đồng Nai. Trên cơ sở kế thừa các kết quả nghiên cứu khoa học đã công bố, luận án hệ thống hóa, khái quát hóa và phân tích sâu các vấn đề lý luận về xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Trong đó, trọng tâm là làm rõ các nội dung cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ,

hình thành khung lý luận làm cơ sở để nghiên cứu, đánh giá thực trạng công tác xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai từ năm 2018 đến nay.

Hai là, Luận án tiến hành phân tích hệ thống các văn bản chỉ đạo, nghị quyết, chỉ thị, kế hoạch và báo cáo hằng năm liên quan đến công tác xây dựng đội ngũ CBCCS tại tỉnh Đồng Nai từ năm 2018 đến nay. Trên cơ sở đó, luận án xây dựng bức tranh tổng thể về đội ngũ CBCCS và thực trạng công tác xây dựng đội ngũ tại địa phương. Quá trình nghiên cứu được đặt trong khung lý luận tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, nhằm làm rõ kết quả đạt được, chỉ ra hạn chế, nguyên nhân và các vấn đề phát sinh trong tổ chức thực hiện. Từ đó, luận án đề xuất những yêu cầu, định hướng cần thiết để tiếp tục xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai, đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

Ba là, xác định phương hướng và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai đến năm 2030, tầm nhìn 2045. Trên cơ sở tổng hợp, phân tích các cơ sở lý luận và thực tiễn liên quan đến công tác cán bộ, luận án đề xuất các định hướng chiến lược, đồng thời đưa ra các giải pháp mang tính khả thi, toàn diện và hệ thống, nhằm củng cố phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, đạo đức công vụ và kỹ năng lãnh đạo - quản lý cho đội ngũ CBCCS, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của tỉnh trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp.

Tiểu kết chương 1

Xây dựng đội ngũ cán bộ là một trong những tư tưởng lớn của Hồ Chí Minh, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn quan trọng đối với xây dựng đội ngũ cán bộ cách mạng của nước ta trước đây cũng như giai đoạn hiện nay. Các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án, ở những mức độ khác nhau đã đề cập nhiều vấn đề liên quan đến tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ; về việc vận dụng tư tưởng của Người trong thực tiễn. Thông qua số lượng và chất lượng các công trình nghiên cứu, cho thấy sự quan tâm của các nhà khoa học, các nhà lãnh đạo, nhà quản lý đối với xây dựng đội ngũ cán bộ. Giá trị của các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án được thể hiện qua các nguồn tài liệu, sách chuyên khảo, tham khảo, các bài viết đăng trên các tạp chí, báo chí, các kỷ yếu hội nghị, hội thảo khoa học, v.v... của các tác giả, các nhà nghiên cứu trong và ngoài nước đã cung cấp nguồn tư liệu, nguồn tri thức quan trọng và nhiều gợi mở khoa học có giá trị tham khảo thiết thực đối với tác giả luận án.

Tuy nhiên, đến nay vẫn còn thiếu những công trình nghiên cứu mang tính hệ thống và chuyên sâu về xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Việc tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài đã giúp tác giả luận án hình thành cách nhìn toàn diện, khách quan và có hệ thống về vấn đề; nhận diện rõ những thành tựu khoa học đã đạt được để kế thừa một cách chọn lọc, phù hợp. Đồng thời, từ đó xác định được mục tiêu, nội dung nghiên cứu của luận án một cách đúng đắn, bảo đảm tính mới, tính đặc thù và tránh sự trùng lặp với các công trình nghiên cứu trước.

Xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ CBCCS, luôn được xác định là nhiệm vụ trọng yếu trong xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền và HTCT. Trong bối cảnh hiện nay, khi HTCT nước ta đang vận hành theo mô hình chính quyền địa phương hai cấp, yêu cầu này càng trở nên cấp thiết và có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc. Do đó, vấn đề xây dựng đội ngũ CBCCS không chỉ là mối quan tâm của các cấp lãnh đạo mà còn là đối tượng nghiên cứu của nhiều nhà khoa học thuộc các lĩnh vực khác nhau. Thực tế, phần lớn các công trình trước đây đã tiếp cận, phân tích và đề xuất giải pháp từ những góc nhìn đa dạng của các ngành như Chính trị học, Xây dựng Đảng, Triết học, Lịch sử Đảng... Luận án này lựa chọn cách tiếp cận từ góc độ Hồ Chí Minh học, trên cơ sở kế thừa những thành quả khoa học đã có, đồng thời luận giải và đề xuất các giải pháp nhằm góp phần giải quyết vấn đề một cách toàn diện và phù hợp với yêu cầu thực tiễn hiện nay.

Chương 2

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH Ở TỈNH ĐỒNG NAI - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

2.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM

2.1.1. Khái niệm cán bộ

Hiện nay có nhiều cách hiểu khác nhau về cán bộ. Trong *Từ điển Bách khoa Việt Nam*, “Cán bộ bao gồm tất cả những người giữ chức vụ hoặc đảm trách công vụ trong các tổ chức thuộc HTCT hoặc làm các công việc do tổ chức kinh tế, văn hóa, xã hội... và Nhân dân giao phó, cả những người tự nguyện làm việc “ích nước lợi nhà” không hưởng lương, được Nhân dân tín nhiệm gọi là cán bộ (như cán bộ Bình dân học vụ, cán bộ khuyến học, cán bộ tín dụng...)” [56, tr.253].

Đại Từ điển Tiếng Việt, đưa ra khái niệm cán bộ là “1. Người làm việc trong cơ quan nhà nước: cán bộ nhà nước. 2. Người giữ chức vụ, phân biệt với người bình thường, không giữ chức vụ, trong các cơ quan, tổ chức nhà nước” [198, tr.249]; theo *Từ điển tiếng Việt*, cán bộ là “người làm công tác có nghiệp vụ chuyên môn trong cơ quan nhà nước. Ví dụ: Cán bộ nhà nước. Cán bộ khoa học. Cán bộ chính trị” [116, tr.109]; *Từ điển Hán - Việt* cho rằng: “Cán bộ là một danh từ chỉ lớp người là những chiến sĩ cách mạng, lớp người mới sẵn sàng chịu đựng gian khổ, hy sinh, gắn bó với Nhân dân, phục vụ cho sự nghiệp cao cả giành độc lập, tự do cho dân tộc” [173, tr.213].

Theo tác giả Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sâm: “Cán bộ là khái niệm chỉ những người có chức vụ, vai trò và cương vị nòng cốt trong một tổ chức, có tác động, ảnh hưởng đến hoạt động của tổ chức và các quan hệ trong lãnh đạo, chỉ huy, quản lý, điều hành, góp phần định hướng sự phát triển của tổ chức” [172, tr.20].

Điều 1, Luật Cán bộ, công chức năm 2025, quy định:

Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, MTTQ Việt Nam, các tổ chức CT-XH ở trung ương, ở cấp tỉnh, ở cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước [129, tr.1].

Chức vụ, chức danh cán bộ làm việc trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, MTTQ Việt Nam, các tổ chức CT-XH được xác định căn cứ vào điều lệ của Đảng Cộng sản Việt Nam, MTTQ Việt Nam, tổ chức CT-XH.

Chức vụ, chức danh cán bộ làm việc trong cơ quan nhà nước được xác định theo quy định của Hiến pháp, Luật Tổ chức Quốc hội, Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Tổ chức Tòa án Nhân dân, Luật Tổ chức Viện kiểm sát Nhân dân, Luật Kiểm toán nhà nước và các quy định khác của pháp luật có liên quan.

Trong phạm vi Luận án, tác giả sử dụng khái niệm cán bộ với nghĩa là những người được bầu, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định giữ chức vụ, chức danh quan trọng trong HTCT; là người lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức đảng, chính quyền, MTTQ Việt Nam và các tổ chức CT-XH từ Trung ương đến cơ sở (cấp xã, phường, đặc khu).

Theo đó, tác giả cho rằng, *cán bộ là những người được Đảng, Nhà nước, MTTQ, các tổ chức CT-XH bầu, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định giữ các chức vụ, chức danh quan trọng trong HTCT; là lực lượng nòng cốt trong thực hiện nhiệm vụ quản lý, chỉ đạo, điều hành, tổ chức các hoạt động chính trị, kinh tế, xã hội ở các cơ quan, đơn vị từ Trung ương đến địa phương.*

2.1.2. Khái niệm cán bộ cấp cơ sở

** Cấp cơ sở*

Theo Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15 được Quốc hội thông qua ngày 16/6/2025, HTCT của nước ta có sự thay đổi từ 04 cấp sang 03 cấp: Trung ương (quốc gia), tỉnh/thành phố (trung gian, kết nối), xã/phường/đặc khu (cơ sở). Mô hình chính quyền địa phương ở nước ta hiện nay chỉ còn 02 cấp: Tỉnh, xã (bỏ cấp huyện). Trong đó đã có nhiều quy định đổi mới toàn diện về tổ chức bộ máy, phân định nhiệm vụ, quyền hạn, cũng như cách thức vận hành của chính quyền cấp xã. Điều 1 Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025, quy định:

Đơn vị hành chính cấp xã gồm có xã, phường, đặc khu trực thuộc cấp tỉnh. Trong đó: Xã là đơn vị hành chính ở nông thôn; Phường là đơn vị hành chính ở đô thị; Đặc khu là đơn vị hành chính ở một số hải đảo có vị trí quan trọng được thành lập phù hợp với điều kiện địa lý, tự nhiên, đặc điểm dân cư và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh [130, tr.1].

Tính đến ngày 01/7/2025 (ngày bắt đầu thực hiện mô hình tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp), cả nước có 3.321 đơn vị hành chính cấp xã, gồm: 2.621 xã, 687 phường và 13 đặc khu.

Trên cơ sở đó, Luận án xác định cấp cơ sở là: *cấp xã, phường, đặc khu (gọi chung là cấp xã), là cấp thấp nhất trong HTCT ba cấp ở nước ta, nơi hiện thực hóa*

đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, đồng thời trực tiếp quản lý, chăm lo mọi mặt đời sống Nhân dân.

Cấu trúc của HTCT cấp cơ sở gồm: Tổ chức đảng, chính quyền, MTTQ Việt Nam và các tổ chức CT-XH. Mặc dù mỗi tổ chức giữ vị trí, vai trò riêng, song có quan hệ chặt chẽ, mật thiết, cùng tổ chức và thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Vai trò, chức năng của các tổ chức được xác định như sau:

Tổ chức đảng: Đảng bộ, chi bộ cơ sở xã, phường, đặc khu là hạt nhân chính trị ở cơ sở; chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; đề ra chủ trương, nhiệm vụ chính trị của địa phương và lãnh đạo thực hiện có hiệu quả; chủ động và phối hợp với các cơ quan, tổ chức liên quan để xây dựng HTCT ở cơ sở vững mạnh, xã, phường, thị trấn giàu đẹp, văn minh [6, tr.1]. Tổ chức đảng cấp cơ sở chịu trách nhiệm trước cấp ủy, tổ chức đảng cấp trên về công tác lãnh đạo, điều hành phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, đảm bảo đời sống của Nhân dân và sự ổn định chính trị ở địa phương cơ sở; đồng thời, có nhiệm vụ giáo dục, xây dựng, rèn luyện đội ngũ cán bộ, đảng viên về mọi mặt để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của địa phương.

Tổ chức chính quyền đại phương cấp cơ sở: theo quy định tại Điều 2 Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025, chính quyền địa phương ở xã, phường, đặc khu (trừ các đặc khu có dân số thường trú dưới 1.000 người) là cấp chính quyền địa phương gồm có: HĐND và UBND.

Hội đồng Nhân dân: Theo Điều 5 Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025: HĐND cấp xã là cơ quan quyền lực nhà nước ở cấp xã, đại diện cho ý chí, nguyện vọng và quyền làm chủ của Nhân dân, quyết định các vấn đề quan trọng của cấp xã, giám sát việc tuân theo Hiến pháp và pháp luật, giám sát hoạt động của các cơ quan nhà nước trên địa bàn; chịu trách nhiệm trước Nhân dân địa phương và cơ quan nhà nước cấp trên [130, tr.2].

Ủy ban Nhân dân: Theo Điều 6 Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025: UBND cấp xã nơi tổ chức cấp chính quyền địa phương do HĐND cấp xã bầu ra, là cơ quan chấp hành của HĐND, cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương, tổ chức thi hành Hiến pháp, pháp luật và nghị quyết của HĐND cấp xã, chịu trách nhiệm trước Nhân dân địa phương, HĐND cấp xã và UBND cấp tỉnh [130, tr.3]

Cơ quan Ủy ban MTTQ Việt Nam và các tổ chức CT-XH cấp cơ sở: Do Ban Thường vụ cấp ủy cấp xã quyết định thành lập, có chức năng tham mưu, giúp việc Ủy ban,

Ban Thường trực MTTQ Việt Nam cấp xã và các tổ chức CT-XH cấp xã thực hiện các quy định của pháp luật, Điều lệ MTTQ Việt Nam, điều lệ của các tổ chức CT-XH và các quy định của Đảng, Nhà nước có liên quan [15, tr.3].

Về tổ chức Cơ quan Ủy ban MTTQ Việt Nam và các tổ chức CT-XH cấp cơ sở, Ban Thường trực Ủy ban MTTQ Việt Nam cấp cơ sở gồm: Chủ tịch, Phó Chủ tịch thường trực, các Phó Chủ tịch kiêm người đứng đầu các tổ chức CT-XH.

Các tổ chức CT-XH ở cấp cơ sở hoạt động theo Điều lệ riêng và theo các quy định liên quan của Đảng, Nhà nước; có con dấu, tài khoản riêng; vừa trực thuộc MTTQ Việt Nam cùng cấp, vừa phát huy tính chủ động, sáng tạo, hiệu quả và tương đối độc lập. Đồng thời, bảo đảm gắn bó với cơ sở, quản lý tốt đoàn viên, hội viên và tổ chức hiệu quả các phong trào thi đua yêu nước trong các tầng lớp Nhân dân.

** Cán bộ cấp cơ sở*

Cán bộ cấp cơ sở (xã, phường, đặc khu) là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định giữ chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, MTTQ Việt Nam, các tổ chức CT-XH ở cấp cơ sở, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Theo Quy định 289-QĐ/TW ngày 09/6/2025 của Ban Chấp hành Trung ương “về chi tiết về tổ chức bộ máy Đảng ủy cấp trên cơ sở ở cấp xã” và Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15, ngày 16/6/2025, CBCCS (xã, phường, đặc khu) hiện nay giữ các chức danh như sau: Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy; Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND; Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND; Chủ tịch, các Phó Chủ tịch Thường trực, các Phó Chủ tịch Ủy ban MTTQ Việt Nam kiêm người đứng đầu các tổ chức CT-XH; Trưởng, Phó các cơ quan thuộc Đảng ủy (Ban xây dựng Đảng, UBKT Đảng ủy, Văn phòng Đảng ủy); Trưởng, Phó các Ban thuộc HĐND (Ban Pháp chế và Ban Kinh tế - Xã hội); Trưởng, Phó các phòng chuyên môn thuộc UBND (Văn phòng UBND; Phòng Văn hóa; Phòng Kinh tế (đối với xã) hoặc Phòng Kinh tế, Hạ tầng và đô thị (đối với phường); Trung tâm phục vụ hành chính công (xác định là tổ chức hành chính khác thuộc UBND cấp xã) [167].

Theo đó, có thể khái niệm: *CBCCS là những người được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định giữ các chức vụ trong tổ chức Đảng, chính quyền, MTTQ Việt Nam và các cơ quan, đoàn thể trong HTCT cấp cơ sở, hưởng lương từ ngân sách Nhà nước và thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.*

2.1.3. Khái niệm xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở

* *Đội ngũ CBCCS*

Theo *Từ điển Từ vựng giải và Liên tưởng Tiếng Việt*, “đội” là “toán người hợp thành một tổ chức, có chung một nhiệm vụ công tác, chiến đấu” [182, tr.288]. Trong cuốn *Từ điển Bách khoa Việt Nam*, “đội ngũ” được hiểu là “tập hợp gồm một số đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp, thành một lực lượng” [56, tr.328]. Theo *Đại từ điển Tiếng Việt* (2013) của Nguyễn Như Ý chủ biên: Đội ngũ là “1. Tổ chức gồm nhiều người tập hợp lại thành một lực lượng... 2. Tập hợp số đông người cùng chức năng, nghề nghiệp” [198, tr.562]. Theo *Từ điển tiếng Việt* do Hoàng Phê chủ biên, đội ngũ là: “1. Khối đông người được tập hợp và tổ chức thành lực lượng chiến đấu; 2. Tập hợp gồm một số đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp, thành một lực lượng” [116, tr.339].

Tuy các khái niệm về đội ngũ có khác nhau nhưng đều thống nhất cho rằng đây là một nhóm người được tổ chức và tập hợp thành một lực lượng để thực hiện một hay nhiều chức năng, có thể cùng nghề nghiệp hoặc không, nhưng đều có chung một lý tưởng, mục đích nhất định và gắn bó với nhau về quyền lợi vật chất, tinh thần.

Đội ngũ được cấu thành từ ba thành tố cơ bản: Số lượng; chất lượng và cơ cấu. Nếu thiếu một trong ba thành tố trên thì không thể gọi là đội ngũ. Theo đó, đội ngũ cán bộ cũng được cấu thành từ ba thành tố: Số lượng; chất lượng và cơ cấu. Đội ngũ cán bộ phải là tập hợp số lượng cán bộ ở một cơ quan, đơn vị, ngành nghề hay một địa phương nhất định; đảm bảo yêu cầu chất lượng về phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, tác phong công tác...; có cơ cấu cán bộ phù hợp về ngành nghề, độ tuổi, giới tính, dân tộc.

Mặc dù không có một định nghĩa cụ thể về “đội ngũ” hay “đội ngũ cán bộ”, nhưng Hồ Chí Minh dành sự quan tâm đặc biệt đến xây dựng đội ngũ cán bộ cho Đảng và cách mạng. Trong *Hồ Chí Minh: Toàn tập* (gồm 15 tập, xuất bản năm 2011), từ “đội ngũ” xuất hiện 38 lần; “đội ngũ cán bộ” xuất hiện 11 lần. Điều đó, cho thấy Hồ Chí Minh đã sớm nhận thức vị trí, tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ.

Trong đội ngũ cán bộ, có một nhóm người được phân công phụ trách công việc ở xã, phường thì gọi là đội ngũ CBCCS. Họ là những người được Đảng, Nhà nước, các tổ chức CT-XH trao quyền ra quyết định, có trách nhiệm và quyền điều hành để thực hiện những nhiệm vụ của tổ chức ấy. Đồng thời, lãnh đạo và tổ chức cho quần chúng Nhân dân thực hiện các nhiệm vụ trên địa bàn cơ sở.

Trên cơ sở đó, có thể hiểu khái niệm: *Đội ngũ CBCCS là tập hợp những người được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định nắm giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức, đoàn thể, CT-XH ở cơ sở có nhiệm vụ tổ chức, điều hành và trực tiếp thực hiện chức trách, nhiệm vụ theo quy định của Đảng, Nhà nước.*

** Xây dựng đội ngũ CBCCS*

Xây dựng đội ngũ cán bộ là toàn bộ hoạt động nhằm tạo dựng nên một đội ngũ cán bộ chất lượng cao, số lượng, cơ cấu hợp lý đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương. Trong đó, số lượng phải bảo đảm đúng theo quy định của Đảng, Nhà nước và tình hình thực tiễn; cơ cấu cần hài hòa về giới tính, độ tuổi, dân tộc, tôn giáo; chất lượng được thể hiện ở bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, LLCT, năng lực lãnh đạo, chỉ đạo thực tiễn.

Theo đó, khái niệm: *Xây dựng đội ngũ CBCCS là tổng thể các hoạt động của các chủ thể, lực lượng trong đề ra và triển khai thực hiện các biện pháp nhằm tạo dựng nên đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng, phù hợp về quy mô, cơ cấu có khả năng hoàn thành nhiệm vụ thực tiễn đặt ra ở đơn vị cơ sở.*

2.1.4. Khái niệm tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai

** Khái niệm tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ*

Dấu mốc quan trọng trong quá trình hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ bắt đầu từ năm 1920, khi Người bắt gặp chủ nghĩa Mác - Lênin. Thông qua quá trình nghiên cứu, học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, Hồ Chí Minh đã tiếp thu những luận điểm về vai trò, tiêu chuẩn, công tác huấn luyện, sử dụng và giám sát cán bộ. Căn cứ tình hình thực tiễn cách mạng nước ta, Người nhận thấy một vấn đề cấp bách là phải xây dựng được một lực lượng tiên phong, nòng cốt để dẫn dắt, tổ chức, giác ngộ và đoàn kết quần chúng đứng lên đấu tranh giành độc lập, tự do, hạnh phúc. Từ đây, Người trực tiếp tiến hành công tác xây dựng đội ngũ cán bộ làm nòng cốt cho cách mạng. Cuối năm 1924, Nguyễn Ái Quốc đã nhanh chóng bắt liên lạc với những thanh niên yêu nước, trước hết là các thành viên Tâm Tâm Xã, rồi từng bước mở rộng hoạt động. Qua đó, Người hình thành được nhóm đồng chí trung kiên làm hạt nhân tổ chức. Trên cơ sở đó, tháng 6/1925, Hội Việt Nam Cách mạng Thanh niên ra đời. Đây là sáng kiến mang tính chiến lược, phù hợp với hoàn cảnh trong nước, tạo điều kiện đưa chủ nghĩa Mác - Lênin, đường lối và phương pháp cách mạng mới thâm nhập vào phong trào yêu nước. Thông qua hoạt động của Hội và phong trào “vô sản

hoá”, luồng tư tưởng vô sản đã ảnh hưởng mạnh mẽ đến công nhân và các tầng lớp Nhân dân, làm chuyển hướng phong trào giải phóng dân tộc theo khuynh hướng cách mạng vô sản. Chính từ đây, tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ bước đầu được hình thành. Khi Đảng Cộng sản Việt Nam ra đời năm 1930, Hồ Chí Minh càng chú trọng hơn đến công tác cán bộ, nhất là việc đào tạo, bồi dưỡng. Người nhiều lần kiến nghị Quốc tế Cộng sản hỗ trợ huấn luyện cán bộ cho Việt Nam và các nước thuộc địa, đồng thời chủ trương xuất bản tài liệu nhỏ để phục vụ việc học tập LLCT cho cán bộ, đảng viên. Người nhấn mạnh Đảng phải kiên quyết chống tư tưởng bè phái, đồng thời tổ chức học tập chủ nghĩa Mác - Lênin có hệ thống để nâng cao trình độ chính trị, văn hóa và lý luận cho cán bộ, kể cả cán bộ ngoài Đảng.

Đầu năm 1941, tại Nậm Quang, Hồ Chí Minh mở lớp huấn luyện cho 43 cán bộ cách mạng, trực tiếp biên soạn tài liệu và giảng dạy. Những cán bộ được đào tạo tại đây sau này đều trở thành lực lượng nòng cốt của Đảng. Tiếp đó, tại Hội nghị Trung ương 8 (5/1941), Người đề ra nhiệm vụ giải phóng dân tộc, sáng lập Mặt trận Việt Minh, đồng thời chỉ đạo mở nhiều lớp huấn luyện chính trị, quân sự ở Cao Bằng và các địa phương khác. Khi về Tân Trào năm 1945, Người kịp thời thành lập Trường Quân chính kháng Nhật, căn dặn phải thường xuyên chú ý bồi dưỡng đảng viên, cán bộ và lực lượng trung kiên. Những nỗ lực đó đã góp phần quyết định tạo dựng đội ngũ cán bộ ban đầu, đóng vai trò trụ cột trong thắng lợi của Cách mạng Tháng Tám năm 1945. Đây cũng là giai đoạn Hồ Chí Minh vừa khảo nghiệm thực tiễn vừa phát triển lý luận, từng bước hình thành rõ nét tư tưởng về xây dựng đội ngũ cán bộ.

Sau khi giành chính quyền, trong bối cảnh vừa xây dựng chính quyền cách mạng vừa phải bảo vệ thành quả cách mạng, Người càng quan tâm nhiều hơn đến xây dựng đội ngũ cán bộ. Hồ Chí Minh đã viết nhiều tác phẩm quan trọng liên quan đến vấn đề này như Cán bộ tốt và cán bộ xoàng (1947), Sửa đổi lối làm việc (1947), Dân vận (1949), Tự phê bình (1951)... Những tác phẩm này bàn toàn diện về xây dựng đội ngũ cán bộ: từ tuyển chọn, huấn luyện, sử dụng, kiểm tra đến yêu cầu về đạo đức, phong cách, lề lối làm việc... Đặc biệt, năm 1949, khi trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được thành lập, Người đã để lại lời dạy nổi tiếng: “Học để làm việc, làm người, làm cán bộ. Học để phụng sự đoàn thể, giai cấp và Nhân dân, Tổ quốc và nhân loại. Muốn đạt mục đích thì phải cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”. Thông qua quá trình trực tiếp tiến hành xây dựng đội ngũ cán bộ cho Đảng và cách mạng và những tác phẩm, bài nói

chuyện, bài viết, chỉ thị, nghị quyết mà Người trực tiếp soạn thảo đã phản ánh đầy đủ, trọn vẹn tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, bao gồm: mục đích, ý nghĩa; nội dung, chủ thể, lực lượng và biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, nhằm đáp ứng được yêu cầu của cách mạng ở mỗi giai đoạn lịch sử.

Như vậy: *Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ là hệ thống quan điểm về mục đích, ý nghĩa, nội dung, chủ thể và biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có cơ cấu hợp lý, số lượng phù hợp, chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ sự nghiệp cách mạng giải phóng dân tộc và xây dựng CNXH.*

** Khái niệm xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai.*

Trên cơ sở các khái niệm có liên quan, tác giả cho rằng: *Xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai là hoạt động có mục đích của các chủ thể, lực lượng trong quán triệt, vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ để đề ra và triển khai thực hiện các biện pháp xây dựng đội ngũ CBCCS có cơ cấu hợp lý, số lượng phù hợp, chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và phát triển của tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn mới.*

Thực chất: Xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh là quá trình nhận thức đầy đủ và vận dụng sáng tạo những luận điểm của Người vào thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCS. Đây là quá trình thẩm nhuần và vận dụng toàn diện các quan điểm của Hồ Chí Minh về mục đích, ý nghĩa, chủ thể, lực lượng, nội dung, biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ. Trên cơ sở đó, vận dụng đúng đắn, linh hoạt và sáng tạo những tư tưởng của Người vào công tác xây dựng đội ngũ CBCCS, nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của đội ngũ này trong thực tiễn.

Mục đích: Xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh là chuyển hóa đúng đắn, sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh thành thực tiễn xây dựng đội ngũ CBCCS hiện nay. Đây là hoạt động có mục đích, có kế hoạch, nhằm hiện thực hóa tư tưởng Hồ Chí Minh trong quá trình đề ra và tổ chức triển khai các biện pháp xây dựng đội ngũ CBCCS. Thông qua đó, tạo nên sự chuyển biến tiến bộ trong tổ chức thực hiện công tác này, góp phần phát triển, nâng cao phẩm chất, năng lực của đội ngũ CBCCS, đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ được giao.

Chủ thể: Xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai là trách nhiệm của cả HTCT và Nhân dân tỉnh Đồng Nai. Trong đó mỗi chủ thể,

lực lượng có vị trí, vai trò khác nhau nhưng cùng hướng đến xây dựng đội ngũ này ngày càng vững mạnh, đáp ứng yêu cầu của tỉnh Đồng Nai trong kỷ nguyên mới. Cụ thể:

Chủ thể lãnh đạo, chỉ đạo: Tỉnh ủy, UBND tỉnh và người đứng đầu có vai trò định hướng, ban hành chủ trương, chính sách, đồng thời trực tiếp lãnh đạo, kiểm tra, giám sát việc thực hiện xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Chủ thể tham mưu, tổ chức thực hiện: Các sở, ban, ngành (của Tỉnh ủy, UBND tỉnh) như: Ban Tổ chức, UBKT, Ban Tuyên giáo và Dân vận, Ban Chỉ đạo phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực cấp tỉnh, Sở Nội vụ, Trường chính trị tỉnh...; các ban thuộc Đảng ủy, UBND cấp xã... căn cứ chức năng, nhiệm vụ được quy định, các chủ thể trên có trách nhiệm cụ thể hóa các nghị quyết, chỉ thị, quy định của Trung ương, Nhà nước, Tỉnh ủy, UBND tỉnh thành chương trình, kế hoạch cụ thể và triển khai thực hiện nghiêm túc trong thực tiễn.

Chủ thể trực tiếp: Đội ngũ CBCCS - vừa là chủ thể vừa là đối tượng của quá trình xây dựng. Do đó, đội ngũ CBCCS phải thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị và tác phong công tác. Đồng thời, chủ động học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý, khả năng tổ chức thực tiễn và kỹ năng vận động quần chúng, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong tình hình mới; tích cực tham mưu và thực hiện việc đánh giá cán bộ một cách công tâm, khách quan, bảo đảm đúng tiêu chuẩn, phù hợp với thực tiễn địa phương; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, tự phê bình và phê bình, kịp thời uốn nắn những hạn chế, khuyết điểm; phối hợp bảo đảm điều kiện làm việc, chính sách, chế độ hợp lý, tạo môi trường thuận lợi để khích lệ, động viên cán bộ yên tâm công tác...

Chủ thể giám sát, phản biện: MTTQ, các tổ chức CT-XH và Nhân dân, cần phát huy vai trò giám sát và phản biện xã hội, kịp thời phát hiện, kiến nghị, góp ý đối với công tác quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo và sử dụng cán bộ, bảo đảm tính dân chủ, công khai, minh bạch. Thông qua các phong trào thi đua yêu nước, các tổ chức đoàn thể có trách nhiệm động viên, khích lệ cán bộ cơ sở rèn luyện phẩm chất, nâng cao năng lực, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi để họ gắn bó mật thiết với Nhân dân. Bên cạnh đó, Nhân dân với quyền làm chủ trực tiếp cần tích cực tham gia đóng góp ý kiến, giám sát hoạt động của cán bộ, đồng thời biểu dương, bảo vệ những cán bộ gương mẫu, dám nghĩ, dám làm, vì lợi ích chung. Sự phối hợp chặt chẽ giữa MTTQ, các tổ

chức CT-XH và Nhân dân chính là cơ sở quan trọng để hình thành đội ngũ CBCCS ở Đồng Nai có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

Nội dung: Để đáp ứng yêu cầu phát triển ngày càng cao của tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, xây dựng đội ngũ CBCCS giữ vai trò then chốt và có ý nghĩa quyết định. Yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ này mang tính toàn diện, thể hiện ở việc bảo đảm cơ cấu hợp lý, hài hòa giữa các yếu tố độ tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn, lĩnh vực công tác, qua đó tạo nền tảng cho sự kế thừa và phát triển bền vững. Về số lượng, cần bố trí đội ngũ cán bộ đủ về biên chế, đúng vị trí, rõ chức trách, tránh tình trạng thừa - thiếu cục bộ, chồng chéo hoặc bỏ sót nhiệm vụ. Đặc biệt, về chất lượng, CBCCS phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, tinh thần trách nhiệm cao, đồng thời nắm vững chuyên môn, kỹ năng quản lý và khả năng vận dụng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn. Chính chất lượng đội ngũ cán bộ là nhân tố quyết định trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của HTCT cơ sở, qua đó tác động sâu sắc đến sự phát triển bền vững của tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn hiện nay.

Biện pháp: Để xây dựng đội ngũ CBCCS đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới, cần vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, đồng thời căn cứ vào điều kiện thực tiễn của tỉnh Đồng Nai để đề ra các giải pháp phù hợp. Trước hết, cần lựa chọn, tuyển chọn cán bộ một cách công khai, minh bạch, dựa trên phẩm chất, năng lực thực sự, bảo đảm “đúng người, đúng việc”. Song song với đó, phải tăng cường đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, kỹ năng quản lý, bản lĩnh chính trị, đạo đức công vụ, tạo điều kiện cho cán bộ không ngừng nâng cao trình độ, theo kịp yêu cầu của công cuộc đổi mới. Công tác đánh giá cán bộ phải khách quan, toàn diện, dựa trên kết quả thực tiễn, không hình thức, qua đó làm căn cứ để sử dụng cán bộ đúng sở trường, đúng năng lực. Bên cạnh đó, việc thực hiện đầy đủ và hiệu quả chính sách cán bộ về đãi ngộ, khuyến khích, luân chuyển, bổ nhiệm... sẽ góp phần tạo động lực và giữ chân người có năng lực, tâm huyết với công việc. Đặc biệt, phải tăng cường kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, kịp thời ngăn chặn, xử lý những biểu hiện tiêu cực, lợi ích nhóm. Đồng thời, kiên quyết phòng, chống tham nhũng, lãng phí, suy thoái trong đội ngũ cán bộ cơ sở, coi đây là yêu cầu quan trọng để xây dựng HTCT cơ sở trong sạch, vững mạnh, tạo niềm tin trong Nhân dân.

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

2.2.1. Mục đích, ý nghĩa của xây dựng đội ngũ cán bộ

2.2.1.1. Xây dựng đội ngũ cán bộ - nhân tố quyết định đến thành công của cách mạng

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, cán bộ chính là cầu nối trực tiếp giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân, là lực lượng tổ chức và hiện thực hóa mọi chủ trương, đường lối thành hành động cụ thể trong đời sống xã hội. Thực tiễn cho thấy, dù đường lối của Đảng có đúng đắn đến đâu, nhưng nếu cán bộ yếu kém, quan liêu, xa rời quần chúng thì công việc khó đạt hiệu quả; ngược lại, khi có đội ngũ cán bộ giỏi, tận tâm, gương mẫu thì sẽ khơi dậy được sức mạnh to lớn trong Nhân dân, đưa cách mạng đi đến thắng lợi. Bên cạnh đó, cán bộ còn là lực lượng nòng cốt của phong trào cách mạng. Điều đó được thể hiện trong việc tổ chức, tập hợp, quy tụ, định hướng, dẫn dắt quần chúng tiến hành cách mạng. Một đội ngũ cán bộ vững mạnh giúp thúc đẩy công cuộc kháng chiến, kiến quốc đi đến thắng lợi. Cán bộ có năng lực cao có thể tổ chức, điều hành công việc một cách khoa học, sáng tạo và hiệu quả, từ đó tạo ra sự đồng thuận và sức mạnh tổng hợp không chỉ trong HTCT mà toàn xã hội. Ngoài ra, việc xây dựng đội ngũ cán bộ không chỉ củng cố sức mạnh của các tổ chức mà còn để ngăn ngừa sự tha hóa, suy thoái trong đội ngũ cán bộ. Công tác cán bộ được thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ, minh bạch giúp Đảng, Nhà nước kiểm soát được việc lạm dụng quyền lực, đồng thời phát hiện và xử lý kịp thời những trường hợp vi phạm đạo đức và pháp luật. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Từ trước đến nay, Đảng ta chưa thực hành cách thường xem xét cán bộ. Đó là một khuyết điểm to. Kinh nghiệm cho ta biết: mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác thì những người hủ hoá cũng lòi ra” [98, tr.314]. Đối với Hồ Chí Minh, xây dựng đội ngũ cán bộ là yếu tố quyết định thành bại của cách mạng.

2.2.1.2. Xây dựng đội ngũ cán bộ là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của trong xây dựng Đảng

Hồ Chí Minh khẳng định “cán bộ là cái gốc của mọi công việc, muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém” [98, tr.280]. Người coi “cán bộ là gốc” tức là đề cập đến yếu tố nền tảng, then chốt, vai trò, tầm quan trọng của người cán bộ cách mạng. Hồ Chí Minh luôn chú trọng đến xây dựng đội ngũ cán bộ, coi đó là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong xây dựng Đảng. Xây dựng Đảng là xây dựng tổ chức và xây dựng đội ngũ cán bộ, trong đó xây dựng đội ngũ cán bộ là yếu tố then chốt, có ý

nghĩa quyết định đến sự trưởng thành và lớn mạnh của Đảng. Do đó, Người luôn đặt ra yêu cầu cao đối với cán bộ và việc xây dựng đội ngũ cán bộ. Cán bộ không chỉ là những người thực thi đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước, mà còn là cầu nối giữa Đảng với Nhân dân, mức độ thấm thấu đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước phụ thuộc rất lớn vào vai trò của cán bộ. Người nhấn mạnh: “Một là, liên hợp chính sách chung với sự chỉ đạo riêng. Hai là, liên hiệp người lãnh đạo với quần chúng” [98, tr.328].

Ngay từ trước khi Đảng ra đời, Hồ Chí Minh đã quan tâm đến việc tuyển chọn, đào tạo cán bộ làm hạt nhân cho việc thành lập Đảng. Bởi một tổ chức đảng phải có cán bộ, đảng viên, trong đó cán bộ có vai trò dẫn dắt, giúp đỡ đảng viên, không thể hình thành bất kỳ một tổ chức đảng nào mà không có cán bộ, đảng viên. Không có cán bộ thì không có Đảng, không có cách mạng vận động. Nếu đội ngũ cán bộ yếu kém, không đủ phẩm chất và năng lực, thì xây dựng Đảng hiệu quả kém, không thể thành công. Cán bộ trước hết là một đảng viên nhưng giữ các vị trí quan trọng trong tổ chức đảng, bộ máy nhà nước và cả HTCT. Xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất đạo đức tốt, có tri thức, năng lực và tinh thần phục vụ Nhân dân, phương pháp, tác phong làm việc khoa học, gương mẫu sẽ lôi cuốn, tạo động lực, cổ vũ đảng viên và quần chúng học tập, noi theo. Điều đó góp phần tạo nên một tập thể đoàn kết, thống nhất ý chí và hành động; đồng thời xây dựng chi bộ, các tổ chức đảng ngày càng trong sạch, vững mạnh. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Muốn xây dựng Đảng tốt, thì phải có đảng bộ tốt, chi bộ tốt. Muốn có đảng bộ tốt, chi bộ tốt, thì phải có đảng viên tốt” [107, tr.749].

2.2.1.3. Xây dựng đội ngũ cán bộ có ý nghĩa quyết định đến năng lực lãnh đạo của Đảng, quản lý, điều hành của bộ máy nhà nước và sức mạnh của các đoàn thể chính trị, xã hội

Xây dựng đội ngũ cán bộ là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong việc nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng. Đội ngũ cán bộ có ảnh hưởng sâu rộng đến hiệu quả lãnh đạo của Đảng và quản lý, điều hành của Nhà nước, vì cán bộ chính là lực lượng chủ chốt thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng và quản lý các công việc của đất nước. Bởi, cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại trong việc thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước. Hồ Chí Minh cho rằng, “Bất cứ công việc gì thiếu cán bộ, khó thực hiện được” [97, tr.295]. Vai trò của cán bộ, theo Người, được thể hiện trước hết qua việc đưa đường lối, chủ trương của

Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến với Nhân dân. Người chỉ rõ: “Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành” [98, tr.309]. Đây là nhiệm vụ rất quan trọng và cần thiết, bởi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước chỉ có tác dụng khi nó đến được với quần chúng, thâm nhập vào quần chúng. Cán bộ chính là người tuyên truyền, phổ biến, giải thích để nâng cao nhận thức của quần chúng, làm cho quần chúng tự giác, tích cực tham gia thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đồng thời, cán bộ chính là người tiên phong, gương mẫu thực hiện cũng như động viên, bày cách để quần chúng thực hiện. Người nhấn mạnh: “Mỗi đảng viên là một người thay mặt cho Đảng trước quần chúng, để giải thích chính sách của Đảng và của Chính phủ cho quần chúng hiểu rõ và vui lòng thi hành” [100, tr.55]. Trong quá trình đó, cán bộ còn nắm tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của Nhân dân, những khó khăn, vướng mắc trong quá trình triển khai thực hiện để báo cáo với Đảng, Nhà nước. Người nêu rõ: “Cán bộ là những người đem... tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng” [98, tr.309]. Đây cũng là một nhiệm vụ rất quan trọng, bởi mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước phải xuất phát từ Nhân dân, đại diện cho ý chí, nguyện vọng của Nhân dân - “Ý Đảng, lòng dân”. Với Hồ Chí Minh, cán bộ là sợi dây gắn kết giữa Đảng, Chính phủ với Nhân dân. Người khẳng định: “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” [98, tr.68]. Cán bộ được ví như cái dây chuyền trong bộ máy, giữ vai trò trung gian, truyền dẫn để toàn bộ hệ thống vận hành. Nếu dây chuyền không tốt, trục trặc thì dù động cơ có mạnh đến đâu, cả bộ máy cũng tê liệt. Điều đó cho thấy cán bộ chính là nhân tố quyết định sự thông suốt, hiệu quả của tổ chức, là cầu nối đưa chủ trương, đường lối vào cuộc sống. Vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ có ý nghĩa quyết định đến năng lực lãnh đạo của Đảng, quản lý, điều hành của bộ máy nhà nước và sức mạnh của các tổ chức CT-XH.

2.2.1.4. Xây dựng đội ngũ cán bộ góp phần tăng cường mối quan hệ gắn bó mật thiết với Nhân dân

Trong tư duy chính trị của Hồ Chí Minh, cán bộ là người lãnh đạo, dẫn đường, đồng thời cán bộ chính là “công bộc”, “đầy tớ” của Nhân dân. Đây chính là điểm khác biệt về chất trong tư duy của Người so với quan niệm đề cao đẳng cấp của Nho giáo (Quan lại là bậc “quân tử”, còn Nhân dân chỉ là bậc “thứ dân”). Điều này cũng thể hiện

sự khác biệt về bản chất của chế độ xã hội mới mà Đảng và Nhân dân ta đang xây dựng so với các chế độ xã hội trước đó. Trong các chế độ trước mà Nhân dân ta đã trải qua, cán bộ (thực chất là quan lại, là những người đại diện cho tầng lớp thống trị) được xem là “thiên tử”, “phụ mẫu chi dân” (cha mẹ của dân); còn Nhân dân bị coi là đối tượng để cai trị, phục vụ cho lợi ích của vua chúa, địa chủ, quan lại. Còn dưới chế độ xã hội mới, cán bộ có vai trò là người lãnh đạo (dẫn đường, hướng dẫn, bày cách...) Nhân dân nhưng cũng đồng thời là người phục vụ, là “đầy tớ” trung thành, tận tụy của Nhân dân. Người nêu rõ: “Chúng ta phải hiểu rằng, các cơ quan của Chính phủ từ toàn quốc cho đến các làng, đều là công bộc của dân, nghĩa là để gánh việc chung cho dân, chứ không phải để đè đầu dân như trong thời kỳ dưới quyền thống trị của Pháp, Nhật” [97, tr.64-65]. Muốn đạt được điều đó, theo Hồ Chí Minh, phải thông qua xây dựng đội ngũ cán bộ. Trước hết, trong việc lựa chọn, đào tạo và bố trí cán bộ cần lấy Nhân dân làm trung tâm, xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của cuộc sống. Một đội ngũ cán bộ tận tụy, gần dân, hiểu dân, lắng nghe và giải quyết thấu đáo nguyện vọng chính đáng của Nhân dân sẽ tạo được niềm tin, sự đồng thuận và phát huy được sức mạnh đại đoàn kết của toàn dân. Đồng thời, thông qua xây dựng đội ngũ cán bộ, Đảng, Nhà nước kịp thời phát hiện, xử lý những cán bộ xa rời quần chúng, quan liêu, hách dịch. Do đó, theo Hồ Chí Minh, xây dựng đội ngũ cán bộ góp phần thiết thực trong củng cố mối quan hệ máu thịt giữa Đảng, Nhà nước và Nhân dân.

2.2.1.5. Xây dựng đội ngũ cán bộ góp phần giúp cho Đảng đào tạo được đội ngũ cán bộ có đức, có tài

Hồ Chí Minh đặt vấn đề cán bộ ở vị trí hết sức quan trọng, có vai trò to lớn trong toàn bộ sự nghiệp cách mạng. Do đó, với Hồ Chí Minh, công tác cán bộ là nhằm đào tạo cho Đảng và cách mạng một đội ngũ cán bộ đủ sức hoàn thành nhiệm vụ mà Nhân dân giao phó. Làm cách mạng với khát vọng giải phóng dân tộc, mang lại cuộc sống ấm no, tự do, hạnh phúc cho Nhân dân. Đây là một công việc vô cùng khó khăn, vất vả, để thực hiện được, đòi hỏi phải có một đội ngũ cán bộ có đức, có tài. Trong hai mặt đó không xem nhẹ, hoặc tuyệt đối hóa mặt nào. Hồ Chí Minh luận giải: “Có tài phải có đức. Có tài không có đức, tham ô hủ hoá có hại cho nước. Có đức không có tài như ông bụt ngồi trong chùa, không giúp ích gì được ai” [103, tr.345]. Trong đó, Người cho rằng, đạo đức chính là cái gốc quan trọng hàng đầu của người cách mạng “Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân” [98, tr.292]. Bởi theo Người giải phóng dân tộc, giải phóng cho loài người là

một công việc to tát, khó khăn, vất vả, nếu không có đạo đức thì không thể hoàn thành nhiệm vụ. Để xây dựng được đội ngũ cán bộ có đức, có tài, trước hết mỗi cán bộ phải một lòng, một dạ phục vụ Nhân dân, việc gì lợi cho dân, phải hết sức làm, việc gì hại đến dân, ta phải hết sức tránh. Với Hồ Chí Minh, phụng sự Nhân dân không chỉ là trách nhiệm, nghĩa vụ mà là vinh dự lớn lao mà Nhân dân đã trao cho đội ngũ cán bộ. Người nhấn mạnh: “Trong xã hội không có gì tốt đẹp, vẻ vang bằng phục vụ cho lợi ích của nhân dân” [103, tr.453]. Bên cạnh đó, Người còn yêu cầu cán bộ phải tăng cường học hỏi, gần bó mật thiết với quần chúng.

2.2.2. Chủ thể, lực lượng xây dựng đội ngũ cán bộ

Một là, Đảng và tổ chức đảng các cấp. Vai trò lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng phụ thuộc vào chất lượng đội ngũ cán bộ. Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Đảng mạnh là do chi bộ tốt. Chi bộ tốt là do các đảng viên đều tốt” [108, tr.113]. Do vậy, để đủ sức gánh vác trọng trách mà Nhân dân giao phó, Đảng phải đặt biệt coi trọng công tác lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ. Điều đó được thể hiện trước hết trong đề ra chủ trương, đường lối, xác định mục tiêu, các nguyên tắc, phương hướng xây dựng đội ngũ cán bộ. Đảng giữ vai trò chủ đạo trong định hướng chính trị, quyết định các nguyên lý cơ bản về công tác cán bộ, bao gồm tiêu chuẩn, phương thức tuyển chọn, bồi dưỡng, sử dụng và đánh giá cán bộ; Đảng thiết lập các cơ quan, tổ chức và chỉ đạo thực hiện công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ, để phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ trong toàn bộ HTCT. Ngoài ra, vai trò của Đảng còn thể hiện trong lãnh đạo các cấp ủy tiến hành công tác kiểm tra, giám sát xây dựng đội ngũ cán bộ. Bao gồm, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nguyên tắc, chủ trương của Đảng trong công tác cán bộ; giám sát việc chấp hành kỷ luật Đảng trong đội ngũ cán bộ; phát hiện và xử lý các vi phạm trong công tác cán bộ. Muốn phát huy được vai trò đó, theo Hồ Chí Minh: “các Ủy ban và cán bộ kiểm tra phải học tập và thấm nhuần đường lối, quan điểm của Đảng, phải luôn luôn chú ý nâng cao khả năng chuyên môn, phải cố gắng công tác, phải trau dồi đạo đức cách mạng.... Phải chí công vô tư, không thiên vị, không thành kiến” [107, tr.363]. Đội ngũ làm công tác kiểm tra phải có đầy đủ phẩm chất, chuyên môn tốt, nghiệp vụ giỏi mới bảo đảm thực hiện tốt nhiệm vụ, mới đóng góp thiết thực trong xây dựng đội ngũ cán bộ.

Hai là, Chính phủ và chính quyền địa phương các cấp. Theo Hồ Chí Minh, nhiệm vụ của Chính phủ là phải tìm kiếm, phát hiện và trọng dụng những người tài, đức để phục vụ Nhân dân. Người chỉ rõ nhiệm vụ của các Ủy ban dân làng là phải biết

lựa chọn “những người có công tâm, trung thành, sốt sắng với quyền lợi dân chúng, có năng lực làm việc, được đông đảo dân làng tín nhiệm. Không thể nhờ tiền hay một thế lực gì khác mà chui lọt vào các Ủy ban đó” [97, tr.21]. Hồ Chí Minh luôn đòi hỏi Chính phủ phải có chính sách để quy tụ, tập hợp người tài, đức, bất kể người đó ở trong hay ngoài Đảng để “gánh vác việc nước”. Thực tiễn, sau Cách mạng Tháng Tám, trên cương vị là người đứng đầu Chính phủ, Hồ Chí Minh đã căn dặn các UBND rằng: “Việc dùng nhân tài, ta không nên căn cứ vào những điều kiện quá khắt khe. Miễn là không đi ngược lại lợi ích của Nhân dân, không phải là Việt gian hay thân Pháp, thân Nhật, và có lòng trung thành với Tổ quốc, thì đều có thể được trọng dụng. Tài to ta dùng vào việc to, tài nhỏ ta cất làm việc nhỏ, ai có năng lực làm việc gì ta đặt ngay vào việc ấy” [97, tr.43]. Đồng thời, Người yêu cầu Chính phủ phải kiên quyết loại bỏ những cán bộ thoái hóa, biến chất, đi ngược lại lợi ích của Nhân dân. Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Dù nghị quyết không đề cập hay nêu rõ hai chữ liêm khiết, tôi vẫn xin cam kết trước Quốc hội, trước toàn dân và trước cộng đồng quốc tế: Chính phủ sắp tới phải là một Chính phủ trong sạch và liêm chính.” [97, tr.478].

Ba là, đội ngũ cán bộ. Với vai trò chủ thể, mỗi cán bộ phải thực sự gương mẫu trong tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, kiên định lập trường, tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ quốc và Nhân dân; đồng thời không ngừng học tập, nâng cao trình độ lý luận, chuyên môn, kỹ năng công tác để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ. Với tư cách là lực lượng, đội ngũ cán bộ chính là những người trực tiếp tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, biến ý chí, mục tiêu của Đảng thành hiện thực trong đời sống xã hội, qua đó bảo đảm tính kế thừa, phát triển và bền vững của đội ngũ cán bộ trong từng giai đoạn cách mạng. Hơn nữa, cán bộ còn giữ vai trò nòng cốt trong việc phát hiện nhân tố mới, giới thiệu nguồn cán bộ kế cận, tham gia vào công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và sử dụng cán bộ, tạo nên sự gắn kết chặt chẽ giữa các thế hệ. Như vậy, mỗi cán bộ vừa phải tự rèn luyện, tự hoàn thiện, vừa có trách nhiệm dìu dắt, góp phần xây dựng tập thể ngày càng vững mạnh, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước.

Bốn là, Mặt trận và các tổ chức CT-XH. Hồ Chí Minh khẳng định: “Trong cách mạng dân tộc dân chủ Nhân dân cũng như trong cách mạng xã hội chủ nghĩa, Mặt trận dân tộc thống nhất vẫn là một trong những lực lượng to lớn của cách mạng Việt Nam” [106, tr.453]. Theo đó, trong xây dựng đội ngũ cán bộ, Mặt trận và các tổ chức CT-XH giữ vai trò hết sức quan trọng, trước hết là trong việc lựa chọn, giới thiệu và tham gia

xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên. Người nhấn mạnh: “Mặt trận phải tiến dần dần đến thật dân chủ, nghĩa là những cơ quan chỉ đạo sẽ do quần chúng trong Mặt trận cử ra” [100, tr.48]. Đồng thời, Mặt trận và các tổ chức CT-XH còn thực hiện chức năng giám sát, theo dõi việc thực hiện nhiệm vụ, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên trong HTCT. Với tư cách là tổ chức đại diện quyền và lợi ích của Nhân dân, các đoàn thể có trách nhiệm tập hợp nguyện vọng, phản ánh ý kiến, góp ý, phê bình, cũng như kịp thời nêu lên những vấn đề liên quan đến chất lượng, năng lực và phẩm chất của cán bộ. Điều đó cho thấy, sự tham gia tích cực của Mặt trận và các tổ chức đoàn thể là nhân tố quan trọng góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh, đáp ứng yêu cầu cách mạng. Từ đó, Hồ Chí Minh cho rằng, xây dựng đội ngũ cán bộ “không những là công việc của Đảng và của đảng viên mà là của toàn dân ta” [101, tr.280].

Năm là, Nhân dân. Trong tư duy chính trị của Hồ Chí Minh, Nhân dân chính là chủ thể giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong xây dựng Đảng, HTCT nói chung và đội ngũ cán bộ nói riêng. Bởi theo Người, “Công việc đổi mới, xây dựng là *trách nhiệm của dân*. Sự nghiệp kháng chiến, kiến quốc là *công việc của dân*. Chính quyền từ xã đến Chính phủ trung ương *do dân cử ra*. Đoàn thể từ Trung ương đến xã *do dân tổ chức nên*” [99, tr.232]. Theo Hồ Chí Minh, Nhân dân đã cung cấp cho cách mạng những người con ưu tú nhất làm nòng cốt cho phong trào cách mạng. Lực lượng của Đảng, Chính phủ, các đoàn thể cách mạng có lớn mạnh được hay không là do dân có tin theo, ủng hộ, giúp đỡ hay không. Mặt khác, chính Nhân dân là người xây dựng, đồng thời cũng là người bảo vệ, nuôi dưỡng, đùm bọc cán bộ của Đảng, chính đội ngũ này phải có tinh thần, trách nhiệm cao để phục vụ Nhân dân ngày càng tốt hơn. Người chỉ rõ: “Cán bộ không có đội viên, lãnh tụ không có quần chúng, thì không làm gì được” [100, tr.76]. Từ đó, trong công tác cán bộ, phải dựa vào lực lượng của quần chúng, phải lắng nghe ý kiến của quần chúng, phải thật sự mở rộng dân chủ. Vai trò chủ thể của Nhân dân không chỉ thể hiện trước hết trong việc lựa chọn, bầu ra đội ngũ cán bộ để đại diện cho mình. Người nhấn mạnh: “Trong các cuộc bầu cử, công dân Việt Nam từ 18 tuổi trở lên, không phân biệt gái trai, tôn giáo, mức tài sản, trình độ văn hóa, không phân biệt nơi giống đều có quyền tham gia. Đó là một cách rất hợp lý, để Nhân dân lao động thực hành quyền thống trị của mình” [101, tr.263]. Như vậy, quyền làm chủ của Nhân dân thể hiện ở việc Nhân dân tham gia vào bầu đại diện thay mình điều hành chính quyền các cấp, tổ chức các đoàn thể các cấp.

Mặt khác, Nhân dân chính là người phê bình, kiểm soát cán bộ một cách chặt chẽ, công tâm và khách quan nhất. Người viết: “Để cho dân chúng phê bình cán bộ, dựa theo ý kiến họ mà cất nhắc cán bộ, nhất định không xảy ra việc thiên tư, thiên vị, nhất định hợp lý và công bằng. Đồng thời, do sự dúi mài của dân chúng, cán bộ và dân chúng đều tiến bộ, lại do đó, cán bộ và dân chúng đoàn kết chặt chẽ thêm” [98, tr.336]. Đối với những đại biểu không xứng đáng, Nhân dân có quyền bất tín nhiệm. Người chỉ rõ: “Nhân dân có quyền bãi miễn đại biểu Quốc hội và đại biểu HĐND nếu những đại biểu ấy tỏ ra không xứng đáng với sự tín nhiệm của Nhân dân. Nguyên tắc ấy bảo đảm quyền kiểm soát của Nhân dân đối với đại biểu của mình” [105, tr.375]. Do vậy, Hồ Chí Minh khẳng định: “Ở quần chúng, khai hội, phê bình và bày tỏ ý kiến, bầu cử các ủy ban, các hội đồng, v.v.; đó là những cách quần chúng kiểm soát những người lãnh đạo” [98, tr.328]; muốn xây dựng được đội ngũ cán bộ liêm chính không thể thiếu vai trò to lớn của Nhân dân.

2.2.3. Nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ

2.2.3.1. Xây dựng đội ngũ cán bộ về cơ cấu

Cơ cấu cán bộ theo độ tuổi: Để đảm bảo có đội ngũ cán bộ phục vụ nhiệm vụ trước mắt và lâu dài của cách mạng, quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, Đảng chỉ đạo: “các cấp bộ Đảng phải giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa các thế hệ trong đội ngũ cán bộ của Đảng, nhằm bảo đảm tính kế thừa, tính liên tục trong sự lãnh đạo của Đảng, làm cho Đảng luôn luôn đổi mới và phát triển, ngang tầm với nhiệm vụ cách mạng trong giai đoạn mới” [105, tr.30]. Theo Hồ Chí Minh, xây dựng đội ngũ cán bộ phải có sự kế thừa về cơ cấu (lứa tuổi, giới tính, dân tộc...); kết hợp cán bộ có kinh nghiệm và cán bộ trẻ, cán bộ mới và cán bộ cũ. Người chỉ rõ:

Trong đội ngũ cán bộ của Đảng có cán bộ già, có cán bộ trẻ. Cán bộ lão thành là tài sản quý giá của Đảng, sở hữu bề dày kinh nghiệm lãnh đạo và được tôi luyện qua nhiều thử thách thực tiễn trong các cuộc đấu tranh. Tuy nhiên, một số cán bộ lớn tuổi, đến một giai đoạn nhất định, có thể chững lại, không tiếp tục tiến bộ, hoặc bám vào những tư duy cũ, thiếu nhạy bén với những đổi mới. Còn cán bộ trẻ tuy chưa có một số ưu điểm như cán bộ già, nhưng họ lại hăng hái, nhạy cảm với cái mới, chịu khó học tập, cho nên tiến bộ rất nhanh [108, tr.278].

Để bảo đảm kế tục sự nghiệp cách mạng, cần hết sức quan tâm kết hợp các đối tượng cán bộ trên. Hồ Chí Minh chỉ rõ sở trường cũng như sở đoản của hai loại cán bộ

này, đó là: “cán bộ mới, vì công tác chưa lâu, kinh nghiệm còn ít, có nhiều khuyết điểm. Nhưng họ lại có những ưu điểm hơn cán bộ cũ: họ nhanh nhẹn hơn, thường giàu sáng kiến hơn. Vì vậy, hai bên phải tôn trọng nhau, giúp đỡ nhau, học lẫn nhau, đoàn kết chặt chẽ với nhau” [98, tr.277].

Cơ cấu cán bộ được điều động và cán bộ địa phương: Hồ Chí Minh có quan điểm toàn diện và sâu sắc về việc xây dựng đội ngũ cán bộ, trong đó Người đặc biệt chú trọng đến sự kết hợp hài hòa giữa cán bộ được điều động từ nơi khác đến và cán bộ là người địa phương trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ. Bởi, Người sớm nhận thấy cả ưu điểm và hạn chế của cả hai đối tượng này. Người chỉ rõ: “Cán bộ được điều phái thường có trình độ cao hơn và giàu kinh nghiệm hơn, trong khi cán bộ địa phương lại am hiểu Nhân dân và quen thuộc với công việc tại chỗ. Hai nhóm cán bộ cần hỗ trợ, bổ sung lẫn nhau để công việc đạt hiệu quả” [98, tr.276]. Theo đó, cán bộ là người địa phương có ưu thế về am hiểu phong tục, tập quán, ngôn ngữ và tình hình thực tế, từ đó dễ dàng tiếp cận, vận động Nhân dân và triển khai công việc hiệu quả. Tuy nhiên, Hồ Chí Minh cho rằng, nếu chỉ sử dụng cán bộ địa phương một cách tuyệt đối không chỉ hạn chế tinh thần đổi mới, sáng tạo mà còn dễ dẫn đến tư tưởng cục bộ, đặt lợi ích của địa phương, đơn vị và cá nhân lên trên; không quan tâm đến lợi ích chung của Đảng, của đất nước. Trong “Thư gửi các đồng chí Bắc Bộ” (1947) Người viết: “Chỉ chăm chú lợi ích của địa phương mình mà không nhìn đến lợi ích của toàn bộ. Làm việc ở bộ phận nào chỉ biết bênh vực vun đắp cho bộ phận ấy. Do khuyết điểm đó mà sinh ra những việc, xem qua thì như không quan hệ gì mấy, kỳ thực rất có hại đến kế hoạch chung” [98, tr.87]. Đặc biệt, trong một số trường hợp, những người làm công tác lãnh đạo, quản lý cán bộ thường chỉ quan tâm đến việc xây dựng, bồi dưỡng đội ngũ tại địa phương mình, mà chưa chú trọng đúng mức đến nguồn nhân lực từ các địa phương khác. Vì vậy, họ thường không mong muốn sự điều động cán bộ từ cấp trên; thậm chí khi buộc phải thực hiện thì có xu hướng bố trí, luân chuyển những cán bộ năng lực hạn chế. Do đó, trong xây dựng đội ngũ cán bộ, Hồ Chí Minh yêu cầu phải quan tâm đào tạo những cán bộ ở địa phương khác. Đối với những cán bộ ở nơi khác đến, Hồ Chí Minh yêu cầu “cán bộ ở nơi khác đến thì phải yên tâm và tích cực công tác, hết lòng giúp đỡ và đoàn kết với anh em cán bộ địa phương” [105, tr.205].

Đồng thời, Hồ Chí Minh đã sớm cảnh báo về một căn bệnh nguy hiểm trong công tác cán bộ, đó là tư duy hẹp hòi, cục bộ. Theo Người, một số cán bộ khi được điều động về địa phương thường tỏ ra kiêu ngạo, xem thường cán bộ sở tại, coi họ là yếu

kém, dẫn đến thiếu tinh thần hợp tác và khó gắn bó với tập thể. Người chỉ rõ, tình trạng này bắt nguồn từ ảnh hưởng của chủ nghĩa cá nhân, dễ gây mất đoàn kết nội bộ, làm suy giảm sức mạnh thống nhất trong tổ chức và từ đó gây tổn hại đến uy tín của Đảng cũng như sự nghiệp cách mạng. Tư tưởng đó cho thấy, đối với Hồ Chí Minh, đoàn kết là nguyên tắc sống còn của Đảng; sự đoàn kết chặt chẽ giữa cán bộ điều động và cán bộ địa phương chính là điều kiện bảo đảm để đường lối, chủ trương của Đảng được triển khai thuận lợi và hiệu quả. Vì vậy, khắc phục tư tưởng hẹp hòi, đề cao tinh thần đoàn kết, gắn bó trong công tác cán bộ chính là yêu cầu tất yếu nhằm củng cố niềm tin của Nhân dân và tăng cường sức mạnh của HTCT. Người nhấn mạnh: “Cần nhận thức rằng: sự đoàn kết chặt chẽ giữa hai nhóm cán bộ và việc gia tăng số lượng cán bộ địa phương là yếu tố then chốt để củng cố và phát triển nền tảng của Đảng” [98, tr.276].

Cơ cấu cán bộ theo ngành: Mặc dù không trực tiếp đưa ra quan điểm cụ thể về cơ cấu cán bộ theo các ngành, lĩnh vực khác nhau, song thực tiễn chỉ đạo cách mạng của Hồ Chí Minh đã đề cập đến công tác cán bộ trên tất cả các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, nông hội, công hội... Người yêu cầu phải xây dựng đội ngũ cán bộ cho từng ngành; (mình) xây dựng đội ngũ cán bộ từ Trung ương đến cơ sở. Người nhận xét: “Nói chung cán bộ địa phương, cán bộ các ngành bảo đảm được công tác, đoàn kết khá, học tập cũng khá” [103, tr.577]. Đối với cán bộ ngành tư tưởng văn hóa, Hồ Chí Minh yêu cầu: “cán bộ văn hóa nói riêng cũng như tất cả cán bộ ta nói chung, phải rèn luyện tư tưởng, chính trị, ý chí phấn đấu và tinh thần trách nhiệm” [104, tr.558]. Đối với cán bộ công tác trong lĩnh vực kinh tế, cán bộ công hội cũng như nông hội phải là những chiến sĩ xung kích trong mặt trận sản xuất, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí. Đồng thời, nhằm nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn cho cán bộ trong lĩnh vực nông nghiệp, Hồ Chí Minh yêu cầu: “Chính phủ phải xuất tiền xây những trường học, mời thầy để đào tạo cán bộ về ngành nông nghiệp” [106, tr.220].

Cơ cấu cán bộ là người dân tộc thiểu số. Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Hồ Chí Minh rất quan tâm đến phát triển vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo. Bởi những nơi đó đồng bào đang sống trong những hoàn cảnh hết sức khó khăn, thiếu thốn cả về vật chất, lẫn tinh thần. Đồng thời, đây là những vùng có vị trí, vai trò rất quan trọng đối với sự nghiệp cách mạng. Hồ Chí Minh nêu rõ: “Về số người thì đồng bào miền núi chiếm 1 phần 5 tổng số Nhân dân nước ta. Miền núi chiếm 2 phần 3 tổng số diện tích nước ta, và có hơn 3.000 cây số biên giới... miền núi có một địa vị cực kỳ quan trọng về kinh tế, chính trị và quốc phòng của cả nước ta” [106, tr.458]. Vì vậy, Đảng, Chính

phủ phải có chính sách quan trọng xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Bởi, theo Hồ Chí Minh, cán bộ dân tộc thiểu số là những người sinh ra và lớn lên ở địa phương, nên họ thấu hiểu sâu sắc thực tiễn, văn hóa và tâm lý của đồng bào các dân tộc thiểu số. Nhờ đó, họ có khả năng tiếp nhận, phân tích và truyền tải các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước một cách phù hợp với đặc thù địa phương; đồng thời chủ động tham mưu, triển khai công tác tuyên truyền, vận động đồng bào các dân tộc thực hiện nhiệm vụ chính trị tại cơ sở một cách hiệu quả, sát thực tiễn. Người nhấn mạnh: “Muốn công tác cán bộ tốt trong các dân tộc, trong các địa phương nhất định phải có cán bộ của dân tộc ấy” [103, tr.578]. Để có được đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, trước hết Đảng, Chính phủ, nhất là cấp ủy, chính quyền các địa phương phải, “Ra sức bồi dưỡng, giáo dục và cất nhắc cán bộ địa phương, cán bộ dân tộc. Dù lúc đầu cán bộ địa phương, dân tộc trình độ thấp, kinh nghiệm ít, công tác chưa tốt, cán bộ lãnh đạo phải dìu dắt họ, giúp đỡ họ, lâu ngày chắc chắn họ sẽ tiến bộ” [104, tr.523]. Xây dựng đội ngũ cán bộ là công việc khó khăn, lâu dài, đòi hỏi sự kiên trì và chiến lược đúng đắn. Đặc biệt, đối với cán bộ là người dân tộc thiểu số, quá trình này càng nhiều thử thách do hạn chế về trình độ, kinh nghiệm, điều kiện công tác. Tuy nhiên, nếu được quan tâm bồi dưỡng, giáo dục và dìu dắt chu đáo, họ sẽ ngày càng trưởng thành, trở thành lực lượng nòng cốt gắn bó với cơ sở và Nhân dân, đáp ứng yêu cách mạng trên từng địa bàn, từng địa phương. Mặt khác, Người yêu cầu “cán bộ địa phương thuộc các dân tộc phải ra sức công tác, học tập văn hóa, chính trị và nghiệp vụ, đoàn kết chặt chẽ với anh em cán bộ ở nơi khác đến” [105, tr.205]. Theo Người, cán bộ địa phương, nhất là cán bộ dân tộc thiểu số, phải không ngừng học tập, rèn luyện về văn hóa, chính trị và nghiệp vụ để nâng cao năng lực công tác; cần xây dựng tinh thần đoàn kết, gắn bó giữa cán bộ địa phương và cán bộ được điều động từ nơi khác đến, tránh tư tưởng cục bộ hay tự ti, kiêu ngạo. Đây là quan điểm vừa đề cao trách nhiệm tự rèn luyện của cán bộ, vừa khẳng định sức mạnh của đoàn kết, có ý nghĩa thiết thực trong xây dựng đội ngũ CBCCS hiện nay.

Cơ cấu cán bộ là nữ. Hồ Chí Minh luôn quan tâm đến vấn đề bình đẳng giới, đề cao vị trí, vai trò của phụ nữ trong xã hội. Người khẳng định: “phụ nữ ta là một lực lượng rất lớn, đã anh dũng trong kháng chiến cũng như trong cách mạng, không có phụ nữ, riêng nam giới không thể làm nổi công cuộc cách mạng” [106, tr.75]. Đồng thời, theo Người, phụ nữ nước ta có tiềm năng to lớn, đặc biệt là khả năng lãnh đạo, “có nhiều phụ nữ tham gia công tác lãnh đạo ở cơ sở. Nhiều người công tác rất giỏi”

[108, tr.275]. Do vậy, trong công tác cán bộ, Người luôn chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ nữ. Thông qua đó, vừa tạo ra sự bình đẳng nam nữ, vừa để người phụ nữ có điều kiện tham gia vào công tác chính trị để cống hiến cho Đảng và cách mạng. Để làm được điều đó, trước hết, Đảng, Chính phủ, các cấp, các ngành phải tạo điều kiện thuận lợi cho phụ nữ học tập, công tác và cống hiến; đồng thời mạnh dạn bố trí cán bộ nữ vào các vị trí lãnh đạo theo đúng phẩm chất, năng lực, sở trường, sức khỏe. Vì vậy, Người cho rằng, Đảng, “đặc biệt phải chú ý cất nhắc cán bộ phụ nữ vào các cơ quan lãnh đạo, nhất là các ngành hoạt động thích hợp với phụ nữ” [108, tr.21]. Cần có những chính sách đãi ngộ, ưu tiên đối với phụ nữ công tác trong những ngành đặc thù, công tác ở những nơi khó khăn để họ an tâm phấn đấu. Muốn làm tốt công tác này, phải kiên quyết chống lại tư tưởng phong kiến hẹp hòi, coi thường phụ nữ. Các đồng chí phụ trách lớp học chưa quan tâm đến việc bồi dưỡng cán bộ nữ. Đây cũng là thiếu sót chung ở trong Đảng. Nhiều người còn đánh giá không đúng khả năng của phụ nữ, hay thành kiến, hẹp hòi” [108, tr.275]. Bên cạnh đó, bản thân phụ nữ phải tích cực học tập, cố gắng vươn lên, không nên ỷ lại, trông chờ vào sự giúp đỡ của người khác. Người luôn nhắc nhở, đồng viên cán bộ nữ phải “phải xóa bỏ cái tâm lý tự ti và ỷ lại; phải có ý chí tự cường, tự lập; phải nâng cao lên mãi trình độ chính trị, văn hóa, kỹ thuật” [106, tr.59]. Người hiểu rõ hạn chế thường gặp ở phụ nữ lúc bấy giờ là tâm lý tự ti, ỷ lại. Muốn khắc phục được điều đó, cán bộ nữ phải có ý chí tự cường, tự lập, không dựa dẫm mà phải chủ động vươn lên. Phải không ngừng học tập, nâng cao trình độ chính trị, văn hóa và kỹ thuật để hoàn thành tốt nhiệm vụ, góp phần cùng nam giới gánh vác sự nghiệp cách mạng.

2.2.3.2. Xây dựng đội ngũ cán bộ về số lượng và chất lượng

* *Về số lượng.* Để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của cách mạng, Hồ Chí Minh xác định cần phải có đủ cán bộ để làm nòng cốt trong phong trào cách mạng. Bởi cách mạng là một nhiệm vụ khó khăn, vất vả, nếu không đủ lực lượng lãnh đạo thì không thể thành công được. Thực tiễn cho thấy, sau khi bắt gặp lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tìm thấy con đường đúng đắn để giải phóng dân tộc, Hồ Chí Minh xác định, phải nhanh chóng tiến hành đào tạo lực lượng cán bộ cho cách mạng. Đây là nhiệm vụ quan trọng và cần kíp của cách mạng Việt Nam lúc bấy giờ. Với quan điểm “cách mạng là sự nghiệp của quần chúng”, Hồ Chí Minh sớm xác định, “thức tỉnh họ, tổ chức họ, đoàn kết họ, huấn luyện họ, đưa họ ra đấu tranh giành tự do độc lập” [94, tr.209]. Nhưng để làm được điều đó cần phải có lực lượng cán bộ làm nòng cốt để lãnh đạo

Nhân dân đứng lên làm cách mạng. Chính vì thế, trong khoảng thời gian từ năm 1920 - 1930, Hồ Chí Minh đã tổ chức nhiều lớp huấn luyện, bồi dưỡng lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin cho các thanh niên yêu nước Việt Nam. Trong đó, Người lấy tổ chức “Công sản đoàn” làm nòng cốt trong việc đào tạo cán bộ cộng sản. Người chủ trương mở các lớp huấn luyện cán bộ và cử cán bộ đi học, truyền bá chủ nghĩa Mác - Lênin, lý luận cách mạng cho đội ngũ cán bộ cách mạng. Ban đầu quy mô cán bộ còn khiêm tốn, Hồ Chí Minh mở 3 lớp huấn luyện chính trị cách mạng cho lớp thanh niên ưu tú của nước nhà, với 75 người, sau này họ đã trở thành những cán bộ cốt cán, ưu tú của Đảng, dân tộc, đảm nhiệm nhiều cương vị quan trọng trong Đảng, bộ máy nhà nước.

Sau khi Đảng ra đời, trước những yêu cầu cấp thiết của cách mạng, Hồ Chí Minh cùng với Đảng tăng cường công tác đào tạo đội ngũ đảng viên ở cả trong và ngoài nước. Nhờ đó, đội ngũ đảng viên ngày càng tăng về số lượng và chất lượng. Theo báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng gửi Quốc tế Cộng sản, đến tháng 3/1938, Đảng bộ Nam kỳ có 655 đảng viên, Đảng bộ Trung kỳ có 740 đảng viên, và đảng bộ Bắc kỳ có 202 đảng viên. Ở ba kỳ đều có xứ ủy. Nam kỳ có 4 liên tỉnh ủy, 11 tỉnh ủy và 122 chi bộ. Trung kỳ có tỉnh ủy Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh, Quảng Trị, Thừa Thiên, Quảng Nam, Quảng Ngãi. Bắc kỳ có Đảng bộ Hà Nội, Nam Định, Phủ lý, Thái Bình, Cao Bằng. Ban Chấp hành Trung ương Đảng có 11 ủy viên, trong đó có 9 ủy viên hoạt động ở trong nước, 2 ủy viên hoạt động ở ngoài nước.

Trong quan niệm đào tạo cán bộ của Hồ Chí Minh là, “bất kỳ ai có khả năng, đủ tiêu chuẩn, cần cho nhu cầu của cách mạng là phải dùng”. Khi lãnh tụ Nguyễn Ái Quốc về nước trực tiếp lãnh đạo phong trào cách mạng, Người đã tập trung xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ. Nhờ vậy, đến năm 1945 cả nước có khoảng 5.000 cán bộ, đảng viên. Tuy số lượng cán bộ, đảng viên không lớn, nhưng đây là đội ngũ cán bộ nòng cốt, có lập trường kiên định, có phẩm chất đạo đức kiên trung, năng lực lãnh đạo được thử thách, trải nghiệm qua hoạt động thực tiễn, là nhân tố quan trọng, đưa đến thắng lợi của Cách mạng Tháng Tám; thành lập nên nước Việt Nam Dân chủ cộng hòa. Trong suốt hai cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ, trên cương vị là Chủ tịch Đảng, Chủ tịch nước, Hồ Chí Minh đã chỉ đạo Đảng, Nhà nước, Chính phủ không ngừng phát triển đội ngũ cán bộ tăng nhanh về số lượng, nâng cao về chất lượng, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ “kháng chiến, kiến quốc”, (trong kháng chiến chống thực dân Pháp); “vừa xây dựng CNXH vừa đấu tranh thống nhất nước nhà”, (trong cuộc kháng chiến chống đế quốc Mỹ xâm lược, giải phóng miền Nam, thống nhất đất nước).

** Về chất lượng*

Một là, cán bộ phải có đạo đức cách mạng. Đối với Hồ Chí Minh, đạo đức như là “gốc của cây”, “nguồn của sông”, là phẩm chất quan trọng nhất của người cán bộ. Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Người cán bộ cách mạng phải có đạo đức cách mạng” [102, tr.354]. Theo Người, yếu tố cốt lõi không chỉ là năng lực hay trình độ chuyên môn, mà trước hết là việc cán bộ có thấm nhuần đạo đức cách mạng hay không. Nếu cán bộ giữ vững phẩm chất đạo đức, hết lòng vì dân, vì nước thì công việc dù khó khăn cũng có thể thành công; ngược lại, nếu thiếu đạo đức, sa vào chủ nghĩa cá nhân thì dễ dẫn đến thất bại, gây tổn hại cho Đảng và cách mạng. Như vậy, đạo đức cách mạng chính là nền tảng, là thước đo quan trọng nhất của người cán bộ. Bởi theo Người, “Trước mặt quần chúng, không phải ta cứ viết lên trán chữ “cộng sản” mà ta được họ yêu mến. Quần chúng chỉ quý mến những người có tư cách, đạo đức” [99, tr.16]. Qua câu nói trên, Hồ Chí Minh nhấn mạnh rằng uy tín của người cán bộ, đảng viên không đến từ danh xưng hay địa vị, mà bắt nguồn từ tư cách và đạo đức trong thực tiễn công tác, sinh hoạt. Trước quần chúng, cán bộ chỉ có thể được tin yêu khi thật sự gương mẫu, liêm khiết, gần gũi và hết lòng vì lợi ích chung. Đạo đức cách mạng không chỉ là phẩm chất cá nhân, mà còn là yếu tố quyết định tạo nên niềm tin của Nhân dân đối với Đảng. Do vậy, để trở thành người cán bộ chân chính, Hồ Chí Minh yêu cầu phải thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện đạo đức và thực hành đạo đức. Người khẳng định: “Mọi việc thành hay là bại, chủ chốt là do cán bộ có thấm nhuần đạo đức cách mạng, hay là không” [102, tr.354].

Đạo đức cách mạng của mỗi người cán bộ được thể hiện trước hết là trung thành tuyệt đối với Đảng, Tổ quốc và Nhân dân; phải một lòng một dạ theo đuổi mục tiêu, lý tưởng và cống hiến trọn đời cho sự nghiệp cách mạng của Đảng. Trong suy nghĩ và hành động của người cán bộ không phải vì danh vọng của cá nhân, mà vì lợi ích chung của Đảng, của Nhân dân. Người nêu rõ: “Nói tóm tắt, thì đạo đức cách mạng là: Quyết tâm suốt đời đấu tranh cho Đảng, cho cách mạng. Đó là điều chủ chốt nhất” [104, tr.603]. Đồng thời, Người cán bộ phải thật sự cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Đây là phẩm chất trung tâm của đạo đức cách mạng, là giá trị cốt lõi của người cán bộ. Người chỉ rõ: “Ngày nay ta đề ra cần, kiệm, liêm, chính cho cán bộ thực hiện làm gương cho Nhân dân theo để lợi cho nước cho dân” [100, tr.220]. Đạo đức cách mạng của người cán bộ còn được thể hiện ở lối sống lành mạnh, trong sạch, tránh xa sự xa hoa, lãng phí, không sa vào thói hủ hóa, tham ô, không mưu cầu đặc quyền, đặc lợi. Ở

bất kỳ cương vị hay công việc nào, người cán bộ cách mạng cũng phải có tinh thần không ngại khó, không ngại khổ, luôn một lòng một dạ phục vụ lợi ích chung của giai cấp và Nhân dân, với mục tiêu cao nhất là phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân.

Hai là, cán bộ phải có năng lực tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước. Đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước đều “lấy dân làm gốc”, xuất phát từ thực tiễn, tâm tư, nguyện vọng của các giai tầng trong xã hội, mục đích cốt lõi nhằm bảo đảm quyền, lợi ích của quốc gia - dân tộc, hướng con người đấu tranh chống áp bức, bóc lột bất công, có cuộc sống ngày càng tốt đẹp hơn. Song để đường lối, chính sách đó được hiện thực hóa trong thực tế, phải thông qua vai trò của đội ngũ cán bộ. Bởi theo Người, “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. Cán bộ là những người đem chính sách của Chính phủ, của đoàn thể thi hành trong Nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thể thực hiện được” [98, tr.68]. Như vậy, cán bộ không chỉ giữ vai trò tổ chức, điều hành mà còn là cầu nối trực tiếp đưa đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước đến với Nhân dân. Qua cán bộ, tư tưởng, chính sách mới đi vào thực tiễn, biến thành hành động cách mạng cụ thể; chất lượng và hiệu quả của mọi chủ trương, đường lối đều phụ thuộc rất lớn vào phẩm chất, năng lực, tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ. Chính sách có đúng đắn, tiến bộ đến đâu mà cán bộ yếu kém, quan liêu, thiếu gương mẫu thì vẫn không thể đi vào cuộc sống, thậm chí làm mất lòng tin của Nhân dân.

Đồng thời, năng lực tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với mỗi người cán bộ còn thể hiện ở việc kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, những khó khăn, bức xúc của Nhân dân để phản ánh trung thực, kịp thời lên các cơ quan lãnh đạo của Đảng và Nhà nước. Thông qua đó, giúp cho việc hoạch định và điều chỉnh đường lối, chủ trương, chính sách sát với thực tiễn đời sống, đáp ứng đúng nhu cầu, lợi ích chính đáng của Nhân dân. Có thể nói, cán bộ vừa là người truyền đạt chủ trương của Đảng đến dân, vừa là cầu nối chuyển tải tiếng nói của dân đến Đảng, góp phần quan trọng vào việc củng cố mối quan hệ máu thịt giữa Đảng với Nhân dân. Bên cạnh đó, năng lực xây dựng, thực thi đường lối, chính sách của cán bộ còn thể hiện ở việc dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn thử thách, thậm chí dám hy sinh vì lợi ích quốc gia - dân tộc, hạnh phúc của Nhân dân.

Ba là, cán bộ phải có phong cách tốt. Theo Hồ Chí Minh, cán bộ phải có phong cách tốt, bao gồm: phong cách dân chủ; phong cách quần chúng; phong cách khoa học và phong cách nêu gương; thực hiện “nói đi đôi với làm”.

Phong cách dân chủ. Đây là phong cách hàng đầu mà người cán bộ cần phải có. Bởi theo Hồ Chí Minh, “Chế độ ta là chế độ dân chủ, tư tưởng phải được tự do. Tự do là thế nào? Đối với mọi vấn đề, mọi người tự do bày tỏ ý kiến của mình, góp phần tìm ra chân lý. Đó là một quyền lợi mà cũng là một nghĩa vụ của mọi người” [103, tr.378]. Do vậy, người cán bộ phải tạo ra được không khí dân chủ thực sự trong nội bộ bằng cách thành tâm lắng nghe và khơi gợi cho quần chúng, cán bộ cấp dưới nói hết quan điểm, ý kiến của mình. Phong cách dân chủ của người cán bộ không chỉ khơi nguồn sức sáng tạo, phát huy tinh thần cống hiến của quần chúng Nhân dân mà còn làm cho tổ chức cơ quan, đoàn thể thêm gắn bó. Người cho rằng, “thực hành dân chủ là cái chìa khóa vạn năng có thể giải quyết mọi khó khăn” [108, tr.325].

Phong cách quần chúng. Trước hết, người cán bộ phải gần gũi quần chúng, lắng nghe và thấu hiểu mong muốn của quần chúng; phải biết cách tổ chức phong trào phù hợp với trình độ, năng lực thực tế của quần chúng. Người phê phán mạnh mẽ lối lãnh đạo quan liêu, áp đặt. Người nói: “Nếu cứ làm theo ý muốn, theo tư tưởng, theo chủ quan của mình, rồi đem cột vào cho quần chúng, thì khác nào “khoét chân cho vừa giày”... Ai cũng đóng giày theo chân. Không ai đóng chân theo giày” [98, tr.288]. Người cán bộ không được phép cứng nhắc mà phải căn cứ vào thực tế để đề nghị cấp trên điều chỉnh quy tắc, kế hoạch chưa hợp lý. Hồ Chí Minh còn chỉ ra cách thức làm nghị quyết và làm công tác chính đốn cán bộ như sau: “Nghị quyết gì mà dân chúng cho là không hợp thì để họ đề nghị sửa chữa. Dựa vào ý kiến của dân chúng mà sửa chữa cán bộ và tổ chức của ta” [98, tr.337]. Người cán bộ còn phải biết dựa vào quần chúng, biết phát huy sức mạnh của quần chúng để triển khai công việc và hoàn thành công việc. Người chỉ rõ, “cách làm việc, cách tổ chức, nói chuyện, tuyên truyền, khẩu hiệu, viết báo... của chúng ta, đều phải lấy câu này làm khuôn phép: “Từ trong quần chúng ra. Về sâu trong quần chúng” [98, tr.288]. Trong công tác và trong sinh hoạt, người cán bộ phải giản dị, hòa đồng với quần chúng, không cho phép mình hưởng điều gì có tính chất “đặc quyền, đặc lợi”. Hồ Chí Minh nghiêm khắc phê bình những cán bộ cậy thế ở trong ban này, ban nọ rồi coi khinh dân, lên mặt với dân.

Phong cách khoa học. Theo Người, cán bộ làm việc gì cũng phải có mục đích và kế hoạch rõ ràng, thiết thực. Muốn có kế hoạch khoa học thì người cán bộ phải “xét kỹ hoàn cảnh mà sắp đặt công việc cho đúng. Việc chính, việc gấp thì phải làm trước. Không nên luộm thuộm, không có kế hoạch, gấp việc nào làm việc ấy” [98, tr.332]. Hết sức tránh chuyện vạch ra “chương trình công tác thì quá rộng mà kém thiết thực” và căn bệnh “đánh trống bỏ dùi” gây lãng phí tiền của, nhân lực và thời gian của Nhân dân. Người làm việc khoa học phải biết quý trọng thời gian, biết giờ nào làm việc ấy và có năng lực giải quyết công việc một cách tốt nhất trong một thời gian ngắn nhất. Người từng nói: “Ai đưa vàng bạc vứt đi, là người điên rồ. Thì ai đưa thời giờ vứt đi, là người ngu dại” [99, tr.122]. Phong cách làm việc khoa học yêu cầu người cán bộ giải quyết công việc trên cơ sở dữ liệu khách quan, với tầm tư duy chiến lược. Tức là người cán bộ phải trên nền tảng thực tế để lựa chọn ra phương án khả thi nhất và phương án ấy phải đặt trong tổng thể chiến lược lâu dài. Không được rơi vào “bệnh cận thị - Không trông xa, thấy rộng. Đó chính là phẩm chất của người có tư duy và phong cách làm việc khoa học của người cán bộ. Phong cách khoa học còn đòi hỏi người cán bộ phải có “con mắt xanh” để nhìn đúng người, nhìn ra việc, sắp xếp công việc cho hợp lý. Lại phải biết cách kiểm tra, giám sát công việc và cấp dưới một cách hiệu quả. Kiểm tra để biết đường lối, nghị quyết của Đảng được tổ chức thi hành như thế nào và cần điều chỉnh như thế nào vì “tình hình khách quan thay đổi hàng giờ hàng phút, một chủ trương của ta hôm nay đúng, hôm sau đã không kịp thời, nếu ta không tỉnh táo kiểm điểm những tư tưởng hành vi của ta để bỏ đi những cái quá thời, sai hỏng, nhất định ta sẽ không theo kịp thế” [97, tr.28]. Phong cách khoa học còn đòi hỏi người cán bộ sau mỗi công việc phải biết rút ra kinh nghiệm cho lần sau và cho người khác. Hồ Chí Minh viết: “Công việc gì bất kỳ thành công hoặc thất bại, chúng ta cần phải nghiên cứu đến cội rễ, phân tích thật rõ ràng rồi kết luận. Kết luận đó sẽ là cái chìa khóa phát triển công việc và để giúp cho cán bộ tiến tới” [98, tr.283].

Phong cách nêu gương, nói đi đôi với làm. Theo Hồ Chí Minh để trở thành người cán bộ chân chính thì “Tự mình phải chính trước, mới giúp được người khác chính. Mình không chính, mà muốn người khác chính là vô lý” [99, tr.130]. Do đó, Người yêu cầu, cán bộ phải thực hành nêu gương trên cả ba mối quan hệ: Với mình, với người và với việc. Người cán bộ trước hết phải biết tu dưỡng bản thân, không tự cao, tự đại, luôn giữ lối sống cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Trong quan hệ với người khác, họ phải chân thành, khiêm tốn, đoàn kết, khoan dung; trong công việc,

phải đặt lợi ích chung lên trên hết, thực hành nguyên tắc “dĩ công, vi thượng”. Một trong những yêu cầu quan trọng đối với người cán bộ là phải nêu gương bằng việc nói đi đôi với làm. Theo Hồ Chí Minh, đây không chỉ là chuẩn mực của đạo đức truyền thống mà còn là tiêu chí đạo đức công vụ tối thiểu. Khi lời nói gắn liền với hành động, cán bộ sẽ tạo dựng được niềm tin và sự tôn trọng của quần chúng, từ đó khẳng định và phát huy hiệu quả vai trò lãnh đạo của mình. Người phê phán những cán bộ “chỉ biết nói là nói, nói giờ này qua giờ khác, ngày này qua ngày khác. Nhưng một việc gì thiết thực cũng không làm được” [98, tr.327]. Đây là biểu hiện của phong cách làm việc hình thức, quan liêu, chỉ giỏi hô hào khẩu hiệu mà thiếu hành động cụ thể, không gắn lời nói với việc làm. Thói quen ấy gây ra nhiều hệ lụy nghiêm trọng: làm mất niềm tin của quần chúng, khiến đường lối, chủ trương khó đi vào cuộc sống, tạo khoảng cách giữa Đảng và Nhân dân, đồng thời làm giảm hiệu quả công việc, cản trở sự nghiệp cách mạng. Bởi vậy, Người khẳng định cán bộ phải biết nói đi đôi với làm, coi kết quả hành động là thước đo phẩm chất và năng lực. Chỉ khi cán bộ gương mẫu bằng hành động thực tiễn thì mới thuyết phục, tập hợp và dẫn dắt được quần chúng.

Bốn là, cán bộ phải có tinh thần tích cực, chủ động, đổi mới, sáng tạo. Trong xây dựng đội ngũ cán bộ, Hồ Chí Minh đặc biệt lưu ý “Nếu đào tạo một mớ cán bộ nhát gan, dễ bảo “đập đi, hò đứng”, không dám phụ trách. Như thế là một việc thất bại cho Đảng” [98, tr.320]. Tinh thần tích cực, chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ được củng cố, phát triển và hoàn thiện thông qua quá trình rèn luyện, trau dồi từ thực tiễn đấu tranh cách mạng, từ hoạt động phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân. Tích cực, chủ động, đổi mới, sáng tạo trong tư tưởng Hồ Chí Minh luôn có sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa tính nguyên tắc, sự kiên định, vững chắc về mục tiêu chiến lược, đồng thời linh hoạt trong sách lược. Để có tinh thần ấy, người cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh phải hăng hái tham gia mọi công việc mà Đảng, Nhà nước, Nhân dân giao phó. Luôn linh hoạt ứng phó hiệu quả với mọi “thiên biến vạn hóa”, không dễ bị động, bất ngờ trong mọi tình huống, mọi nhiệm vụ được giao. Đồng thời, tinh thần đổi mới sáng tạo của người cán bộ được thể hiện ở việc “chống lại những cái gì cũ kỹ, hư hỏng để tạo ra những cái mới mẻ, tốt tươi” [108, tr.617]. Muốn vậy, theo Người: “Chúng ta phải có kế hoạch sẵn sàng, rõ ràng, chu đáo, để tránh khỏi bị động, thiếu sót và sai lầm” [108, tr.616]. Sự nghiệp cách mạng muốn phát triển tiến lên, giành những thắng lợi vẻ vang phụ thuộc vào tính tích cực, chủ động, sáng tạo của cán bộ. Người cán bộ có tinh thần tích cực, chủ động, đổi mới, sáng tạo, có ý chí, quyết tâm cao, biểu hiện ở sự dẫn

thân, trách nhiệm cống hiến đối với Tổ quốc, Nhân dân. Tích cực, chủ động, đổi mới, sáng tạo tức là mạnh dạn vượt qua những nếp nghĩ và cách làm cũ, không phù hợp; dần loại bỏ những lề lối, tư tưởng lỗi thời, cổ hủ, lạc hậu; bài trừ những thói hư, tật xấu, hướng đến xây dựng một xã hội văn minh, giàu đẹp.

Năm là, cán bộ phải có phong cách quyết đoán, tự phê bình và phê bình, giữ vững kỷ cương, kỷ luật. Người cán bộ phải có bản lĩnh dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Đồng thời, họ cần thể hiện sự kiên định, bền bỉ và chủ động khi đối diện với khó khăn, thử thách; phải nêu cao tinh thần dám đối mặt với áp lực, không bao giờ lùi bước trước gian nan. Người cán bộ cần thể hiện sự quyết liệt trong chỉ đạo, điều hành, biết vận dụng quyền lực một cách linh hoạt, đồng thời giữ tinh thần trách nhiệm cao và quả cảm trong công việc; phải bám sát nhiệm vụ đến cùng để đạt mục tiêu đã đề ra, dám chịu trách nhiệm khi xử lý những tình huống khó khăn, thử thách, cũng như nghiêm khắc trong phê bình và tự phê bình. Với tư cách là người đứng đầu, lãnh đạo phải nỗ lực hoàn thành trọng trách chung, sẵn sàng hy sinh lợi ích cá nhân, gia đình vì lợi ích tập thể; đồng thời khích lệ, động viên cán bộ, đảng viên cống hiến hết mình. Bản thân họ cũng phải làm việc say mê, tận tâm, dành nhiều thời gian cho sự nghiệp chung.

Theo Hồ Chí Minh, để có được tinh thần đoàn kết và tổ chức chặt chẽ, cán bộ lãnh đạo phải kiên quyết chống chủ nghĩa cá nhân. Người chỉ rõ, chủ nghĩa cá nhân trái ngược với lợi ích tập thể, làm nảy sinh tư tưởng kiêu căng, đặc quyền đặc lợi, lối sống buông thả, từ đó dẫn đến suy thoái đạo đức và làm mất lòng tin của Nhân dân. Vì vậy, cán bộ cách mạng phải thật sự nghiêm túc trong tự phê bình và phê bình, coi đó là phương thức hữu hiệu để phát hiện ưu điểm, khắc phục khuyết điểm, ngăn chặn “căn bệnh” cá nhân chủ nghĩa, giữ vững niềm tin của Nhân dân và nâng cao sức chiến đấu của Đảng. Đồng thời, thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện ý thức chấp hành kỷ luật. Người nhấn mạnh, kỷ luật Đảng phải nghiêm minh, thống nhất, bởi đó là nền tảng để giữ vững sự đoàn kết về chính trị, tư tưởng và tổ chức, bảo đảm Đảng thực sự vì lợi ích của Nhân dân, của Tổ quốc. Kỷ luật không chỉ là quy định mang tính bắt buộc mà còn phải trở thành nếp sống, thành thói quen trong sinh hoạt và công tác hằng ngày của mỗi cán bộ, đảng viên.

2.2.4. Biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ

2.2.4.1. Tiến hành tốt việc lựa chọn cán bộ

Đây là bước đầu tiên mang tính quyết định trong toàn bộ quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ. Theo Hồ Chí Minh, làm tốt khâu lựa chọn cán bộ sẽ giúp cho Đảng tìm

kiểm, tuyển chọn được lực lượng tinh túy, có đức, có tài phục vụ, cống hiến cho cách mạng. Việc lựa chọn cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh luôn mang tính bao quát, toàn diện, với tiêu chí cao nhất là: “bất kỳ ai có khả năng, đủ tiêu chuẩn, cần cho nhu cầu của cách mạng là phải dùng” [106, tr.275]. Kế thừa tư tưởng trọng dụng hiền sĩ của các triều đại trước ở nước ta, Hồ Chí Minh chủ trương lựa chọn cán bộ thông qua các phong trào cách mạng của quần chúng. Theo Người, cán bộ chính là con em của dân, trưởng thành, giác ngộ lý tưởng cách mạng từ các phong trào cách mạng, do vậy phải mở rộng phạm vi, biên độ để tìm kiếm những người tài đức cả trong và ngoài Đảng nhằm tạo ra lực lượng to lớn nhất phục vụ cho cách mạng. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Phong trào giải phóng sôi nổi, nảy nở ra rất nhiều nhân tài ngoài Đảng. Chúng ta không được bỏ rơi họ, xa cách họ. Chúng ta phải thật thà đoàn kết với họ, nâng đỡ họ. Phải thân thiết với họ, gần gũi họ, đem tài năng của họ giúp ích vào công cuộc kháng chiến cứu nước” [98, tr.315-316]. Trong lựa chọn cán bộ, Người đưa ra các tiêu chí cụ thể, như: Trung thành và hăng hái: Luôn thể hiện sự tận tâm trong công việc và đấu tranh. Gần bó với dân: Hiểu dân, quan tâm lợi ích của dân để được dân tin tưởng và coi là người lãnh đạo. Có năng lực và bản lĩnh: Xử lý tốt các vấn đề khó khăn, không nản lòng khi thất bại, không kiêu ngạo khi thành công, và kiên quyết thực hiện nghị quyết. Tuân thủ kỷ luật: Luôn giữ vững các nguyên tắc và quy định.

Đồng thời, để có đội ngũ cán bộ phục vụ cách mạng, Hồ Chí Minh yêu cầu các tổ chức, đoàn thể, nhất là quần chúng Nhân dân tham gia tìm kiếm, phát hiện, tiến cử, giới thiệu người tài, đức. Thực tiễn, sau khi giành được chính quyền năm 1945, Hồ Chí Minh đã viết thư để tìm kiếm người tài đức. Trong đó, Người viết:

Nước nhà cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có nhân tài. Trong số 20 triệu đồng bào chắc không thiếu người có tài có đức. E vì Chính phủ nghe không đến, thấy không khắp, đến nỗi những bậc tài, đức không thể xuất thân. Khuyết điểm đó tôi xin thừa nhận. Nay muốn sửa đổi điều đó, và trọng dụng những kẻ hiền năng, các địa phương phải lập tức điều tra nơi nào có người tài đức, có thể làm được những việc ích nước lợi dân, thì phải báo cáo ngay cho Chính phủ biết [97, tr.154].

Việc phát hiện, lựa chọn cán bộ trong tư duy của Hồ Chí Minh thể hiện triết lý nhân văn cao cả. Bởi, cán bộ được lựa chọn không chỉ là những người trong Đảng, mà bao hàm cả người ngoài Đảng, miễn toàn tâm, toàn ý phục vụ Nhân dân, vì sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Tuyển chọn cán bộ là bước khởi đầu trong quy trình xây

dựng đội ngũ cán bộ, công tác này được tiến hành đảm bảo chất lượng sẽ làm tiền đề cho các khâu, các bước tiếp theo.

2.2.4.2. Thực hành thường xuyên việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Để có được đội ngũ cán bộ có tài, có đức, Hồ Chí Minh luôn đề cao vai trò của đào tạo, bồi dưỡng. Người cho rằng: “huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng” [98, tr.309]. Theo đó, muốn xây dựng Đảng vững mạnh, trước hết phải thực hành tốt việc đào tạo, bồi dưỡng thường cán bộ, coi đây là nhiệm vụ chiến lược, lâu dài, quyết định sự thành bại của cách mạng. Mục đích đào tạo, bồi dưỡng nhằm hình thành những phẩm chất cơ bản của người cách mạng, nâng cao tư tưởng chính trị, đạo đức cách mạng, phương pháp, tác phong công tác cho đội ngũ cán bộ. Chính vì thế, trong quá trình trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo cách mạng Hồ Chí Minh luôn yêu cầu: “Các cơ quan cần phải rất chú ý đến việc huấn luyện cán bộ... Đoàn thể phải nuôi dạy cán bộ như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta” [98, tr.313]. Trước hết, phải tiến hành tốt công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức của cán bộ về mục đích của đào tạo, bồi dưỡng. Thông qua đó, để cán bộ thấu được mục đích cao cả là, “Học để sửa chữa tư tưởng (...) Học để tu dưỡng đạo đức cách mạng (...) Học để tin tưởng (...) Học để hành” [99, tr.360-361]; đồng thời, học để làm việc, làm người, làm cán bộ; Học để phụng sự Đoàn thể, phụng sự giai cấp và Nhân dân, phụng sự Tổ quốc và nhân loại chứ không phải vì bằng cấp, học để thăng quan, phát tài. Chỉ khi cán bộ xác định đúng đắn mục đích thì quá trình đào tạo, bồi dưỡng mới thực sự mang lại hiệu quả, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ cách mạng.

Về nội dung đào tạo, bồi dưỡng, theo Hồ Chí Minh, trước hết phải tăng cường giáo dục chủ nghĩa Mác - Lênin. Đây là nội dung quan trọng nhất trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Bởi theo Người, “Chủ nghĩa Mác - Lênin soi phương hướng, đường lối cho chúng ta đi. Có phương hướng đúng thì làm việc mới đúng. Hết lòng hết sức phụng sự Nhân dân, phụng sự Tổ quốc” [103, tr.290]. Theo đó, có học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, mới giúp cho cán bộ toàn tâm, toàn ý phục vụ Nhân dân, lấy hạnh phúc, tự do, ấm no của Nhân dân làm mục tiêu tối thượng; lấy độc lập, chủ quyền, sự hưng thịnh của Tổ quốc làm động lực phấn đấu. Do vậy, Người yêu cầu, “Mọi đảng viên đều phải ra sức học tập chủ nghĩa Mác - Lênin củng cố lập trường giai cấp vô sản, cố gắng nắm vững những quy luật phát triển của cách mạng Việt Nam” [105, tr.419]. Đồng thời, phải tăng cường giáo dục, bồi dưỡng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp

luật Nhà nước. Hồ Chí Minh nêu rõ: “Vì sao phải học tập đường lối của Đảng? Vì có nắm vững đường lối cách mạng mới thấy rõ phương hướng tiến lên của cách mạng, mới hiểu rõ mình phải làm gì và đi theo phương hướng nào để thực hiện mục đích của Đảng trong giai đoạn cách mạng hiện nay” [108, tr.115]. Bên cạnh đó, phải giáo dục chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ. Người chỉ rõ: “phải cố gắng học tập kỹ thuật, văn hoá, chính trị (...) Nếu không học tập văn hóa, không có trình độ văn hóa thì không học tập được kỹ thuật, không học tập được kỹ thuật thì không theo kịp được nhu cầu kinh tế nước nhà; nhưng phải chú ý học tập chính trị vì nếu chỉ học văn hóa, kỹ thuật mà không có chính trị thì như người nhắm mắt mà đi” [103, tr.384].

Về hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, theo Hồ Chí Minh phải tiến hành đa dạng. Người nhấn mạnh: “Học ở trường, học ở sách vở, học lẫn nhau và học Nhân dân, không học Nhân dân là một thiếu sót rất lớn” [99, tr.361]. Trước hết, cần coi trọng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong các cơ sở giáo dục nhằm trang bị nền tảng lý luận, chuyên môn, kỹ năng quản lý, điều hành cho cán bộ. Đồng thời, phải chú trọng bồi dưỡng thường xuyên, tại chỗ, thông qua các lớp tập huấn ngắn hạn, sinh hoạt chuyên đề, trao đổi kinh nghiệm để cập nhật kiến thức mới, kỹ năng mới. Quan trọng hơn, đào tạo, bồi dưỡng thông qua thực tiễn công tác, tức là bố trí, luân chuyển cán bộ về cơ sở, qua những môi trường khó khăn, phức tạp để thử thách, rèn luyện bản lĩnh, khả năng xử lý tình huống. Bên cạnh đó, tăng cường học tập Nhân dân cũng là một hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Bởi theo Hồ Chí Minh, Nhân dân chính là người “thầy lớn” của cán bộ. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Cán bộ tỉnh phải đến tận các huyện, các xã. Cán bộ huyện phải đến tận các xã, các thôn. Cán bộ phải chân đi, mắt thấy, tai nghe, miệng nói, tay làm, óc nghĩ. Để thiết thực điều tra, giúp đỡ, kiểm soát, rút kinh nghiệm, trao đổi kinh nghiệm giúp đỡ nông dân và học hỏi dân” [99, tr.249]. Ngoài ra, Hồ Chí Minh luôn đề cao vai trò tự đào tạo, tự bồi dưỡng của đội ngũ cán bộ. Người nhấn mạnh: “Chúng ta phải học và hoạt động cách mạng suốt đời. Còn sống thì còn phải học, còn phải hoạt động cách mạng” [108, tr.113]. Người cán bộ cách mạng phải có thái độ tự giác và tinh thần tự nguyện trong học tập, coi đó là một nhiệm vụ bắt buộc phải hoàn thành. Vì vậy, cần luôn chủ động, tích cực thực hiện kế hoạch học tập đã đề ra, đồng thời nêu cao ý chí kiên trì, chịu khó, không ngại gian khổ và không lùi bước trước bất kỳ khó khăn, trở ngại nào trong quá trình học tập, rèn luyện.

Trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Hồ Chí Minh yêu cầu, phải quán triệt quan điểm “lý luận gắn liền với thực tiễn”. Đồng thời, phải coi trọng việc lựa chọn người

dạy. Người chỉ rõ, “Phải lựa chọn rất cẩn thận những nhân viên phụ trách việc huấn luyện đó. Những người lãnh đạo cần phải tham gia việc dạy” [98, tr.313]. Điều quan trọng đối với người dạy là phải thật sự kiểu mẫu về mọi mặt, nhất là về đạo đức. Ngoài ra, quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải được tiến hành thường xuyên. Bởi, giáo dục một con người đã khó, đào tạo, bồi dưỡng nên một người cán bộ vẹn đức, vẹn tài lại càng khó hơn. Người nhấn mạnh: “Không phải vài ba tháng, hoặc vài ba năm, mà đào tạo được một người cán bộ tốt (...) cần phải công tác, tranh đấu, huấn luyện lâu năm mới được” [98, tr.322]. Người cán bộ không chỉ cần được trang bị kiến thức, kỹ năng, mà còn phải trải qua rèn luyện trong thực tiễn, qua công tác, thử thách và đấu tranh để hình thành bản lĩnh chính trị, đạo đức, lối sống cũng như năng lực lãnh đạo. Điều đó đòi hỏi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải kiên trì, có tầm nhìn chiến lược, đồng thời chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, thử thách cán bộ từ cơ sở để tạo nguồn kế cận chất lượng.

2.2.4.3. Nâng cao hiệu quả việc đánh giá cán bộ

Đánh giá cán bộ là khâu then chốt, có ý nghĩa quyết định đến hiệu quả của toàn bộ công tác cán bộ. Việc đánh giá đúng giúp phản ánh chính xác tình hình của từng cán bộ cũng như của cả đội ngũ, từ đó nhận diện khách quan thực trạng để triển khai các nội dung khác một cách phù hợp. Ngược lại, nếu đánh giá thiếu khách quan, công tâm và khoa học thì kết quả sẽ bị sai lệch, không phản ánh đúng thực tế, dễ dẫn đến những hạn chế, sai lầm trong các khâu tiếp theo trong xây dựng đội ngũ cán bộ. Mục đích của đánh giá cán bộ theo Hồ Chí Minh là để nhận biết đúng điểm mạnh của từng cán bộ để bố trí, sử dụng đúng với năng lực, sở trường. Đồng thời, phát hiện điểm hạn chế để có biện pháp đào tạo, bồi dưỡng, uốn nắn kịp thời.

Đánh giá cán bộ không được tùy tiện mà phải bảo tuân thủ phép biện chứng, có tính toàn diện, lịch sử, cụ thể và phát triển. Theo Hồ Chí Minh, trong thế giới này, mọi sự vật, hiện tượng đều vận động và biến đổi không ngừng, tư tưởng của con người cũng vậy. Do đó, khi đánh giá cán bộ, chúng ta không nên giữ thái độ cứng nhắc, định kiến, bởi bản thân mỗi con người cũng luôn có sự thay đổi và phát triển. Người chỉ rõ, “Một dân tộc, một đảng và mỗi con người, ngày hôm qua là vĩ đại, có sức hấp dẫn lớn, không nhất định hôm nay và ngày mai vẫn được mọi người yêu mến và ca ngợi...” [108, tr.672]. Trong đánh giá cán bộ, cần xem xét cả quá trình, ngày hôm qua họ một lòng, một dạ hy sinh vì cách mạng, vì Nhân dân, song hôm nay, mai sau chưa chắc họ vẫn như vậy. Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Một người cán bộ khi trước có sai lầm, không phải vì thế mà sai lầm mãi. Cũng có cán bộ đến nay chưa bị sai lầm, nhưng chắc gì sau

này không phạm sai lầm? Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau” [98, tr.318-319]. Người yêu cầu, trong đánh giá phải biết phân tích bản chất và hiện tượng, bên trong và bên ngoài của một con người gắn với công việc thực tiễn được giao. Theo Người, Khi đánh giá cán bộ, không thể chỉ nhìn bề ngoài mà phải xem xét toàn diện bản chất con người họ. Việc đánh giá không nên chỉ dựa vào một hành động hay một thời điểm nhất định, mà cần nhìn vào cả quá trình, cả quá khứ và toàn bộ công việc của họ. Có những người khi phong trào cách mạng sôi nổi thì hăng hái tham gia, tích cực hoạt động. Nhưng khi phong trào gặp khó khăn, họ trở nên dao động, thậm chí quay lưng với cách mạng, phản bội, làm tay sai cho địch. Để che giấu, những người như vậy có thể tỏ ra còn năng nổ hơn người khác. Nếu không thăm định kỹ lưỡng, ta rất dễ nhầm lẫn, coi họ là cán bộ tốt. Người yêu cầu: “nhận xét cán bộ không nên chỉ xét ngoài mặt, chỉ xét một lúc, một việc, mà phải xét kỹ cả toàn bộ công việc của cán bộ” [98, tr.318]. Đánh giá cán bộ phải khách quan, toàn diện, tránh phiến diện và cảm tính, phải “hiểu biết cán bộ” [98, tr.317]. Nếu chỉ nhìn vào một việc hay một thời điểm dễ dẫn đến sai lầm, bởi con người được rèn luyện và bộc lộ qua cả quá trình. Vì vậy, cần xem xét cán bộ trong nhiều hoàn cảnh, nhiều công việc để thấy rõ phẩm chất, năng lực thực sự, từ đó bố trí, sử dụng đúng người, đúng việc

Ngoài ra, theo Hồ Chí Minh, trong đánh giá cán bộ cần chú ý, những người hay khoe khoang thành tích, a dua theo số đông, tìm việc dễ để làm lấy lệ; trước mặt thì tỏ ra phục tùng, sau lưng lại làm trái chỉ đạo; thường xuyên công kích người khác, tự đề cao bản thân, dù có làm được việc, cũng không thể xem là cán bộ tốt. Ngược lại, những người lặng lẽ, tận tụy làm việc, không khoe khoang công trạng, thẳng thắn trong lời nói, dám nhận và sửa sai; không né tránh việc khó, không tranh giành việc dễ; luôn kiên định chấp hành mệnh lệnh của Đảng, dù trong bất kỳ hoàn cảnh nào cũng không thay lòng đổi dạ thì cho dù năng lực công tác còn hạn chế, họ vẫn là những cán bộ tốt, đáng tin cậy. Muốn đánh giá đúng cán bộ cần phải thật sự khách quan, toàn diện, công tâm, không vì tình cảm riêng tư cá nhân mà đánh giá sai lệch cán bộ. Đánh giá cán bộ đúng sẽ là cơ sở để cất nhắc, sử dụng cán bộ và thực hiện các khâu khác trong công tác cán bộ. Người chỉ rõ: “Trước khi cất nhắc cán bộ, phải nhận xét rõ ràng. Chẳng những xem xét công tác của họ, mà còn phải xét cách sinh hoạt của họ. Chẳng những xem xét cách viết, cách nói của họ, mà còn phải xem xét việc làm của họ có đúng với lời nói, bài viết của họ hay không... Ta nhận họ tốt, còn phải xét số nhiều đồng chí có nhận họ tốt hay không” [98, tr.321]. Hồ Chí Minh đặt ra yêu cầu đối với chủ thể xem xét, đánh

giá cán bộ: “Muốn biết rõ cán bộ, muốn đối đãi một cách đúng đắn các hạng người, trước hết phải sửa những khuyết điểm của mình. Mình càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng” [98, tr.317]. Đặc biệt, đối với người cán bộ cấp trên, cán bộ lãnh đạo cần giữ được mực thước mới có thể đánh giá chính xác cán bộ thuộc quyền.

2.2.4.4. Phải khéo sử dụng cán bộ

Nói đến sử dụng cán bộ nghĩa là sử dụng con người. Hồ Chí Minh luôn xem xét con người trong tổng hòa các mối quan hệ xã hội, đã là con người không có ai là hoàn toàn, có chỗ hay, chỗ dở, ai cũng có ưu khuyết điểm, ai cũng có cái tốt, cái xấu. Điều mấu chốt là phải phát huy điểm hay, cái tốt, mặt mạnh và hạn chế cái đối lập với nó để cho con người ngày càng trở nên hoàn thiện hơn. Người nói: “Mỗi con người đều có thiện và ác ở trong lòng” [108, tr.672]. Nhìn một cách tổng thể tuy cán bộ được ví như là bộ phận ưu tú trong quần chúng song suy đến cùng cán bộ cũng là con người, vì thế đều có những mặt hay-dở, tốt-xấu, mặt mạnh - mặt yếu đan xen. Điều này thể hiện tư tưởng “khéo dùng cán bộ”. Theo đó, phải tùy vào năng lực, sở trường, mặt yếu của cán bộ để sử dụng cho đúng. Phải dùng người đúng chỗ, đúng tài năng, nếu dùng sai dễ hỏng việc, thậm chí phản tác dụng gây hại đến tổ chức, đến Nhân dân. Người chỉ rõ: “Thường chúng ta không biết tùy tài mà dùng người. Thí dụ: thợ rèn thì bảo đi đóng tủ, thợ mộc thì bảo đi rèn dao. Thành thử hai người đều lúng túng. Nếu biết tùy tài mà dùng người, thì hai người đều thành công” [98, tr.314]. Từ kinh nghiệm của các bậc tiền nhân trong lịch sử dân tộc cùng với nhãn quan của một nhà lãnh đạo thiên tài, Hồ Chí Minh đúc kết: “Ta phải dùng chỗ hay của người và giúp người sửa chữa chỗ dở. Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong, đều tùy chỗ mà dùng được” [98, tr.94]. Bởi lẽ, dù có nguyên tắc “dùng người theo tài năng”, nhưng năng lực của mỗi cá nhân không tự nhiên mà có, mà phần lớn được hình thành qua quá trình rèn luyện và nỗ lực. Do đó, trong quá trình sử dụng cán bộ, cần tạo điều kiện để họ phát huy thế mạnh, đồng thời khắc phục hạn chế, nếu không sẽ dẫn đến thất bại trong công việc và mất đi những cán bộ quý giá.

Trong sử dụng cán bộ, theo Hồ Chí Minh phải tin ở cán bộ. Ở đây, Người đòi hỏi trách nhiệm cả từ hai phía. Tin để không bao biện làm thay, để phát huy tài năng của họ. Tin tưởng ở cán bộ, theo Người, là một biểu hiện của thái độ tôn trọng phẩm cách con người. Khéo dùng cán bộ thể hiện ở phương pháp giao việc: “Khi giao công tác cho cán bộ cần phải chỉ đạo rõ ràng, sắp đặt đầy đủ. Vạch rõ những điểm chính, và những khó khăn có thể xảy ra. Những vấn đề đã quyết định rồi, thả cho họ làm, khuyên

gắng họ cứ cả gan mà làm” [98, tr.320]. Trước hết, người lãnh đạo phải giao việc một cách cụ thể, rõ ràng, có định hướng và dự kiến trước những khó khăn để cán bộ không bị lúng túng trong quá trình thực hiện. Điều này thể hiện sự chuẩn bị chu đáo, trách nhiệm trong công tác chỉ đạo. Tuy nhiên, sau khi đã vạch ra phương hướng, kế hoạch, lãnh đạo cần trao quyền chủ động cho cán bộ, khuyến khích họ mạnh dạn, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Cách làm này vừa phát huy tính độc lập, năng lực công tác của cán bộ, vừa tạo điều kiện để họ trưởng thành qua thực tiễn. Như vậy, câu nói vừa nhấn mạnh yêu cầu chỉ đạo cụ thể, vừa đề cao sự tin tưởng và trao quyền, coi đó là phương pháp đúng đắn để rèn luyện, sử dụng cán bộ hiệu quả. Hồ Chí Minh nêu rõ: “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” [98, tr.316]. Sử dụng cán bộ phải thử thách, trui rèn cán bộ, phải đưa cán bộ lăn lộn trong thực tiễn, qua đó góp phần giúp cán bộ tích lũy kinh nghiệm, củng cố bản lĩnh, phát triển nhân cách, năng lực, phương pháp, tác phong công tác.

Sử dụng cán bộ cấp dưới sao cho đúng đắn, hiệu quả vừa thể hiện cái tài vừa thể hiện tính nhân văn của người lãnh đạo, cán bộ cấp trên. Với câu hỏi “Thế nào là dùng cán bộ đúng?” [98, tr.319], Người cho rằng, muốn sử dụng cán bộ đúng, mỗi người lãnh đạo cần có tấm lòng độ lượng và tinh thần vô tư cao độ, không để định kiến chi phối, không để cán bộ bị lãng quên hay bỏ rơi một cách oan uổng. Cần có tư duy cởi mở để sẵn sàng tiếp xúc, lắng nghe cả những người mà bản thân chưa có thiện cảm. Đồng thời, phải kiên nhẫn trong việc dìu dắt, hỗ trợ những đồng chí còn hạn chế về năng lực, giúp họ từng bước trưởng thành. Cũng cần có sự tinh táo, sáng suốt để không bị bao vây bởi những kẻ khéo nịnh, và không vì vậy mà xa rời những cán bộ có phẩm chất thực sự tốt. Phong cách sống và làm việc thân thiện, vui vẻ, gần gũi cũng là điều cần thiết để tạo dựng niềm tin, khiến anh em cán bộ sẵn sàng chia sẻ, hợp tác và gắn bó.

Đây là những chỉ dẫn quan trọng để người lãnh đạo, cán bộ cấp trên sử dụng cán bộ cấp dưới tốt nhất. Vì thế, trong sử dụng cán bộ, người lãnh đạo, cấp trên phải là tấm gương mẫu mực về “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”, phải yêu thương, tôn trọng, giúp đỡ, khuyên răn, dạy bảo cấp dưới, mới làm cho cán bộ tin yêu, quý mến, tôn trọng, học tập và làm theo. Đó là cách thức hữu hiệu trong sử dụng cán bộ. Từ thực tiễn quá trình sử dụng cán bộ, Hồ Chí Minh phê phán:

Lúc dùng cán bộ, nhiều người phạm vào những chứng bệnh sau đây: 1. Ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài. 2. Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực. 3. Ham dùng những người tính tình hợp với mình, mà tránh những người tính tình không hợp với mình [98, tr.318].

Dùng cán bộ đòi hỏi phải dựa trên tinh thần “Dĩ công vi thượng”. Người lãnh đạo, cán bộ cấp trên không được đề cao cái tôi chủ quan của cá nhân để áp đặt tùy tiện lên việc xây dựng đội ngũ cán bộ. Bên cạnh đó, sử dụng cán bộ phải gắn liền với cất nhắc cán bộ. Trong cất nhắc cán bộ, trước hết người làm công tác cán bộ phải phát huy tinh thần khách quan, dân chủ, khoa học trong xem xét, đánh giá cán bộ; căn cứ vào kết quả học tập, công tác để xem xét cất nhắc cán bộ. Người chỉ rõ, “Khi cất nhắc cán bộ, phải xem kết quả học tập cũng như kết quả công tác khác mà định” [98, tr.313]. Cất nhắc cán bộ là một công việc cần kíp, do vậy phải được tiến hành thận trọng, xem xét kỹ lưỡng, điều tra cụ thể các mối quan hệ, nhất là đối với Nhân dân và tài năng, sở trường, sở đoản của cán bộ để cất nhắc cho đúng. Người cán bộ lãnh đạo giỏi là biết cất nhắc, sử dụng người có đức, có tài. Cất nhắc cán bộ không được chủ quan, nóng vội: “Cất nhắc cán bộ, không nên làm như “giã gạo”. Nghĩa là trước khi cất nhắc không xem xét kỹ. Khi cất nhắc rồi không giúp đỡ họ. Khi họ sai lầm thì đẩy xuống, chờ lúc họ làm khá, lại cất nhắc lên. Một cán bộ bị nhắc lên thả xuống ba lần như thế là hỏng cả đời” [98, tr.322]. Cất nhắc cán bộ không thể đứng độc lập mà phải gắn chặt chẽ với bồi dưỡng, sử dụng, chỉnh huấn, giúp đỡ cán bộ, tạo điều kiện cho cán bộ phát triển.

2.2.4.5. Làm tốt công tác chính sách cán bộ

Trong suốt cuộc đời tận hiến cho cách mạng nước nhà, Hồ Chí Minh luôn quan tâm đến đời sống vật chất và tinh thần của cán bộ. Người luôn căn dặn: “Đảng phải thương yêu cán bộ. Nhưng thương yêu không phải là vỗ về, nuông chiều, thả mặc. Thương yêu là giúp họ học tập thêm, tiến bộ thêm. Là giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn sinh hoạt, ngày thường thì điều kiện dễ chịu, khi đau ốm được chăm nom, gia đình họ khỏi khốn quẫn, v.v...” [98, tr.322]. Chăm lo đời sống hằng ngày cán bộ và gia đình họ, giúp cán bộ yên tâm công tác, nỗ lực vượt qua nghịch cảnh, phấn đấu vì lợi ích chung, vì sự nghiệp cách mạng cao cả. Song không thể đồng nhất việc thương yêu, giúp đỡ với chiều chuộng, mặc kệ cán bộ. Bởi chính sự nuông chiều, bỏ mặc cán bộ muốn làm gì thì làm sẽ khiến cán bộ tha hóa, biến chất, tạo nên những mối nguy, gây

hại cho Đảng, Tổ quốc, Nhân dân. Thương yêu cán bộ thể hiện ở chỗ “Phải luôn luôn dùng lòng thân ái mà giúp đỡ, lãnh đạo cán bộ. Giúp họ sửa chữa những chỗ sai lầm. Khen ngợi họ lúc họ làm được việc” [98, tr.314]. Trong công việc hay trong đời sống thường ngày, cán bộ khó tránh khỏi những sai lầm, thiếu sót, điều quan trọng là cấp ủy, tổ chức đảng, cấp trên, đồng chí, đồng đội giúp họ nhận ra khuyết điểm và sửa chữa khuyết điểm, đó mới chính là thể hiện tình yêu thương cán bộ. Động viên, quan tâm bằng các chế độ, chính sách đối với cán bộ, thể hiện tính nhân văn, nhân ái của Đảng.

Chính sách cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh còn thể hiện ở việc chú trọng, ưu tiên đối với những cán bộ là người dân tộc thiểu số. Người huấn thị: “Phải chú trọng đào tạo, bồi dưỡng, cất nhắc cán bộ miền núi” [106, tr.225]. Theo Người, phần đông cán bộ là người dân tộc thiểu số sẽ có nhiều trở ngại trong cuộc sống hơn cán bộ dân tộc Kinh, họ thường sống ở vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn, ít có cơ hội để phát triển song họ lại am hiểu văn hóa tộc người mình, phong tục, tập quán ở địa phương nên khi có sự tham gia của người dân tộc thiểu số trong bộ máy công quyền, khi họ là cán bộ sẽ là cơ sở, cầu nối để Đảng, Chính phủ đến với đồng bào dân tộc thiểu số. Vì vậy, cần đặc biệt quan tâm bồi dưỡng, giáo dục và tạo điều kiện phát triển cho đội ngũ cán bộ địa phương, cán bộ người dân tộc thiểu số. Mặc dù ban đầu, họ có thể còn hạn chế về trình độ, thiếu kinh nghiệm và chưa hoàn thành tốt nhiệm vụ, nhưng trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo là phải kiên trì dìu dắt, hướng dẫn và hỗ trợ. Với sự giúp đỡ đúng đắn và lâu dài, chắc chắn họ sẽ trưởng thành và tiến bộ.

Bên cạnh có chính sách đối với cán bộ là người dân tộc thiểu số, Hồ Chí Minh cũng quan tâm đến đối tượng cán bộ nữ. Người đã từng chỉ ra một thực tế tồn tại cần phải khắc phục đó là: “Có cất nhắc cán bộ phụ nữ nhưng chưa mạnh dạn, tức là còn phần nào chưa coi trọng trí tuệ, tài năng phụ nữ” [103, tr.537]. Người, cho rằng, trong xã hội phong kiến ở nước ta, người phụ nữ chịu biết bao thiệt thòi vì tư tưởng “coi khinh phụ nữ” của Nho giáo, phụ nữ không được tham gia chính quyền, bị đối xử bất bình đẳng so với nam giới, quyền lợi không được bảo đảm, có địa vị thấp trong xã hội. Thấu hiểu vấn đề đó, Hồ Chí Minh chủ trương thực hiện chính sách “nam nữ bình quyền”, tạo điều kiện để phụ nữ tham gia bộ máy chính quyền, trở thành người cán bộ đóng góp cho công cuộc kháng chiến, kiến thiết nước nhà. Ngoài ra, Hồ Chí Minh quan tâm chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ. Người từng chia sẻ trách nhiệm của các thế hệ đi trước: “Các đồng chí già là rất quý, là gương bền bỉ đấu tranh, dìu dắt, bồi dưỡng, đào tạo thêm đồng chí trẻ. Như thế đòi hỏi ở đồng chí già phải có thái độ độ

lượng, dùi dất đồng chí trẻ” [106, tr.272]. Theo Người, Đảng ngày càng lớn mạnh, do đó nhu cầu về cán bộ mới cũng tăng cao. Lượng cán bộ hiện tại còn hạn chế, không đủ đáp ứng yêu cầu của Đảng. Hơn nữa, theo quy luật tự nhiên, tuổi già sức yếu và sự ra đi là điều không thể tránh khỏi. Nếu không có đội ngũ cán bộ kế cận, ai sẽ là người gánh vác công việc của Đảng. Vì thế, Người coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, đó chính là chăm lo cho tiền đồ của cách mạng, cho tương lai của đất nước.

2.2.4.6. Tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong đội ngũ cán bộ

Theo Hồ Chí Minh, khi có một chính sách đúng đắn, thành công hay thất bại của nó phụ thuộc vào cách tổ chức công việc, việc lựa chọn cán bộ và công tác kiểm tra. Nếu không làm tốt ba việc trên thì dù chính sách có tốt đến mấy cũng trở nên vô nghĩa. Bởi, khi đã giao công việc cho cán bộ, muốn biết họ làm được đến đâu phải thông qua công tác kiểm tra. Thông qua kiểm tra, chúng ta có thể nắm rõ năng lực và nhận diện khuyết điểm của cán bộ, từ đó kịp thời chấn chỉnh. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Chín phần mười khuyết điểm trong công việc của chúng ta là vì thiếu sự kiểm tra” [98, tr.637]. Do vậy, kiểm tra cán bộ là nhằm giúp cán bộ nhận ra và khắc phục điểm hạn chế trong công việc, nỗ lực phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được tốt hơn. Người nhấn mạnh: “Nếu tổ chức sự kiểm tra được chu đáo, thì công việc của chúng ta nhất định tiến bộ gấp mười gấp trăm” [98, tr.638]. Mặt khác, cán bộ trong bộ máy công quyền đều có những quyền lực nhất định. Tuy nhiên, quyền lực đó do Nhân dân ủy thác, Đảng, Chính phủ giao phó. Cho nên, phải kiểm soát việc thực thi quyền lực của cán bộ, để khắc phục những khuyết tật bẩm sinh của quyền lực, không để cán bộ lạm quyền, lạm quyền, sử dụng quyền lực vào những việc làm sai trái. Bởi theo Người, “Cán bộ các cơ quan, các đoàn thể, cấp cao thì quyền to, cấp thấp thì quyền nhỏ. Dù to hay nhỏ, có quyền mà thiếu lương tâm là có dịp đục khoét, có dịp ăn của đút, có dịp “dĩ công vi tư” [99, tr.127]. Nếu không làm tốt công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực, sẽ dễ nảy sinh tình trạng lạm quyền, lạm quyền trong đội ngũ cán bộ.

Về phương pháp, theo Hồ Chí Minh, “Không phải ngày nào cũng kiểm tra” [98, tr.316]. Kiểm tra, giám sát cán bộ cần được tiến hành đúng lúc, đúng mức, đúng trọng tâm, tránh hình thức, dàn trải. Kiểm tra quá ít sẽ dẫn đến buông lỏng quản lý, còn kiểm tra quá nhiều, mang tính hình thức, có thể gây áp lực, cản trở công việc của cán bộ. Vì vậy, cần xây dựng cơ chế kiểm tra khoa học, định kỳ kết hợp với đột xuất, gắn với nhiệm vụ thực tiễn, bảo đảm vừa nắm chắc tình hình, vừa tạo điều kiện cho cán bộ chủ động phát huy năng lực, sáng tạo trong công tác. Trong quá trình kiểm tra, phải quán

triệt quan điểm “khi họ sai lầm thì dùng cách “thuyết phục” giúp cho họ sửa chữa. Không phải một sai lầm to lớn, mà đã vội cho họ là “cơ hội chủ nghĩa”, đã “cảnh cáo”, đã “tạm khai trừ”. Những cách quá đáng như thế đều không đúng” [98, tr.316].

Để nâng cao chất lượng kiểm tra, giám sát, Người yêu cầu các UBKT và cán bộ làm công tác kiểm tra cần thường xuyên học tập, quán triệt sâu sắc đường lối, quan điểm của Đảng, đồng thời không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, bản lĩnh chính trị và năng lực thực tiễn. Phải luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm, tận tụy trong công việc và thường xuyên rèn luyện đạo đức cách mạng. Điều cốt lõi là phải giữ vững phẩm chất chí công vô tư, tuyệt đối không thiên vị, không mang định kiến cá nhân. Chỉ có như vậy, công tác kiểm tra mới thực sự hiệu quả, đúng đắn, góp phần xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh. Kiểm tra, kiểm soát, chỉnh huấn cán bộ cấp dưới là nhiệm vụ của cấp ủy, tổ chức đảng, người lãnh đạo, cán bộ cấp trên nhưng phải phát huy dân chủ, trên tinh thần đoàn kết, tự phê bình và phê bình. Người làm công tác kiểm tra, kiểm soát, chỉnh huấn cán bộ phải chuẩn mực về đạo đức, có tài năng, có chuyên môn tốt, nghiệp vụ giỏi. Chống che giấu khuyết điểm của cán bộ dưới mọi hình thức. Nếu cán bộ có khuyết điểm mà bao che, dung túng thì đó là hại cán bộ chứ không phải giúp đỡ, yêu thương cán bộ.

2.2.4.7. Phát huy tinh thần tích cực, tự giác của cán bộ trong tu dưỡng, rèn luyện đạo đức và học tập nâng cao trình độ

Trong xây dựng đội ngũ cán bộ, Hồ Chí Minh luôn đặc biệt coi trọng việc phát huy tinh thần tích cực, tự giác của mỗi cán bộ, đảng viên trong tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng, coi đó là yêu cầu nền tảng trong suốt quá trình hoạt động cách mạng. Theo Người, người cán bộ chân chính là người biết đặt lợi ích của Đảng, của nhân dân lên trên lợi ích cá nhân; luôn “hết lòng, hết sức phục vụ nhân dân”, gương mẫu trong mọi công việc, sẵn sàng đấu tranh quên mình vì Tổ quốc. Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng việc “tự tu dưỡng” - xem đó là thước đo bản lĩnh, phẩm chất và ý chí của người cách mạng. Tự tu dưỡng không chỉ là quá trình rèn luyện đạo đức cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư mà còn là việc kiên trì sửa chữa khuyết điểm, trung thực tự phê bình và phê bình để không ngừng hoàn thiện bản thân. Người cán bộ, đảng viên phải luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm, tận tâm, tận lực trong mọi nhiệm vụ được giao; coi việc phục vụ nhân dân là lẽ sống, là danh dự của người cách mạng. Tinh thần trách nhiệm ấy không dừng ở lời nói mà thể hiện bằng hành động cụ thể, bằng kết quả công việc, bằng sự gắn bó mật thiết với

nhân dân. Hồ Chí Minh yêu cầu: “Đã phụng sự nhân dân, thì phải phụng sự cho ra trò. Nghĩa là việc gì lợi cho dân, thì phải làm cho kỳ được. Việc gì hại cho dân, thì phải hết sức tránh” [99, tr.432].

Cùng với tu dưỡng đạo đức, Hồ Chí Minh còn yêu cầu cán bộ phải không ngừng học tập, nâng cao trình độ mọi mặt để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp cách mạng. Người nhấn mạnh, có đức mà không có tài thì không thể hoàn thành nhiệm vụ; vì vậy, mỗi cán bộ phải chủ động, tích cực, ham học hỏi, rèn luyện năng lực, sáng kiến, kỹ năng thực hành để hoàn thiện bản thân cả về phẩm chất lẫn năng lực. Bởi theo Người: “Xã hội ngày càng tiến, công tác của ta cũng phải ngày càng tiến... Vì vậy, năng lực của ta, sáng kiến của ta, tiến bộ của ta cũng phải luôn phát triển, tiến lên không ngừng. Không tiến, tức là thoái” [101, tr.405]. Đối với mỗi người cán bộ, học tập không chỉ là nghĩa vụ mà còn là biểu hiện của tinh thần tự giác tiến bộ, là phương thức quan trọng để cán bộ trưởng thành, xứng đáng là “người lãnh đạo, người đầy tớ thật trung thành của nhân dân”. Vì vậy, mỗi cán bộ, đảng viên cần thể hiện thái độ nghiêm túc, chủ động và tinh thần tự giác trong học tập, không ngừng trau dồi tri thức, bản lĩnh chính trị và năng lực công tác. Trước hết, phải nắm vững và vận dụng sáng tạo những nguyên lý của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn công tác. Đồng thời, cần mở rộng hiểu biết trên các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh, đối ngoại; trang bị vững vàng kiến thức về ngoại ngữ, tin học để đáp ứng yêu cầu hội nhập và chuyển đổi số. Mỗi cán bộ phải thường xuyên rèn luyện năng lực tổ chức, thực hành, phát huy tinh thần sáng tạo, năng động trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, phấn đấu hoàn thành công việc với chất lượng, hiệu quả ngày càng cao. Có như vậy, đội ngũ cán bộ, đảng viên mới không ngừng trưởng thành, hoàn thiện, thực sự xứng đáng là “người lãnh đạo, người đầy tớ thật trung thành của nhân dân”.

Phát huy tinh thần tích cực, tự giác trong tu dưỡng đạo đức và học tập chính là con đường thiết thực để mỗi cán bộ, đảng viên không ngừng tiến bộ, hoàn thiện, góp phần xây dựng nên một đội ngũ cán bộ thật sự trong sạch, vững mạnh, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín để lãnh đạo nhân dân thực hiện thắng lợi sự nghiệp cách mạng.

2.2.4.8. Phòng, chống tư tưởng “cá nhân chủ nghĩa” trong đội ngũ cán bộ

Ngay từ những ngày đầu giành được chính quyền, Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến công tác phòng, chống tư tưởng “cá nhân chủ nghĩa” trong đội ngũ cán bộ. Hồ

Chí Minh đã sớm nhận thấy những tiêu cực, nhất là các hành vi tham nhũng, lãng phí, quan liêu nảy sinh trong đội ngũ cán bộ suy đến cùng do chủ nghĩa cá nhân sinh ra. Người chỉ rõ: “Chủ nghĩa cá nhân là như một thứ vi trùng rất độc, do nó mà sinh ra các thứ bệnh rất nguy hiểm” [98, tr.295]. Qua nghiên cứu những bài nói, bài viết của Hồ Chí Minh, có thể thấy, chủ nghĩa cá nhân thể hiện ở nhiều góc độ, biến hóa “muôn hình vạn trạng”, sinh ra nhiều thứ bệnh như: Bệnh quan liêu, bệnh tham lam, bệnh lười biếng, bệnh kiêu ngạo, bệnh hiếu danh, bệnh công thần, bệnh “hữu danh vô thực”, bệnh cạnh thị, bệnh tị nạnh, bệnh xu nịnh, bệnh a dua và kéo bè, kéo cánh,... Hồ Chí Minh luận giải rõ hơn về tác hại của chủ nghĩa cá nhân: “Cũng do cá nhân chủ nghĩa mà mất đoàn kết, thiếu tính tổ chức, tính kỷ luật, kém tinh thần trách nhiệm, không chấp hành đúng đường lối, chính sách của Đảng và của Nhà nước, làm hại đến lợi ích của cách mạng, của nhân dân” [108, tr.547]. Với Hồ Chí Minh, chủ nghĩa cá nhân chính là nguyên nhân sinh ra tình trạng ngại gian khổ, sợ khó khăn, nhưng tham danh trục lợi, thích địa vị quyền hành từ đó sa vào tham ô, hủ hóa, lãng phí, xa hoa. Đồng thời, chủ nghĩa cá nhân thường dẫn đến thái độ tự cao, tự đại, xem nhẹ tập thể và quần chúng, thậm chí gây ra độc đoán, chuyên quyền. Những người này thường xa rời thực tế và quần chúng, mắc phải bệnh quan liêu, ra mệnh lệnh. Hệ quả là họ thiếu tinh thần cầu tiến, không chịu học hỏi để phát triển, trưởng thành. Hồ Chí Minh còn chỉ rõ những biểu hiện khác của chủ nghĩa cá nhân như: “Ngày thường, thì kỷ luật kém. Khi có vấn đề nghiêm trọng, thì hoang mang. Lúc tính toán công việc, thì đặt lợi ích của cá nhân mình, của nhóm mình lên trên lợi ích chung. Bệnh ấy dễ đưa đến chỗ trái kỷ luật, trái lợi ích của dân tộc” [98, tr.624]. Chính vì thế, những người mang chủ nghĩa cá nhân thường đặt lợi ích riêng của mình, của gia đình lên trên, lên trước lợi ích chung của dân tộc. Với Người, nó là kẻ thù bên trong của cách mạng, của Đảng, của Nhân dân và của chính đội ngũ cán bộ. Hồ Chí Minh khẳng định: “tuy không mang gươm, mang súng nhưng chủ nghĩa cá nhân lại phá hoại những công việc ích nước, lợi dân. Thứ chủ nghĩa này “trái ngược với đạo đức cách mạng (...) là một thứ rất gian xảo, xảo quyệt; nó khéo dỗ dành người ta đi xuống dốc” [104, tr.602]. Với Người, tư tưởng cá nhân chủ nghĩa không những làm hư hỏng, tha hóa đội ngũ cán bộ mà còn ảnh hưởng đến sự tồn vong của Đảng và chế độ.

Để bài trừ, tẩy sạch, tiêu diệt chủ nghĩa cá nhân trong đội ngũ cán bộ, cần phát huy sức mạnh của tất cả các tổ chức, mọi lực lượng. Đối với cơ quan Đảng, Nhà nước cũng như các tổ chức, đoàn thể, muốn khắc chế chủ nghĩa cá nhân cần phải “thực hành

tự phê bình và phê bình đồng sự mình. Phê bình một cách thiết thực mà thân ái. Phê bình từ cấp trên xuống và từ cấp dưới lên. Phê bình nhau và giúp nhau sửa chữa” [98, tr.624]. Trong đó, mỗi cán bộ, đảng viên cần tự kiểm điểm, tự phê bình và tự sửa chữa hàng ngày, giống như việc rửa mặt hàng ngày. Đối với cán bộ, nhận thức thấu đáo tầm quan trọng của đạo đức cách mạng, xác định đạo đức cách mạng là khắc tinh của chủ nghĩa cá nhân và luôn xem chủ nghĩa cá nhân là đối lập với đạo đức cách mạng. Dù chỉ còn tồn tại trong mỗi người với một biểu hiện nhỏ, thì nó vẫn là mầm mống nguy hiểm, sẵn sàng phát triển khi có điều kiện, che mờ lý tưởng cách mạng và làm suy yếu phẩm chất đạo đức của người cán bộ, đảng viên. Nếu không kiên quyết đấu tranh với chủ nghĩa cá nhân, nó sẽ trở thành lực cản, ngăn trở ta giữ vững niềm tin, ý chí và tinh thần tận tụy vì sự nghiệp cách mạng của Đảng và Nhân dân. Đã là cán bộ của Đảng, Nhà nước và Nhân dân “phải đặt lợi ích của cách mạng, của Đảng, của Nhân dân lên trên hết, trước hết. Phải kiên quyết quét sạch chủ nghĩa cá nhân, nâng cao đạo đức cách mạng, bồi dưỡng tư tưởng tập thể, tinh thần đoàn kết, tính tổ chức và tính kỷ luật” [108, tr.547]. Với Hồ Chí Minh, đã là cán bộ, đảng viên cần sâu sát quần chúng, gần bó mật thiết với Nhân dân và bộ đội. Phải thường xuyên lắng nghe ý kiến, tiếp thu sáng kiến từ thực tiễn để hiểu rõ tâm tư, nguyện vọng và tích lũy kinh nghiệm quý báu từ cơ sở. Những kinh nghiệm đó không chỉ giúp giải quyết hiệu quả các vấn đề đặt ra, mà còn cần được tổng kết, chia sẻ rộng rãi để các cơ quan, địa phương khác cùng học tập và vận dụng phù hợp.. Có đạo đức cách mạng sẽ là cơ sở để đẩy lùi, loại trừ chủ nghĩa cá nhân. Vì vậy, phương thức phòng chống chủ nghĩa cá nhân hữu hiệu nhất là cán bộ phải tích cực tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng. Theo Hồ Chí Minh, mỗi cá nhân sở hữu tính cách, sở trường và đời sống riêng. Tuy nhiên, lợi ích của mỗi người luôn gắn liền với lợi ích chung của tập thể. Khi lợi ích cá nhân xung đột với lợi ích tập thể, đạo đức cách mạng đòi hỏi lợi ích riêng phải phục tùng lợi ích chung.

Kiên quyết, kiên trì đấu tranh chống những biểu hiện của chủ nghĩa cá nhân là quá trình trực tiếp góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh, cần kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Để thực hiện được điều này cần phát huy tinh thần tự giác của mỗi cán bộ; đồng thời là nhiệm vụ thường xuyên của các cấp ủy, tổ chức Đảng, HTCT và sự tham gia giám sát của Nhân dân.

Tiểu kết chương 2

Với nhãn quan chính trị thiên tài, trên cơ sở tiếp thu quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về vấn đề cán bộ và công tác cán bộ; xuất phát từ tình hình, điều kiện của cách mạng Việt Nam, Hồ Chí Minh đã đưa ra những quan điểm chỉ đạo về xây dựng đội ngũ cán bộ, như: Mục đích, ý nghĩa, nội dung, chủ thể, biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ không chỉ là những vấn đề lý luận mà còn là kinh nghiệm quý báu được đúc rút, tổng kết từ thực tiễn quá trình Người trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ. Tư tưởng của Người có giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc, không chỉ trực tiếp góp phần đào tạo nên đội ngũ cán bộ giúp cho Đảng hoàn thành sứ mệnh giành độc lập cho dân tộc, đưa cả nước tiến lên CNXH; mà tư tưởng của Người còn là nền tảng lý luận để Đảng đề ra những chủ trương, đường lối xây dựng đội ngũ cán bộ qua các thời kỳ cách mạng, nhất là trong sự nghiệp đổi mới đất nước.

Chương 2 đã trình bày hệ thống các khái niệm về: Cán bộ, CBCCS, xây dựng, xây dựng đội ngũ CBCCS; tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ; xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai. Đồng thời, luận giải, làm rõ những vấn đề trong xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai, như: Thực chất, mục đích, chủ thể, nội dung, biện pháp xây dựng. Luận án phân tích nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ. Thông qua đó, làm cơ sở để tiến hành nghiên cứu, đánh giá thực trạng xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn 2018 đến nay và xác định các vấn đề đặt ra; cũng như xác định phương hướng, giải pháp xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai trong kỷ nguyên mới ở các chương tiếp theo của Luận án.

Chương 3

THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH Ở TỈNH ĐỒNG NAI VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. KHÁI QUÁT VỀ TÌNH HÌNH TỈNH ĐỒNG NAI VÀ THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ Ở TỈNH ĐỒNG NAI

3.1.1. Khái quát về tỉnh Đồng Nai

3.1.1.1. Vị trí địa lý

Tỉnh Đồng Nai mới sau sáp nhập Bình Phước vào có diện tích hơn 12.700 km², quy mô dân số hơn 4,2 triệu người và có 95 đơn vị hành chính cấp xã. Trung tâm hành chính của tỉnh đặt tại phường Trảng Biên mới (thuộc TP. Biên Hoà, tỉnh Đồng Nai cũ) [58, tr.2]. Đồng Nai có hệ thống giao thông đồng bộ từ đường bộ, đường sắt, đường hàng không đến đường thủy. Với nhiều tuyến đường huyết mạch quốc gia đi qua như quốc lộ 1A, quốc lộ 20, quốc lộ 51, quốc lộ 56, quốc lộ 1K. Cùng với đó là hàng loạt tuyến đường cao tốc đã được Trung ương đầu tư xây dựng trên địa bàn tỉnh như: Cao tốc Thành phố Hồ Chí Minh - Long Thành - Dầu Giây; cao tốc Dầu Giây - Phan Thiết. Trong thời gian tới, tỉnh Đồng Nai sẽ có thêm các tuyến cao tốc mới đang được triển khai xây dựng như: Cao tốc Biên Hòa - Vũng Tàu, Bến Lức - Long Thành, Dầu Giây - Liên Khương và 2 tuyến đường Vành đai 3,4 - Thành phố Hồ Chí Minh.

Cùng với đó, tỉnh Đồng Nai còn có hệ thống giao thông đường thủy thuận lợi, nổi bật là sông Đồng Nai mang lại nhiều nguồn lợi về nông nghiệp, thủy sản, du lịch sinh thái, xây dựng hệ thống cảng nội địa để phát triển công nghiệp như: Phước An, Gò Dầu, Phước Thái; Nhơn Trạch và cảng Long Bình Tân. Ngoài ra, tỉnh Đồng Nai còn có đường sắc Bắc - Nam đi qua, gần sân bay quốc tế Tân Sơn Nhất, cụm cảng Sài Gòn, cụm Cảng Thị Vải - Cái Mép (Thành phố Hồ Chí Minh). Đặc biệt là Sân bay quốc tế Long Thành (đang được triển khai xây dựng giai đoạn 1). Việc có đầy đủ các loại hình giao thông trên địa bàn, giúp tỉnh Đồng Nai kết nối giao thương thuận lợi với các tỉnh, thành, vùng kinh tế lân cận và quốc tế. Điều đó giúp tỉnh Đồng Nai gần như hội tụ hết các tiềm năng, từ đó tạo ra động lực lớn trong phát triển kinh tế, xã hội.

3.1.1.2. Tình hình kinh tế

Đồng Nai là tỉnh giữ vị trí quan trọng trong phát triển kinh tế của khu vực Đồng Nam Bộ cũng như của cả nước. Cùng với cả nước, sau gần 40 thực hiện đổi mới “Đồng Nai đã xếp vào top 6 tỉnh, thành dẫn đầu cả nước về phát triển kinh tế, thu ngân sách, thu hút đầu tư nước ngoài (FDI). Đồng Nai được xem là một trong những tỉnh đầu tiên về phát triển công nghiệp của Việt Nam” [79]. Chỉ tính riêng tỉnh Đồng Nai cũ (khi chưa sáp nhập tỉnh Bình Phước) đã có “32 khu công nghiệp được thành lập và 31 khu công nghiệp đi vào hoạt động, tỷ lệ lấp đầy gần 86%. Các khu công nghiệp thu hút hơn 2 ngàn dự án của doanh nghiệp có vốn đầu tư trong nước và vốn FDI” [79]. Đồng Nai là địa phương có nhiều điều kiện thuận lợi để thu hút đầu tư trong và ngoài nước. Điển hình là các dự án lớn đã và đang thi công trên địa bàn tỉnh như: dự án Cảng hàng không Quốc tế Long Thành; dự án xây dựng nhà máy nhiệt điện Nhơn Trạch 3, Nhơn Trạch 4. Tổng vốn đầu tư toàn xã hội thực hiện năm 2023 trên địa bàn tỉnh theo giá hiện hành đạt “109.925,5 tỷ đồng, tăng 11% so với năm 2022 và chiếm 23,76% GRDP” [25, tr.14]. Năm 2023, “kim ngạch xuất khẩu hàng hóa số liệu sơ bộ đạt 21.624 triệu USD” [25, tr.15]; “Kim ngạch hàng hóa nhập khẩu năm 2023 số liệu sơ bộ đạt 15.584 triệu USD” [25, tr.16].

Hiện tại Chính phủ đã khởi công xây dựng: Sân bay quốc tế Long Thành; Cảng nước sâu Phước An (trọng tải tàu 60.000 DWT); Cụm cảng biển nhóm V huyện Nhơn Trạch (trọng tải tàu 30.000 DWT); Tuyến đường sắt Biên Hòa - Vũng Tàu; Đường cao tốc Biên Hòa - Vũng Tàu, tuyến Cao tốc Bến Lức - Long Thành; Dự án cầu Cát Lái nối thành phố Thủ Đức - Nhơn Trạch (Đồng Nai); Các tuyến đường Vành đai 3, 4 nối các địa phương trong vùng kinh tế trọng điểm... Mục tiêu đến năm 2030 tỉnh sẽ “tăng tốc” để “trở thành một trong 3 trung tâm kinh tế lớn nhất Việt Nam. Qua đó cho thấy, Đồng Nai là một trong những địa phương được Đảng, Nhà nước quan tâm đầu tư với nguồn vốn lớn, với nhiều dự án trọng điểm quốc gia. Đây là điều kiện thuận lợi để địa phương phát triển kinh tế, xã hội, nhưng cũng chính điều này lại có thể làm xuất hiện nhiều mối quan hệ “tiền - hàng” phức tạp và những cám dỗ vật chất, tiền tài đối với đội ngũ cán bộ. Bên cạnh đó, hệ số lương của CBCCS còn thấp, chưa đáp ứng đủ những nhu cầu thiết yếu của bản thân và gia đình. Thực tế đó làm cho một bộ phận CBCCS chưa thật sự toàn tâm, toàn ý với công việc (chân ngoài, chân trong). Cá biệt còn có không ít

cán bộ nảy sinh tư tưởng “làm giàu bằng mọi giá”, “mọi cách” dẫn đến các hành vi tham nhũng, tiêu cực.

3.1.1.3. Tình hình chính trị

Thực hiện Nghị quyết Số 1662/NQ-UBTVQH15 ngày 20/06/2025 của Ủy ban Thường vụ Quốc về “Việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã của tỉnh Đồng Nai năm 2025”, tính từ ngày 01/7/2025, tỉnh Đồng Nai có 95 đơn vị hành chính cấp xã, gồm 72 xã và 23 phường. Đảng bộ tỉnh Đồng Nai (mới) có 99 đảng bộ trực thuộc Tỉnh ủy với 130.990 đảng viên được hình thành trên cơ sở hợp nhất 2 đảng bộ tỉnh Đồng Nai (cũ) và tỉnh Bình Phước.

Trong những năm qua, tỉnh Đồng Nai luôn nhận được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sát sao từ Bộ Chính trị, Ban Bí thư, cùng với sự hỗ trợ, hướng dẫn và tạo điều kiện thuận lợi từ các bộ, ban, ngành ở Trung ương. Nhờ đó, tình hình chính trị trên địa bàn tỉnh từ năm 2018 đến nay cơ bản ổn định. Các tổ chức đảng ở mọi cấp được chú trọng xây dựng toàn diện, đảm bảo năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu, giữ vững vai trò hạt nhân trong các cơ quan, đơn vị, địa phương. HTCT các cấp không ngừng được củng cố và nâng cao, hiệu lực, hiệu quả trong công tác quản lý, điều hành ngày càng được tăng cường. Công tác cải cách hành chính và xây dựng chính quyền điện tử tiếp tục được đẩy mạnh, góp phần nâng cao chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp. HTCT cấp cơ sở luôn được Tỉnh ủy, UBND tỉnh cùng các cơ quan chức năng quan tâm xây dựng, củng cố và kiện toàn; từng bước nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo nhằm nâng cao nhận thức và trách nhiệm trong việc thực hành dân chủ, phát huy quyền làm chủ của Nhân dân, đặc biệt ở cấp cơ sở, ngày càng được đẩy mạnh. Vai trò của MTTQ và các tổ chức CT-XH các cấp trong tỉnh tiếp tục được phát huy hiệu quả, góp phần tạo nền tảng thuận lợi cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở trong sạch, vững mạnh.

Tuy đã đạt được nhiều kết quả tích cực, nhưng xây dựng Đảng và HTCT các cấp của tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn từ năm 2018 đến nay vẫn còn bộc lộ một số hạn chế. Năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của một số tổ chức cơ sở đảng chưa đáp ứng yêu cầu; việc tự phê bình và phê bình ở một số cấp ủy còn mang tính hình thức, vẫn tồn tại tâm lý nể nang, né tránh, ngại va chạm. Công tác quản lý nhà nước trên một số lĩnh vực như đất đai, trật tự xây dựng, quản lý đô thị... vẫn còn nhiều bất cập; kỷ luật, kỷ cương hành chính và hiệu quả thực thi công vụ ở một số nơi chưa được đảm bảo nghiêm túc. Tình hình an ninh chính trị, tội phạm, tranh chấp, khiếu kiện nhất

là về đất đai còn diễn biến phức tạp. Thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở một số nơi chưa đảm bảo. Chất lượng, hiệu quả kiểm tra, giám sát ở một số cấp ủy, nhất là việc tự kiểm tra để kịp thời phát hiện, cảnh báo, phòng ngừa vi phạm còn hạn chế. Điều đó đã ảnh hưởng lớn đến xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, trong đó có CBCCS.

3.1.1.4. Tình hình văn hóa, xã hội

Đồng Nai nổi tiếng là vùng đất phong phú về tín ngưỡng và tôn giáo, với sự hiện diện của nhiều loại hình tín ngưỡng dân gian như của người Việt, người Hoa, người Choro, người Mạ, người Tày, người Nùng, người Thái, cùng với sự đa dạng các tư tưởng và tôn giáo như Nho giáo, Phật giáo, Công giáo, Tin Lành, Hồi giáo... “Các cộng đồng dân tộc và tôn giáo tại đây chung sống hòa hợp, hỗ trợ lẫn nhau, tạo nên một bức tranh văn hóa Đồng Nai đa sắc, giao thoa, hội tụ và lan tỏa. Những đặc điểm này không chỉ là yếu tố thuận lợi mà còn là động lực quan trọng thúc đẩy sự phát triển kinh tế của Đồng Nai và toàn vùng Đông Nam Bộ.” [41]. Tuy nhiên, Đồng Nai là địa bàn có đông đồng bào tôn giáo sinh sống, nhất là đồng bào theo đạo Thiên chúa giáo. Một bộ phận giáo dân bị các thế lực thù địch, cơ hội chính trị lợi dụng, mua chuộc, kích động, lôi kéo đã có những hành vi chống phá, gây rối làm mất an ninh chính trị trên địa bàn cơ sở. Điều này cũng đã ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả xây dựng đội ngũ CBCCS trong thời gian qua.

Với sự nỗ lực của cấp ủy, chính quyền các cấp, trong những năm qua, tình hình an ninh, trật tự trên địa bàn tỉnh Đồng Nai luôn được bảo đảm. Tuy nhiên, trước những tác động tiêu cực của xã hội đã làm phát sinh các loại tội phạm và các hành vi vi phạm pháp luật như: cờ bạc, mại dâm, bảo kê, đòi nợ thuê, cưỡng đoạt tài sản... Đặc biệt, hoạt động “tín dụng đen” diễn ra khá phổ biến ở các địa bàn trọng yếu, nơi có các khu công nghiệp lớn, kinh tế phát triển như (thành phố Biên Hòa, huyện Trảng Bom, Long Thành, Nhơn Trạch) trước đây. Với nhiều phương thức, thủ đoạn tinh vi, có sự móc nối giữa các đối tượng trong và ngoài tỉnh, nhiều băng nhóm tội phạm hoạt động kín kẽ, núp dưới bóng doanh nghiệp tài chính, cho thuê xe ô tô, cầm đồ... Điều đó gây nhiều khó khăn cho công tác quản lý trật tự xã hội trên địa bàn của CBCCS. Đặc biệt, Đồng Nai từng là địa bàn trọng yếu, yết hầu của chế độ nguy quân, nguy quyền trước đây. Do vậy, hiện nay trên địa bàn tỉnh vẫn còn đông con em, gia đình, người thân của các tướng lĩnh, sỹ quan, binh lính trong chế độ Việt Nam Cộng hòa. Do đó, tồn tại không ít những tàn dư của chế độ cũ như: lối sống tư bản, cơ hội, thích hưởng thụ, chạy theo đồng tiền; những phần tử

chống đối, bất mãn chính trị vẫn âm thầm đẩy mạnh các hoạt động chống phá Đảng, chính quyền bằng nhiều phương thức và thủ đoạn, trong đó có cả việc móc nối với các phần tử phản động, lưu vong ở nước ngoài. Chính điều đó đã tác động không nhỏ tới công tác bảo vệ chính trị nội bộ, xây dựng đội ngũ CBCCS trên địa bàn tỉnh.

3.1.1.5. Đặc điểm truyền thống văn hóa, con người của tỉnh Đồng Nai

Đồng Nai là vùng đất có bề dày lịch sử, văn hóa gắn liền với quá trình mở cõi, khai hoang và lập nghiệp của cha ông từ nhiều thế kỷ trước. Trải qua các giai đoạn lịch sử, con người Đồng Nai đã hình thành nên truyền thống cần cù, năng động, sáng tạo trong lao động sản xuất và kiên cường, bất khuất trong đấu tranh bảo vệ quê hương, đất nước. Quá trình hình thành cộng đồng dân cư ở Đồng Nai gắn liền với những đợt di dân qua nhiều thời kỳ lịch sử, tạo nên một vùng đất hội tụ, chan hòa và giao thoa văn hóa. Với lợi thế “thiên thời - địa lợi - nhân hòa”, Đồng Nai trở thành nơi giàu tiềm năng, chứa đựng nhiều di sản và bản sắc độc đáo. Bản sắc ấy không chỉ được kết tinh từ sự hòa nhập của nhiều dòng chảy văn hóa trong quá trình giao lưu, tiếp biến, mà còn là nguồn lực quan trọng cho sự phát triển bền vững hôm nay. Con người Đồng Nai vừa gìn giữ được cội nguồn truyền thống, vừa nhanh nhạy trong tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại. Họ phóng khoáng, khoan dung, cởi mở trong giao tiếp xã hội; năng động, linh hoạt trong lao động sản xuất; giàu khả năng thích ứng với cái mới và mạnh dạn áp dụng tiến bộ khoa học - kỹ thuật, đặc biệt trong thời đại số và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư [164, tr.1]. Cùng với đó là tinh thần hiếu học, trọng nghĩa, trọng tình, biết kế thừa và phát huy truyền thống tốt đẹp của cha ông. Những đặc điểm về truyền thống văn hóa và con người ấy đã trở thành nguồn lực tinh thần quan trọng, góp phần tạo nên sức mạnh đoàn kết, động lực phát triển kinh tế - xã hội, đồng thời là nền tảng để xây dựng đội ngũ CBCCS ngày càng vững vàng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

3.1.2. Thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai từ năm 2018 đến nay

3.1.2.1. Thực trạng nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng trong xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở

Trong những năm qua, Tỉnh ủy, UBND tỉnh cùng cấp ủy, chính quyền các cấp và đội ngũ cán bộ, đảng viên trong tỉnh đã ngày càng nhận thức đầy đủ, đúng đắn hơn về vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của CBCCS cũng như ý nghĩa của việc xây dựng đội ngũ này đối với sự phát triển của tỉnh. Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy và

cấp ủy đảng các cấp luôn xác định xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, trong đó có cấp cơ sở trong sạch, vững mạnh, ngang tầm nhiệm vụ là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên là trách nhiệm của cả HTCT [161, tr.19]. Trên cơ sở đó, Tỉnh ủy và UBND tỉnh đã ban hành nhiều nghị quyết, chỉ thị quan trọng, vừa định hướng vừa tạo khuôn khổ để lãnh đạo công tác cán bộ nói chung và nâng cao chất lượng CBCCS nói riêng, bảo đảm đội ngũ này đủ phẩm chất, năng lực, ngang tầm nhiệm vụ. Đồng thời, lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan, địa phương triển khai, cụ thể hóa các nghị quyết, chỉ thị thành những kế hoạch, chương trình hành động sát hợp với tình hình thực tiễn. Quá trình tổ chức quán triệt và thực hiện đã tạo ra sự chuyển biến rõ nét trong nhận thức và hành động, nhất là ở đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt, người đứng đầu cấp ủy, chính quyền về tầm quan trọng của công tác cán bộ. Trong quá trình triển khai, Tỉnh ủy và UBND tỉnh luôn quan tâm thực hiện nghiêm túc việc sơ kết, tổng kết các quy định liên quan đến công tác cán bộ. Trên cơ sở đánh giá thực tiễn, tỉnh đã chủ động rà soát, điều chỉnh, bổ sung và ban hành mới một số quy định nhằm bảo đảm phù hợp với yêu cầu, điều kiện cụ thể của địa phương trong từng giai đoạn. Những điều chỉnh kịp thời này không chỉ góp phần tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc trong quá trình tổ chức thực hiện ở cơ sở, mà còn tạo sự đồng bộ, thống nhất trong toàn HTCT, nâng cao hiệu quả xây dựng đội ngũ CBCCS, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhiệm vụ chính trị đặt ra.

Các cơ quan tham mưu như Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ, Ban Dân vận, UBKT Tỉnh ủy,... đã chủ động tham mưu xây dựng và cụ thể hóa các quy định, hướng dẫn của Trung ương phù hợp với tình hình thực tiễn của tỉnh Đồng Nai. Đồng thời, phát huy tốt vai trò, trách nhiệm trong tham mưu với Tỉnh ủy, UBND tỉnh trong hoạch định và triển khai các giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở. Ban hành văn bản hướng dẫn cấp ủy, chính quyền cấp cơ sở triển khai thực hiện công tác xây dựng đội ngũ cán bộ theo đúng tinh thần của Tỉnh ủy, UBND tỉnh. Tổng hợp thông tin, phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ cơ sở, qua đó đề xuất các giải pháp sát thực, khả thi nhằm nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và sử dụng cán bộ. Bên cạnh đó, các cơ quan tham mưu đã phát huy tinh thần chủ động, sáng tạo trong phối hợp giữa các ban, ngành, địa phương, góp phần bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất trong triển khai công tác cán bộ. Nhiều sáng kiến, mô hình mới trong đánh giá cán bộ, trong ứng dụng công nghệ số vào quản lý hồ sơ cán bộ, hay trong cơ chế luân chuyển, bố trí cán bộ trẻ về

cơ sở... đã được triển khai hiệu quả, thể hiện rõ vai trò “cầu nối” của các cơ quan tham mưu giữa Tỉnh ủy, UBND tỉnh với cấp cơ sở. Đặc biệt, các cơ quan này cũng thực hiện tốt vai trò giám sát, kiểm tra, hướng dẫn nhằm kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những sai sót trong công tác cán bộ ở các địa phương, qua đó nâng cao tính minh bạch, công bằng và hiệu quả trong công tác cán bộ của địa phương. Nhấn mạnh điều này, Tỉnh ủy Đồng Nai nêu rõ: “các cơ quan chức năng trong tỉnh đã phát huy tốt tinh thần, đề cao trách nhiệm trong xây dựng đội ngũ các cấp của tỉnh trong sạch, vững mạnh, ngang tầm nhiệm vụ; kịp thời phát hiện, xử lý nghiêm các sai phạm trong đội ngũ các cấp” [161, tr.20].

Cấp ủy, chính quyền các cấp, đặc biệt là ở cơ sở, đã thực hiện nghiêm túc, đồng bộ các chỉ thị, nghị quyết và hướng dẫn của cấp trên. Việc quán triệt, cụ thể hóa và triển khai các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước được tiến hành một cách bài bản, nghiêm túc và nhất quán, tạo nên sự đồng thuận, thống nhất cao trong nhận thức và hành động giữa các cấp, các ngành. Nhờ đó, công tác cán bộ ở cơ sở không còn mang tính hình thức mà ngày càng gắn với yêu cầu thực tiễn của địa phương; góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng và hiệu quả hoạt động của chính quyền, làm cơ sở quan trọng cho sự phát triển bền vững của tỉnh Đồng Nai.

Nhận thức và trách nhiệm của MTTQ, các tổ chức CT-XH và Nhân dân trong xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai cũng có nhiều chuyển biến tích cực, thể hiện rõ vai trò là chủ thể tham gia giám sát, phản biện và đồng hành cùng cấp ủy, chính quyền trong công tác cán bộ. Các tổ chức này ngày càng nhận thức sâu sắc rằng việc xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở không chỉ là nhiệm vụ của riêng Đảng và chính quyền, mà còn là trách nhiệm chung của cả HTCT và Nhân dân, bởi chất lượng đội ngũ cán bộ có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả quản lý, điều hành, cũng như quyền lợi, đời sống của người dân. Do đó, đã tích cực tham gia vào công tác giám sát, phản biện xã hội đối với quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, sử dụng cán bộ cơ sở. Nhiều ý kiến góp ý của Nhân dân và đoàn thể đã giúp cấp ủy, chính quyền phát hiện sớm những hạn chế, bất cập, từ đó điều chỉnh, lựa chọn, bố trí cán bộ phù hợp hơn. Việc lấy ý kiến nhận xét của Mặt trận, đoàn thể và Nhân dân nơi cư trú trước khi bổ nhiệm, quy hoạch cán bộ được thực hiện ngày càng thực chất, khách quan hơn, thể hiện rõ dân chủ trong công tác cán bộ. Bên cạnh đó, Nhân dân ở cơ sở - với vai trò là người trực tiếp giám sát và thụ hưởng chính sách ngày càng thể hiện tinh

thần trách nhiệm và bản lĩnh chính trị cao hơn trong việc tham gia đánh giá, góp ý xây dựng đội ngũ cán bộ. Nhiều phong trào thi đua yêu nước, các mô hình “Dân vận khéo”, “Cán bộ gần dân, sát dân, vì dân” được triển khai rộng khắp, góp phần hình thành mối quan hệ gắn bó mật thiết giữa cán bộ và Nhân dân.

Tuy nhiên, bên cạnh đó, nhận thức và trách nhiệm của một bộ phận cấp ủy, chính quyền, đặc biệt ở cơ sở đối với xây dựng đội ngũ cán bộ, vẫn chưa thật sự sâu sắc và toàn diện. Một số nơi còn biểu hiện tư tưởng trông chờ, ỷ lại vào chỉ đạo của cấp trên, thiếu chủ động trong việc cụ thể hóa và triển khai các chủ trương, nghị quyết về công tác cán bộ; việc quán triệt đôi khi còn hình thức, chưa gắn chặt với thực tiễn địa phương [161, tr.22]. Điều đó dẫn đến tình trạng một số cấp ủy, người đứng đầu chưa thật sự coi trọng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở như một nhiệm vụ chiến lược, thường xuyên mà vẫn xem đây là công việc mang tính hành chính, định kỳ.

Bên cạnh đó, vai trò tham mưu của một số cơ quan chuyên trách đôi khi còn chồng chéo, thiếu tính phối hợp đồng bộ, nhất là trong khâu đánh giá, quy hoạch và sử dụng cán bộ. Đối với MTTQ, các tổ chức CT-XH và Nhân dân, mặc dù đã phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội, nhưng hiệu quả thực chất vẫn chưa đồng đều giữa các địa phương. Nhiều nơi việc lấy ý kiến góp ý của Nhân dân trước khi bổ nhiệm cán bộ vẫn còn mang tính hình thức, nể nang, e dè, ngại va chạm. Công tác giám sát của Mặt trận và các đoàn thể đôi khi còn thiếu chiều sâu, chưa có cơ chế rõ ràng để tiếp thu và phản hồi các kiến nghị, đề xuất từ cơ sở. Ngoài ra, tinh thần trách nhiệm và ý thức tự rèn luyện, tự học tập, tự bồi dưỡng của một bộ phận cán bộ cơ sở vẫn còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới quản lý nhà nước và hội nhập quốc tế. Một số cán bộ chưa thực sự gắn bó với cơ sở, chưa sâu sát dân, còn biểu hiện hành chính hóa, làm việc theo thói quen, thiếu tính sáng tạo, dẫn đến giảm uy tín trong Nhân dân. Những hạn chế này, nếu không được khắc phục kịp thời, sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ cơ sở, cũng như làm giảm niềm tin của Nhân dân đối với cấp ủy, chính quyền cấp cơ sở.

3.1.2.2. Thực trạng nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở

Một là, về số lượng và cơ cấu CBCCS

Số lượng. CBCCS ở tỉnh Đồng Nai được thực hiện theo “Nghị định 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố (có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 8 năm 2023)” và Quyết định số 25/2020/QĐ-UBND ngày

16/06/2020 của UBND tỉnh Đồng Nai về “Bố trí số lượng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Đồng Nai”; tính đến ngày 31/12/2024 (trước khi thực hiện bố trí, sắp xếp, tinh giản) “CBCCS ở tỉnh Đồng Nai có: 1.762 người [188, tr.7]. Trong đó “cán bộ thuộc cơ quan Đảng, Nhà nước (Bí thư, phó Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch, phó Chủ tịch HĐND, UBND): 804 người; Cán bộ thuộc MTTQ và các tổ chức CT-XH xã: 958 người” [188, tr.7].

Hiện nay, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai đang tiếp tục sắp xếp, bố trí, hoàn thiện các vị trí chức danh cán bộ trong HTCT cấp cơ sở trên địa bàn tỉnh. Do vậy, số lượng CBCCS của tỉnh (sau khi sáp nhập với tỉnh Bình Phước cũ), chưa có số liệu thống kê chính xác từ các cơ quan chức năng. Tuy nhiên, theo số liệu điều tra, khảo sát của tác giả luận án, số lượng CBCCS của tỉnh Đồng Nai hiện nay khoảng: 1.900 người; so sánh với trước khi sáp nhập, số lượng CBCCS hiện tại tăng gần 200 người.

Cơ cấu:

Về giới tính, dân tộc: Trong tổng số 1.762 cán bộ, có: “1.239 nam (chiếm 70,31%); nữ 523 (chiếm 29,68%); dân tộc thiểu số 115 người (chiếm 6,52%)” [188, tr.18].

Về độ tuổi: “Cán bộ từ 30 tuổi trở xuống: 76 người (4,31%); từ 31 đến 40 tuổi: 585 (chiếm 33,20%); từ 41 đến 50 tuổi: 674 người (38,25%); trên 51: 427 (chiếm 24,23%)” [188, tr.18].

Từ số liệu trên có thể thấy, cơ cấu về độ tuổi vẫn còn chưa thật sự hợp lý: tỷ lệ CBCCS tỉnh Đồng Nai ở độ tuổi dưới 30 còn thấp, tỷ lệ cán bộ trên 51 tuổi còn cao. Tỉnh ủy Đồng Nai nhìn nhận: “Về số lượng cán bộ, công chức cấp xã, người hoạt động không chuyên trách cấp xã thực hiện theo quy định khung của Trung ương, chưa thật sự phù hợp với những địa phương có tính đặc thù (địa bàn rộng, dân số đông, khối lượng công việc lớn) dẫn đến khó khăn về nhân sự trong quá trình triển khai thực hiện” [187, tr.14-15].

Hai là, về trình độ, năng lực, phẩm chất đội ngũ CBCCS

Về trình độ. Thời gian qua, đặc biệt kể từ khi Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 30/10/2018 về “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”, Tỉnh ủy, UBND tỉnh cùng các cấp ủy, chính quyền trong tỉnh Đồng Nai đã dành sự quan tâm đặc biệt đến công tác nâng cao trình độ đội ngũ CBCCS. Nhờ vậy, chất lượng đội ngũ cán bộ ở cấp này (giai đoạn từ năm

2018 đến trước ngày 01/7/2025) từng bước được nâng lên, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Cụ thể:

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: “Sơ cấp, chưa qua đào tạo: 33 người (chiếm 1,87%); Trung cấp: 114 người (chiếm 6,46%); Cao đẳng: 27 người (chiếm 1,53%); Đại học và sau đại học: 1.588 người (chiếm 90,12%)” [188, tr.18].

Trình độ LLCT: “Sơ cấp, chưa qua đào tạo: 30 người (chiếm 1,70%); Trung cấp: 1.299 người (chiếm 73,72%); Cao cấp: 409 người (chiếm 23,21%); Cử nhân: 24 người (chiếm 1,36%)” [188, tr.18].

Chất lượng cán bộ tham gia cấp ủy, lãnh đạo cấp ủy và chính quyền cấp cơ sở: “Ban Chấp hành: 1.937 người, trong đó: Nữ 557 người (tỷ lệ 28,75%), từ 40 tuổi trở xuống 695 người (tỷ lệ 35,88%), dân tộc thiểu số 40 người (tỷ lệ 2,06%), trình độ chuyên môn sau đại học 121 người (tỷ lệ 6,24%), trình độ LLCT trung cấp trở lên 1.937 người (tỷ lệ 100%)” [166, tr.8]; “Lãnh đạo cấp ủy (Bí thư, phó Bí thư): 393 người, trong đó: Nữ 79 người (tỷ lệ 20,1%), từ 40 tuổi trở xuống 55 người (tỷ lệ 13,99%), dân tộc thiểu số 5 người (tỷ lệ 1,27%), trình độ chuyên môn đại học trở lên 393 người (tỷ lệ 100%)” [166, tr.8].

Cụ thể, chất lượng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai theo các chức danh như sau:

Bí thư Đảng ủy: Trong tổng số 66 người, tất cả đều có trình độ giáo dục trung học phổ thông, trình độ chuyên môn đại học và sau đại học. Về trình độ LLCT: Trung cấp: 05; Cao cấp: 59; Cử nhân: 02.

Bí thư Đảng ủy kiêm Chủ tịch HĐND: Trong tổng số 81 người, tất cả đều có trình độ giáo dục trung học phổ thông, và trình độ chuyên môn đại học và sau đại học. Về trình độ LLCT: Trung cấp: 11; Cao cấp: 67; Cử nhân: 03.

Bí thư Đảng ủy kiêm Chủ tịch UBND: Trong tổng số 23 người, tất cả đều có trình độ giáo dục trung học phổ thông, trình độ chuyên môn đại học, sau đại học và cao cấp LLCT.

Phó Bí thư Đảng ủy: Trong tổng số 170 người, tất cả đều có trình độ giáo dục trung học phổ thông, 01 người có trình độ chuyên môn trung cấp; 169 có trình độ chuyên môn đại học và sau đại học. Về trình độ LLCT: Trung cấp: 92; Cao cấp: 73; Cử nhân: 05.

Phó Chủ tịch HĐND: Trong tổng số 168 người, tất cả đều có trình độ giáo dục trung học phổ thông. Về trình độ chuyên môn: 01 cao đẳng, 167 đại học và sau đại học. Về trình độ LLCT: Trung cấp: 148; Cao cấp: 13; Cử nhân: 07.

Chủ tịch UBND: Trong tổng số 147 người, tất cả đều có trình độ giáo dục trung học phổ thông, trình độ chuyên môn đại học và sau đại học. Về trình độ LLCT: Trung cấp: 53; Cao cấp: 94.

Phó Chủ tịch UBND: Trong tổng số 296 người, tất cả đều có trình độ giáo dục trung học phổ thông. Về trình độ chuyên môn: 01 cao đẳng, 295 đại học và sau đại học. Về trình độ LLCT: Trung cấp: 243; Cao cấp: 49; Cử nhân: 04.

Chủ tịch Ủy ban MTTQ Việt Nam: Trong tổng số 166 người, tất cả đều có trình độ giáo dục trung học phổ thông. Trình độ chuyên môn: trung cấp: 20, cao đẳng: 04, đại học và sau đại học: 142. Về trình độ LLCT: Trung cấp: 152; Cao cấp: 13; Cử nhân: 01.

Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh: Trong tổng số 165 người, tất cả đều có trình độ giáo dục trung học phổ thông. Trình độ chuyên môn: Trung cấp: 06, cao đẳng: 06, đại học và sau đại học: 153. Về trình độ LLCT: Sơ cấp, chưa qua đào tạo: 05; Trung cấp: 156; Cao cấp: 04.

Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam: Trong tổng số 169 người, tất cả đều có trình độ giáo dục trung học phổ thông. Trình độ chuyên môn: trung cấp: 10, cao đẳng: 05, đại học và sau đại học: 154. Về trình độ LLCT: Sơ cấp, chưa qua đào tạo: 01; Trung cấp: 162; Cao cấp: 04, Cử nhân: 02.

Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam: Trong tổng số 149 người, tất cả đều có trình độ giáo dục trung học phổ thông. Trình độ chuyên môn: Sơ cấp, chưa qua đào tạo: 06; Trung cấp: 24, cao đẳng: 02, đại học và sau đại học: 117. Về trình độ LLCT: Sơ cấp, chưa qua đào tạo: 01; Trung cấp: 144; Cao cấp: 04.

Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam: Trong tổng số 162 người, có 09 người có trình độ trung học cơ sở; 153 có trình độ giáo dục trung học phổ thông. Trình độ chuyên môn: Sơ cấp, chưa qua đào tạo: 27; Trung cấp: 53, cao đẳng: 08, đại học và sau đại học: 74. Về trình độ LLCT: Sơ cấp, chưa qua đào tạo: 23; Trung cấp: 133; Cao cấp: 06.

Qua khảo sát cho thấy: trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ CBCCS được đánh giá rất cao (Rất tốt và tốt: 80,5%); trình độ LLCT (Rất tốt và tốt: 84%); trình độ quản lý nhà nước (Rất tốt và tốt: 85,5%). [Phụ lục 4 - 4].

Trong giai đoạn (từ năm 2018 đến trước ngày 01/7/2025), một số CBCCS tại Đồng Nai vẫn còn hạn chế về trình độ chuyên môn và LLCT. Cụ thể, nhiều cán bộ mới chỉ đạt trình độ sơ cấp. Điều này dẫn đến việc nắm vững chủ trương, quan điểm

của Đảng cũng như chính sách, pháp luật của Nhà nước còn chưa sâu sắc, gây ảnh hưởng đến hiệu quả công việc. Điều này không chỉ làm ảnh hưởng tới chất lượng công việc của từng cá nhân, từng bộ phận mà còn ảnh hưởng đến kết quả hoàn thành nhiệm vụ của một số cấp ủy, chính quyền cơ sở. Đặc biệt, trình độ ngoại ngữ, tin học của đại đa số CBCCS còn nhiều hạn chế.

Kết quả khảo sát: Về trình độ tin học (Không tốt và rất không tốt: 24,6%); trình độ ngoại ngữ (Không tốt và rất không tốt: 30,4%) [xem Phụ lục 4 - 4]. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến quá trình làm việc, nhất là trong bối cảnh tỉnh Đồng Nai là một trong những địa phương đi đầu trong quá trình CNH, HĐH, hội nhập quốc tế.

Về năng lực.

Phần lớn CBCCS ở tỉnh Đồng Nai đã biết cách tổ chức quán triệt, cụ thể hóa các quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, cũng như các chỉ thị, nghị quyết của Tỉnh ủy và UBND tỉnh vào thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương. Đội ngũ này nhìn chung có khả năng gắn kết giữa lý luận và thực tiễn, từng bước đưa các nghị quyết của Đảng đi vào cuộc sống. Nhiều cán bộ thể hiện sự nhạy bén, năng động trong việc tìm ra giải pháp để tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc nảy sinh trong quá trình lãnh đạo, điều hành. Đội ngũ CBCCS, nhất là Bí thư cấp ủy luôn quán triệt và chấp hành nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, phát huy trí tuệ tập thể, đóng góp nhiều giải pháp thiết thực vào công tác lãnh đạo, chỉ đạo của địa phương, đơn vị” [66, tr.14]. Nhờ đó, sự đoàn kết, thống nhất trong tập thể được giữ vững, góp phần tạo nên sự đồng thuận rộng rãi trong xã hội. Những năm qua, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai cùng các địa phương đã triển khai nhiều chủ trương, giải pháp nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cơ sở. Hàng loạt chương trình đào tạo, bồi dưỡng về LLCT, kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước, cũng như chuyên môn nghiệp vụ cho các chức danh lãnh đạo, quản lý chủ chốt ở cơ sở đã được tổ chức đồng bộ và hiệu quả. Nhờ đó, năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ này ngày càng được nâng lên và từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của địa phương” [145, tr.2];

Bên cạnh đó, Tỉnh ủy và UBND tỉnh Đồng Nai luôn chú trọng công tác lãnh đạo, chỉ đạo nhằm nâng cao kỹ năng xử lý mối quan hệ với Nhân dân cho đội ngũ CBCCS - lực lượng gần dân, sát dân nhất. Nhiều chỉ thị, nghị quyết, kế hoạch liên quan đã được ban hành và triển khai hiệu quả. Tiêu biểu là Chỉ thị số 33-CT/TU

ngày 12/3/2024 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng và thực hiện mô hình “Chính quyền thân thiện” tại các xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh trong tình hình hiện nay; cùng với đó là Kế hoạch số 163/KH-UBND ngày 08/5/2024 của UBND tỉnh nhằm cụ thể hóa và triển khai mô hình này trên toàn tỉnh. Quả triệt tình thần đó, các địa phương trong tỉnh đã triển khai nhiều mô hình hay, cách làm sáng tạo, thiết thực trong giải quyết mối quan hệ với quần chúng ở cấp cơ sở. Tiêu biểu như: Phường Tân Phong, thành phố Biên Hòa (trước đây) nay là phường Tân Triều: “Đã thực hiện mô hình: Ngày thứ bảy lắng nghe dân nói; 60 phút vì dân - thân thiện hành chính”; phường Xuân An, thành phố Long Khánh (trước đây): “Vào sáng chủ nhật của tuần cuối tháng, UBND phường Xuân An cử lãnh đạo và 2 công chức chuyên môn trực, tiếp nhận giải quyết hồ sơ hành chính cho công dân từ 7h30-11h. Mô hình bắt đầu thực hiện thí điểm từ chủ nhật, ngày 30/6/2024 và kết thúc thí điểm vào tháng 12/2024” [187, tr.17].

Công tác tiếp dân, gặp gỡ, đối thoại với Nhân dân thời gian qua được cấp ủy, chính quyền cơ sở đặc biệt quan tâm, chú trọng. Trong năm 2023, toàn tỉnh Đồng Nai có: “170/170 xã, phường, thị trấn đã tổ chức đối thoại giữa Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch UBND với Nhân dân trên địa bàn, với tổng cộng 251 hội nghị” [187, tr.18]. Đồng thời, tinh thần và thái độ phục vụ Nhân dân của đội ngũ CBCCS ngày càng được nâng cao, góp phần tạo sự đồng thuận, hài lòng trong Nhân dân. Phần lớn cán bộ cơ sở đã thực hiện nghiêm túc Quy định số 213-QĐ/TW ngày 02/01/2020 của Ban Chấp hành Trung ương về “Trách nhiệm của đảng viên đang công tác trong việc thường xuyên giữ mối liên hệ với tổ chức đảng và Nhân dân nơi cư trú”. Theo Tỉnh ủy Đồng Nai: “Kết quả điều tra dư luận xã hội 06 tháng đầu năm 2023, trên 92% ý kiến của người dân được khảo sát rất hài lòng và hài lòng đối với sự lãnh đạo, chỉ đạo của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, địa phương, cơ quan, đơn vị hiện nay” [161, tr.15].

Công tác tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo luôn được các cấp ủy, chính quyền quan tâm chỉ đạo thực hiện. Bước đầu, người đứng đầu cấp ủy và chính quyền các cấp đã bố trí thời gian dành 60 phút đầu mỗi ngày làm việc để trực tiếp tiếp dân, lắng nghe và kịp thời xử lý các kiến nghị, phản ánh của người dân. Trong năm 2023, toàn tỉnh đã tổ chức tiếp “9.849 lượt/11.970 người đến khiếu nại, tố cáo, phản ánh, kiến nghị (tăng 1.883 lượt). Trong đó, Bí thư cấp ủy cấp xã đã tiếp 2.356 lượt với 3.042 người (tăng 743 lượt, tăng 46% so với năm 2022)” [187, tr.19].

Thông qua hoạt động này, cấp ủy, chính quyền các cấp kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, kiến nghị và đề xuất của Nhân dân, từ đó ban hành các chủ trương, biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo phù hợp với thực tiễn. Đồng thời, đây cũng là kênh quan trọng giúp cấp ủy, tổ chức đảng giám sát việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên thông qua phản ánh từ Nhân dân.

Kết quả khảo sát của luận án về năng lực của đội ngũ cán bộ cơ sở cũng đã phản ánh rõ thực tế trên. Cụ thể: Năng lực quán triệt và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước (Tốt và rất tốt: 70,8%); Năng lực lãnh đạo, điều hành (Tốt và rất tốt: 82,8%); Năng lực ra quyết định và tổ chức thực hiện quyết định (Tốt và rất tốt: 91,8%); Năng lực tư duy lý luận (Tốt và rất tốt: 94,5%); Năng lực nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và đề xuất chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp giải quyết tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân (Tốt và rất tốt: 76,6%); Năng lực xử lý tình huống phát sinh trong thực tiễn (Tốt và rất tốt: 69,6%); Năng lực đối thoại với Nhân dân (Tốt và rất tốt: 70,8%); Năng lực xử lý, giải quyết xung đột xã hội và điểm nóng (Tốt và rất tốt: 82,8%) [Phụ lục 4-5].

Tuy nhiên, hiện nay năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ CBCCS vẫn còn nhiều hạn chế, đặc biệt là năng lực thực tiễn và kỹ năng xử lý các tình huống phát sinh trong thực tế. Năng lực hành chính, điều hành và quản lý nhà nước nhìn chung còn yếu, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay. Điều đó dẫn đến hiện tượng buông lỏng hoặc vi phạm trong quản lý nhà nước trên một số lĩnh vực như: đất đai, ngân sách, chính sách xã hội, tài nguyên, môi trường. Nhiều vụ việc phát sinh ở cơ sở nhưng không được phát hiện, giải quyết kịp thời, gây bức xúc trong Nhân dân. Tỉnh ủy Đồng Nai nhìn nhận: “qua theo dõi, kiểm tra việc thực thi nhiệm vụ và chấp hành các quy định của pháp luật, một số đơn vị, địa phương đã phát hiện tình trạng né tránh, đùn đẩy, làm việc cầm chừng, sợ trách nhiệm, làm giảm hiệu lực, hiệu quả công tác chỉ đạo, điều hành, ảnh hưởng đến việc giải quyết hồ sơ, công việc của người dân và tổ chức, làm giảm uy tín của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức” [166, tr.5].

Bên cạnh đó, vẫn còn một bộ phận CBCCS bộc lộ sự thiếu tinh thần trách nhiệm đối với Nhân dân, chưa thực sự tâm huyết với công việc. Tác phong, lề lối làm việc và ý thức trách nhiệm của nhóm cán bộ này còn mang nặng tính mệnh lệnh hành chính, chưa chú trọng đến việc tuyên truyền, vận động và thuyết phục trong thực thi nhiệm vụ. Tỉnh ủy Đồng Nai chỉ rõ: “Vẫn còn một bộ phận cán bộ, đảng

viên, nhất là cấp cơ sở chưa phát huy hết tinh thần, trách nhiệm, làm việc cầm chừng, thiếu tính chủ động, sáng tạo. Cá biệt vẫn còn hiện tượng cán bộ quan liêu, xa dân” [161, tr.19]. Kết quả khảo sát của luận án cũng đã phản ánh rõ thực trạng trên. [Xem: Phụ lục 4-5]

Về phẩm chất.

Trong những năm qua, Tỉnh ủy, UBND tỉnh luôn quan tâm chú trọng nâng cao phẩm chất cho đội ngũ cán bộ các cấp, trong đó có CBCCS. Nhiều chỉ thị, nghị quyết,.. liên quan đến vấn đề này đã được ban hành và triển khai thực hiện trong thực tiễn. Trong đó, Tỉnh ủy đã ban hành và triển khai thực hiện Kế hoạch số 88-KH/TU ngày 28/10/2021 về “Tăng cường kỷ cương, kỷ luật, nêu cao tính tiên phong, gương mẫu của đảng viên và trách nhiệm của người đứng đầu tại các cấp ủy, chính quyền, cơ quan, ban, ngành, tổ chức chính trị - xã hội” trên địa bàn tỉnh. Đồng thời, tổ chức cho cán bộ, đảng viên đăng ký chương trình hành động gắn với nội dung chuyên đề hằng năm trong khuôn khổ cuộc vận động “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”. Việc đưa nội dung học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh vào sinh hoạt định kỳ hằng tháng của các chi bộ, đảng bộ được duy trì hiệu quả. 100% CBCCS đã đăng ký thực hiện nội dung học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh gắn với trách nhiệm nêu gương. Đồng thời, cấp ủy và tổ chức đảng các cấp tiếp tục triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 các khóa XI, XII và XIII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng một cách nghiêm túc, đồng bộ và thường xuyên. Qua đó, góp phần ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; các biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Đồng thời, các cấp ủy, tổ chức đảng cũng nghiêm túc quán triệt và triển khai thực hiện Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và HTCT. Song song đó, đã tổ chức các đợt sinh hoạt chính trị, tư tưởng sâu rộng xoay quanh nội dung tác phẩm “Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh” của Cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng.

Cấp ủy các cấp thường xuyên thực hiện kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nội dung đăng ký học tập và làm theo của từng đảng viên, làm cơ sở để đánh giá, phân tích chất lượng đảng viên vào cuối năm. Đại đa số cán bộ đã thể hiện rõ vai trò tiên phong, gương mẫu, tinh thần tự giác, hăng hái, tận tụy trong công việc; có ý

thức rèn luyện, giữ gìn phẩm chất đạo đức, lối sống; nêu cao tinh thần tự phê bình và phê bình, tích cực đấu tranh phòng, chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, cũng như các biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Hiện nay, phần đa đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai có lập trường tư tưởng vững vàng, bản lĩnh chính trị kiên định, tuyệt đối trung thành với Đảng, với chế độ và sự nghiệp đổi mới đất nước. Đại đa số chấp hành nghiêm các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; nói và làm theo đúng nghị quyết các cấp; có tác phong làm việc năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; có đạo đức, lối sống trong sạch, lành mạnh, giản dị, gương mẫu; đề cao tinh thần tổ chức kỷ luật và tích cực rèn luyện, tu dưỡng phẩm chất đạo đức, gần gũi, gần bó với Nhân dân, biết lắng nghe và tận tâm phục vụ Nhân dân.

Kết quả khảo sát, tiêu chí: Trung thành với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối đổi mới đất nước (Tốt và rất tốt: 91,5%); Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước (Tốt và rất tốt: 87%) [Phụ lục 4-6]

Kết quả trên cũng đồng nhất với đánh giá của cấp ủy các cấp: “Đại đa số CBCCS có lập trường tư tưởng vững vàng, trung thành với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và tin tưởng đường lối đổi mới của Đảng, gương mẫu thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, có đạo đức, lối sống trong sạch, giản dị, thể hiện vai trò tiên phong gương mẫu” [142, tr.4]; “Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từ thành phố đến cơ sở cơ bản có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật tốt” [145, tr.2]; “Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từ huyện đến cơ sở có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất, đạo đức, năng lực lãnh đạo, quản lý tốt, chấp hành tốt chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước” [65, tr.7]. Đồng nhất nhận định trên, UBKT Tỉnh ủy nhấn mạnh: “Đại đa số cán bộ, đảng viên nhất là người đứng cấp ủy đã phát huy tốt vai trò, trách nhiệm nêu gương trong tu dưỡng rèn luyện đạo đức, lối sống, gương mẫu chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước” [183, tr.10].

Mặc dù đạt được nhiều chuyển biến tích cực, nhưng hiện nay vẫn còn một bộ phận CBCCS ở tỉnh Đồng Nai vi phạm kỷ luật, mang nặng tư tưởng cá nhân, cơ hội, thực dụng. Tinh thần tự phê bình và phê bình trong nội bộ chưa cao, thiếu tính xây dựng. Một số trường hợp có biểu hiện sa sút về phẩm chất chính trị, dẫn đến tình

trạng “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” và vi phạm các quy định của Đảng, trong đó có cả những điều đảng viên không được làm, cũng như vi phạm pháp luật của Nhà nước. Thực trạng này đã được Tỉnh ủy Đồng Nai thẳng thắn chỉ ra: “vẫn còn một bộ phận cán bộ thiếu bản lĩnh chính trị, yếu kém trong tu dưỡng, rèn luyện, dẫn đến vi phạm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước, thậm chí sa vào tham ô, tham nhũng và bị xử lý kỷ luật” [161, tr.8].

Trong thời gian qua các cơ quan chức năng ở địa phương và Trung ương đã xử lý nhiều vụ án, vụ việc tham nhũng liên quan đến CBCCS của tỉnh. Điển hình như: Sai phạm tại Dự án Khu dân cư Tân Thịnh (xã Đồi 61 nay thuộc xã An Viễn); sai phạm tại Dự án khu dân cư Tam Phước (phường Tam Phước); sai phạm trong bồi thường, hỗ trợ, tái định cư tại Dự án Sân bay quốc tế Long Thành (xã Lộc An, huyện Long Thành nay là xã Long Thành). Các vụ việc, vụ án trên liên quan đến nhiều CBCCS. Điều này cũng đã được Tỉnh ủy Đồng Nai nhìn nhận: “Tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong đội ngũ cán bộ vẫn còn diễn ra, kéo theo các biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” chưa được ngăn chặn triệt để; nhiều cán bộ, đảng viên đã vi phạm pháp luật và kỷ luật của Đảng, làm ảnh hưởng đến uy tín tổ chức và niềm tin của Nhân dân” [166, tr.5].

Ngoài ra, việc thực hiện trách nhiệm nêu gương của đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai thời gian qua vẫn còn nhiều hạn chế. Tinh thần, trách nhiệm của một bộ phận không nhỏ CBCCS trong nêu gương, nhất là về đạo đức, lối sống còn nhiều hạn chế. Tỉnh ủy Đồng Nai chỉ rõ: “Ở một số địa phương, tình trạng vi phạm về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống trong đội ngũ CBCCS vẫn chưa được kiểm soát và khắc phục hiệu quả. Bên cạnh đó, vai trò nêu gương, tinh thần trách nhiệm của người đứng đầu chưa được phát huy đầy đủ, còn biểu hiện hình thức, thiếu gắn bó với thực tiễn” [166, tr.24].

Kết quả khảo sát đã phản ánh rõ điều đó: Giữ gìn đạo đức, lối sống, phát huy tính tiên phong, gương mẫu của người cán bộ, đảng viên (Không tốt và rất không tốt: 16,2%); Tinh thần cầu thị, lắng nghe, tiếp thu, sửa chữa khuyết điểm và đấu tranh với những biểu hiện sai trái, tiêu cực (Không tốt và rất không tốt: 15,2%). Đặc biệt, việc thực hiện trách nhiệm nêu gương trong đội ngũ CBCCS còn rất hạn chế. Theo kết quả khảo sát, có 27,9% đánh giá ở mức: Không tốt và rất không tốt [Phụ lục 4-6]. Thực tế trên không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ CBCCS mà còn làm giảm sút niềm tin của Nhân dân vào Đảng bộ và chính quyền cấp cơ sở.

3.1.2.3. Thực trạng triển khai các biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở tỉnh Đồng Nai từ năm 2018 đến nay

Một là, tạo nguồn, quy hoạch CBCCS.

Về tạo nguồn CBCCS. Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai cùng với cấp ủy, chính quyền các địa phương luôn xác định, tạo nguồn là khâu then chốt trong xây dựng đội ngũ cán bộ. Vì thế, Tỉnh ủy Đồng Nai chủ trương: “Chú trọng hơn nữa công tác tạo nguồn cán bộ, xem đây là một nội dung quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp trong sạch, vững mạnh, ngang tầm nhiệm vụ” [160, tr.3]. Trên cơ sở đó, cấp ủy các địa phương đã tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác tạo nguồn cán bộ các cấp, trong đó có CBCCS. Việc tạo nguồn CBCCS ở tỉnh Đồng Nai trong thời gian qua được tiến hành bằng nhiều hình thức, như: Thông qua đào tạo, bồi dưỡng, cử cán bộ đi học tại các trường chính trị, quản lý nhà nước, các cơ sở đào tạo chuyên ngành để nâng cao trình độ lý luận, chuyên môn, nghiệp vụ gắn với chức danh, vị trí việc làm ở cơ sở. Bố trí, luân chuyển cán bộ đến những vị trí, lĩnh vực khó khăn, phức tạp để tích lũy kinh nghiệm, bản lĩnh và năng lực tổ chức thực tiễn. Phát hiện từ phong trào quần chúng: chú trọng phát hiện những cá nhân có uy tín, năng lực nổi bật trong các đoàn thể, tổ chức CT-XH, doanh nghiệp hoặc phong trào ở cơ sở để đưa vào tạo nguồn CBCCS. Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số [160, tr.4].

Trong đó, nhiều địa phương trong tỉnh đã chủ động ban hành các cơ chế, chính sách nhằm thu hút đội ngũ trí thức trẻ, đặc biệt là sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học trên địa bàn tỉnh và các địa phương lân cận, nhất là từ Thành phố Hồ Chí Minh về công tác tại các xã, phường, thị trấn. Các địa phương đều xem đây là lực lượng ưu tiên để tạo nguồn vào các chức danh cán bộ ở cơ sở như: Bí thư đoàn thanh niên, Chủ tịch Hội nông dân...

Điển hình về tạo nguồn CBCCS trong thời gian qua có các địa phương cấp huyện trước đây như: Thành phố Long Khánh đã tổ chức triển khai, quán triệt sâu rộng trong các chi bộ, đảng bộ, đội ngũ cán bộ, đảng viên, đại biểu HĐND, UBND và các tổ chức CT-XH, nhằm nâng cao nhận thức về chủ trương thu hút cán bộ có trình độ cao đẳng, đại học về công tác tại các xã, phường [145, tr.10]. Huyện Long Thành đẩy mạnh công tác động viên, khuyến khích lực lượng sinh viên có trình độ, tay nghề cao tốt nghiệp ở các trường đại học trên địa bàn tỉnh cũng như các tỉnh địa phương lân cận về công tác ở các cơ quan, đơn vị trên địa bàn [65, tr.4].

Qua đó, đã thu hút được nhiều tri thức trẻ về làm việc tại các xã, phường, thị trấn, góp phần nâng cao chất lượng CBCCS của tỉnh.

Thực tiễn cho thấy, trong giai đoạn 2018 đến năm 2023, các địa phương trong toàn tỉnh đã tạo nguồn được 137 trường hợp bầu vào các chức danh CBCCS. Trong đó nhiều trường hợp đã phát huy tốt vai trò, trách nhiệm, năng lực, sở trường, qua đó trở thành những cán bộ nòng cốt trong HTCT ở cơ sở [160, tr.4].

Kết quả khảo sát về tạo nguồn CBCCS, có 66.3% ý kiến đánh giá ở mức (Rất tốt và tốt” [Phụ lục 3-8].

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc tạo nguồn CBCCS trên địa bàn tỉnh Đồng Nai vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định. Một số cấp ủy cơ sở còn gặp khó khăn trong công tác tạo nguồn cán bộ có chất lượng, do chế độ chính sách đối với cán bộ cấp xã hiện nay chưa thu hút mạnh mẽ được những người có trình độ cao về công tác lâu dài ở cơ sở [68, tr.4]. Kết quả khảo sát cũng phản ánh rõ thực trạng trên: 7.9% đánh giá “Chất lượng CBCCS được lựa chọn quy hoạch ở mức “Không tốt và rất không tốt”” [Phụ lục 3-8].

Về quy hoạch CBCCS. Quán triệt Quy định số 50-QĐ/TW ngày 27/12/2021 của Bộ Chính trị về quy hoạch cán bộ, thời gian qua, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành nhiều nghị quyết, kế hoạch liên quan đến quy hoạch cán bộ trong đó có CBCCS. Việc quy hoạch CBCCS được thực hiện theo phương châm “động” và “mở”, nhằm tạo sự linh hoạt, chủ động trong tạo nguồn, phát hiện và bồi dưỡng nhân tố kế thừa. Đồng thời, quy hoạch CBCCS được Tỉnh ủy, và cấp ủy, chính quyền các địa phương thực hiện theo hướng: công khai, dân chủ, tuân thủ nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ trong tất cả các bước, từ thẩm tra lý lịch, nhận xét, đánh giá đến dự kiến nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch. Trong đó, chú trọng bảo đảm sự kế thừa liên tục, vững chắc giữa các thế hệ; chủ động xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, người đứng đầu có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và gắn bó mật thiết với Nhân dân [158, tr.1].

Căn cứ vào thực tiễn đội ngũ cán bộ và yêu cầu nhiệm vụ chính trị từng giai đoạn, các địa phương trong tỉnh đã chủ động xây dựng các chủ trương, biện pháp và hệ thống tiêu chí cụ thể để phục vụ đánh giá CBCCS trước khi đưa vào diện quy hoạch, như: Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống (ý thức tổ chức, kỷ luật và việc thực hiện trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên); Năng lực công tác (hiệu quả công việc, mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao); Uy tín (dựa trên kết quả

đánh giá cán bộ hằng năm của cấp có thẩm quyền và kết quả lấy phiếu tín nhiệm theo quy định); Triển vọng phát triển (khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tương lai phù hợp với chức danh quy hoạch).

Nguồn CBCCS đưa vào diện quy hoạch, nhất là các chức danh chủ chốt được cấp ủy các cấp tiến hành xem xét, rà soát, đánh giá từng trường hợp cụ thể trước khi phê duyệt để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ sau này [68, tr.2]. Đồng thời, kiên quyết không đề xuất, phê duyệt đưa vào diện quy hoạch và đưa ra khỏi diện quy hoạch những trường hợp không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện, đặc biệt là các trường hợp có dư luận xấu. Nhờ đó, công tác quy hoạch CBCCS của tỉnh trong thời gian quan từng bước đi vào nền nếp, có sự kế thừa, góp phần tạo được nguồn cán bộ, cơ bản khắc phục dần tình trạng bị động trong công tác cán bộ và chuẩn bị nhân sự cấp ủy, HĐND, UBND các cấp trong các nhiệm kỳ vừa qua [161, tr.6].

Thực tiễn cho thấy, quy hoạch lãnh đạo cấp xã (Bí thư, phó Bí thư, Chủ tịch, phó Chủ tịch HĐND, UBND) nhiệm kỳ 2020-2025, 2021-2026 của tỉnh Đồng Nai là: 2.906 người, trong đó: Đối tượng 1 là 1.570 người, nữ là 1.036 người, dân tộc thiểu số là 54 người. Quy hoạch mới đầu nhiệm kỳ 2025-2030, 2026-2031 là: 2.561 người, trong đó: Đối tượng 1 là 2.019 người, nữ là 961 người, dân tộc thiểu số là 85 người [166]; các địa phương trong tỉnh luôn chủ động rà soát, bổ sung quy hoạch đảm bảo theo quy định, công khai, dân chủ, khách quan. Việc phê duyệt quy hoạch được thực hiện chặt chẽ, đúng đối tượng theo phân cấp quản lý cán bộ [161, tr.6]. Chất lượng CBCCS trong diện quy hoạch cũng được tăng lên: Quy hoạch nhiệm kỳ 2025-2030 (so với nhiệm kỳ 2020-2025) cấp ủy xã có trình độ đại học 1.451/1.582 người chiếm 91,72% (tăng 19,12%), có trình độ trung cấp LLCT trở lên 1.464/1.582 người chiếm 92,54% (tăng 9,52%)” [161, tr.6]. Điều đó đã góp phần quan trọng vào thành công của Đại hội Đảng các cấp trong tỉnh [166, tr.13].

Qua khảo sát về khâu quy hoạch CBCCS được đánh giá ở mức khá cao (70,4% đánh giá ở mức: Tốt và rất tốt) [Phụ lục 4-8]

Bên cạnh đó, ở một số địa phương vẫn còn tình trạng lúng túng khi triển khai thực hiện quy trình và xác định nguồn quy hoạch; còn nhầm lẫn giữa tiêu chuẩn cán bộ đưa vào quy hoạch và tiêu chuẩn bổ nhiệm cán bộ; chưa thật sự gắn quy hoạch chức danh cấp ủy với chức danh chính quyền, giữa quy hoạch cấp dưới với quy hoạch cấp trên. Tỉnh ủy Đồng Nai chỉ rõ: “Một số địa phương, nhất là cấp cơ sở còn

lúng túng trong quy hoạch cán bộ, đặc biệt ở cấp cơ sở, do chưa nắm rõ quy định. Tình trạng này dẫn đến việc quy hoạch không gắn với vị trí việc làm của từng chức danh hoặc đánh giá cán bộ đưa vào quy hoạch chưa tốt ảnh hưởng đến công tác bổ nhiệm, bố trí cán bộ khi có nhu cầu” [160, tr.4]. Quy hoạch CBCCS ở một số địa phương còn dàn trải, thiếu tính khả thi, chưa bảo đảm cơ cấu ba độ tuổi, chưa coi trọng quy hoạch cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu. Một số địa phương, nguồn cán bộ trong quy hoạch khá dồi dào, nhưng khi tiến hành quy trình nhân sự để đề bạt, bổ nhiệm một số chức danh CBCCS lại khó khăn về cán bộ nữ. Cá biệt, trong thời gian qua, một số cấp ủy chỉ đạo công tác quy hoạch CBCCS thiếu chặt chẽ; còn biểu hiện dễ dãi, qua loa, hình thức, lợi ích nhóm, dẫn đến có trường hợp được đưa vào quy hoạch nhưng sau đó lại phát hiện vi phạm pháp luật, bị khởi tố, bắt giam [160, tr.4]. Điều đó ảnh hưởng lớn đến công tác bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ ở cơ sở.

Tại một số địa phương vẫn còn biểu hiện cứng nhắc trong quy hoạch cán bộ, khi mặc định rằng cán bộ được đưa vào quy hoạch phải đáp ứng đầy đủ tiêu chuẩn bổ nhiệm, dẫn đến tình trạng mỗi chức danh chỉ quy hoạch được một người. Việc rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch hằng năm ở một số nơi chưa được thực hiện đầy đủ, kịp thời. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trẻ còn thiếu sự quan tâm đúng mức; vẫn tồn tại tư tưởng cầu toàn, thiếu tin tưởng và chưa mạnh dạn phân công nhiệm vụ, dẫn đến việc cán bộ trẻ không có cơ hội cọ xát, rèn luyện qua thực tiễn. Những hạn chế này đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng và tính kế thừa trong đội ngũ CBCCS của tỉnh. Đơn cử như huyện Long Thành trước đây, việc thực hiện quy trình quy hoạch cán bộ ở cơ sở còn lúng túng, nhất là xây dựng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ tới. Nguồn cán bộ được quy hoạch có, tuy nhiên khi sắp xếp, bố trí nhân sự cụ thể ở một số vị trí lại gặp khó khăn [65, tr.8].

Hai là, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ CBCCS

Trong những năm qua, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai cùng các cấp ủy các cấp luôn dành sự quan tâm đặc biệt trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực cho đội ngũ CBCCS. Căn cứ tình hình thực tiễn, Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã ban hành nhiều Kế hoạch, Công văn về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, tiêu biểu như: Kế hoạch số 231-KH/TU ngày 12/12/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về “Thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) về tập trung xây dựng đội

ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”; Kế hoạch số 3557/KH-UBND ngày 31/3/2020 về “Triển khai thực hiện Đề án chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2020-2030”. Đặc biệt, xuất phát từ thực tiễn trình độ và yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở, Tỉnh ủy Đồng Nai đã ban hành Đề án số 05-ĐA/TU ngày 29/12/2023 về “Bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, giai đoạn từ nay đến năm 2025 và những năm tiếp theo”.

Đánh giá về sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền tỉnh Đồng Nai đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCS, kết quả khảo sát có: 85,8% ở mức “Rất tốt và tốt” [Phụ lục 4 -9].

Thực tế cho thấy, công tác đào tạo, bồi dưỡng và cập nhật kiến thức cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đã được Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai quan tâm triển khai thường xuyên, gắn kết chặt chẽ với công tác quy hoạch cán bộ. Nội dung và hình thức đào tạo không ngừng được đổi mới theo hướng thiết thực, hiệu quả, ngày càng đi vào chiều sâu, phù hợp với vị trí việc làm và chức danh được giao. Việc quy hoạch và lựa chọn cán bộ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện đúng quy định, bảo đảm tính dân chủ, công khai, minh bạch; đồng thời chú trọng ưu tiên đào tạo đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ là người dân tộc thiểu số [162, tr.4].

Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho CBCCS được đổi mới theo hướng gắn lý luận với thực tiễn; hình thức đào tạo ngày càng đa dạng, phù hợp với từng đối tượng. Kết quả khảo sát về nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBCCS, có: 75,4% đánh giá ở mức: Rất tốt và Tốt [Phụ lục 4-9].

Giai đoạn 2013-2022, trong toàn tỉnh Đồng Nai đã tiến hành được 70 lớp với 13.415 lượt tham gia các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức (dành cho đối tượng 4), bao gồm cả các đồng chí cán bộ chủ chốt cấp cơ sở [162, tr.2-3]. Chỉ tính riêng trong năm 2024, Trường chính trị tỉnh đã tổ chức 07 lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho cán bộ chủ chốt cấp cơ sở với 1.254 CBCCS tham gia khóa học [74]. Thông qua đó, đã kịp thời bổ sung, cập nhật thông tin, kiến thức mới, kỹ năng nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ vị trí công tác trong thực tiễn và đảm bảo tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng LLCT cho đội ngũ CBCCS luôn được Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai cùng cấp ủy, chính quyền các địa phương quan tâm chú

trọng. Hằng năm, Tỉnh ủy đều chỉ đạo các cơ quan chức năng tổ chức rà soát kỹ lưỡng từng CBCCS nhằm lựa chọn đúng đối tượng tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ LLCT. Bên cạnh đó, Tỉnh ủy thường xuyên lãnh đạo, chỉ đạo các Trung tâm chính trị cấp huyện và Trường chính trị tỉnh tổ chức thực hiện nghiêm túc, đầy đủ các quy định của Trung ương về chương trình bồi dưỡng LLCT cơ bản dành cho CBCCS. Việc học tập lý luận ngày càng được gắn kết chặt chẽ với công tác quy hoạch, bố trí và sử dụng cán bộ, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ ở cơ sở [162, tr.4]. Đồng thời, chỉ đạo các cơ quan, đơn vị tích cực nghiên cứu đổi mới nội dung và chương trình đào tạo theo hướng cập nhật với tình hình thực tiễn, phù hợp với từng nhóm đối tượng CBCCS. Hình thức tổ chức lớp học cũng được triển khai linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tế của từng địa phương.

Để nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ CBCCS, Trường chính trị tỉnh cùng các trung tâm chính trị cấp huyện đã chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Đây được xác định là khâu đột phá, có tính quyết định trong việc cải thiện hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở. Qua kết quả khảo sát, có: 75.7% ở mức: Rất tốt và tốt [Phụ lục 4-9]. Đồng thời, công tác phối hợp đào tạo, bồi dưỡng giữa tỉnh và các cơ sở đào tạo được tăng cường; các cơ sở đào tạo trong tỉnh được quan tâm đầu tư, nâng cấp cơ sở vật chất.

Trên cơ sở quán triệt đầy đủ quan điểm, định hướng chỉ đạo của Tỉnh ủy, các địa phương trong tỉnh đã xây dựng và triển khai nhiều chủ trương, giải pháp thiết thực nhằm nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCS, bảo đảm phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chính trị và đặc thù phát triển của từng địa phương; các địa phương đều thống nhất đưa kết quả học tập LLCT trở thành một tiêu chí quan trọng trong công tác đánh giá, quy hoạch và sử dụng cán bộ.

Điển hình như huyện Trảng Bom (trước đây), luôn chủ động xây dựng kế hoạch, rà soát đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ chủ chốt xã, thị trấn và cán bộ trong diện quy hoạch các chức danh, từ đó bố trí, sắp xếp, cử đi đào tạo ở các lớp chuyên ngành phù hợp với từng đối tượng, hình thức và yêu cầu nhiệm vụ tại cơ quan, đơn vị [69, tr.3]. Nhờ vậy, trong giai đoạn từ tháng 6/2018 đến tháng 12/2021, huyện Trảng Bom đã cử 98 lượt cán bộ thuộc diện cấp ủy cơ sở tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng do huyện, tỉnh và Trung ương tổ chức; trong đó có 55 lượt cán bộ được đào tạo về LLCT và 1.026 lượt cán bộ tham gia các lớp bồi dưỡng, tập

huấn chuyên môn, nghiệp vụ [69, tr.3]. Qua đó góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, LLCT cho đội ngũ CBCCS của Huyện.

Thực tiễn cho thấy, nhờ sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo đồng bộ từ Tỉnh ủy đến các địa phương, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, LLCT của đội ngũ CBCCS trên địa bàn tỉnh Đồng Nai đã có những bước tiến đáng kể. Cụ thể, trong số cán bộ chuyên trách cấp xã, có 1.588/1.762 người đạt trình độ đại học trở lên, chiếm 90,12%, tăng 15,84% so với trước. Về LLCT, có 1.732/1.762 người đạt trình độ trung cấp LLCT trở lên, tương đương 98,29%, tăng 4,13% [162, tr.4].

Tuy đạt được nhiều kết quả tích cực, song công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCS ở tỉnh Đồng Nai vẫn còn những hạn chế. Việc triển khai các chương trình đào tạo chưa thật sự đầy đủ, đồng bộ và kịp thời giữa các địa phương; nội dung đào tạo chủ yếu dựa trên chương trình do Trung ương ban hành, trong khi các chương trình riêng phù hợp với yêu cầu thực tiễn của tỉnh và xuất phát từ kiến nghị cụ thể của cơ sở còn rất hạn chế. Việc tổ chức các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ chủ chốt cấp cơ sở chưa đầy đủ, kịp thời và chưa có sự đồng bộ, đồng đều, chưa có cơ chế kiểm soát, đánh giá chất lượng [162, tr.5]. Bên cạnh đó, việc đào tạo, bồi dưỡng chưa thật sự phù hợp đặc điểm, yêu cầu nhiệm vụ của CBCCS; đặc biệt, nội dung, chương trình, phương pháp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức còn chậm bổ sung, đổi mới; chưa bắt kịp thực tiễn phát triển, chủ yếu theo phương pháp truyền thống, còn mang tính hình thức, nặng về lý luận chung hơn là thực hành. Việc bồi dưỡng kỹ năng, cập nhật kiến thức mới chưa thật sự gắn với hoạt động thực tiễn ở cơ sở nên chưa tạo được hiệu ứng tích cực đối với cán bộ [162, tr.5]. Kết quả khảo sát, có: 4.1% đánh giá nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng “Không tốt” [xem Phụ lục 4-9].

Bên cạnh đó, vẫn còn một bộ phận CBCCS chưa thực sự vận dụng hiệu quả những kiến thức đã được trang bị vào thực tiễn công tác, dẫn đến hạn chế trong việc nâng cao chất lượng hoạt động chuyên môn tại cơ sở. Việc mời giảng viên, báo cáo viên là các chuyên gia, cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ lý luận vững vàng, am hiểu thực tiễn và giàu kinh nghiệm chuyên ngành tham gia giảng dạy các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức còn chưa được chú trọng đúng mức. Ngoài ra, điều kiện cơ sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng tại một số địa phương vẫn còn thiếu thốn, ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả triển khai các chương trình đào tạo [162, tr.5].

Thực trạng trên cũng đã được cấp ủy (cấp huyện trước đây) nhìn nhận: “Công

tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch đội ngũ cán bộ kế cận một số nơi còn bất cập, nhất là đối với cán bộ xã, thị trấn, nên công tác bố trí cán bộ gặp khó khăn” [70, tr.23]; “Công tác đào tạo, bồi dưỡng được quan tâm đạt kết quả khá cao, tuy nhiên việc đào tạo trình độ cao cấp LLCT trong những năm gần đây gặp khó khăn, chưa đáp ứng yêu cầu công tác cán bộ của huyện, nhất là đối với các chức danh cán bộ chủ chốt cấp xã” [73, tr.27]. Cá biệt, vẫn còn một bộ phận CBCCS chưa nêu cao ý thức, thái độ, tinh thần, trách nhiệm trong quá trình học tập, bồi dưỡng.

Kết quả khảo sát, 19,1% đánh giá ý thức, tinh thần trách nhiệm của CBCCS khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng ở mức: Không tốt và hoàn toàn không tốt [Phụ lục 4-9].

Ba là, quản lý, đánh giá, sử dụng cán bộ CBCCS

Quản lý CBCCS. Nhận thức sâu sắc về ý nghĩa và vai trò của công tác quản lý cán bộ, Tỉnh ủy Đồng Nai đã quán triệt, cụ thể hóa các quy định quan trọng của Trung ương như: Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19/12/2017 của Bộ Chính trị về “Phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử” và Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 của Ban Chấp hành Trung ương về “Phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử”. Căn cứ tình hình thực tiễn của địa phương, Tỉnh ủy đã ban hành Quy định số 22-QĐ/TU ngày 15/3/2023 về “Phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử” nhằm thống nhất thực hiện trong toàn Đảng bộ tỉnh, tạo hành lang pháp lý rõ ràng, minh bạch cho công tác quản lý cán bộ ở tất cả các cấp.

Trong quá trình triển khai thực hiện, Tỉnh ủy đã thường xuyên chỉ đạo các cơ quan tham mưu tiến hành rà soát, điều chỉnh, bổ sung các quy định về quản lý cán bộ cho phù hợp với tình hình thực tiễn; đồng thời đẩy mạnh phân cấp quản lý nhằm phát huy vai trò, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo tại các đơn vị, địa phương [166, tr.10]. Cùng với đó, Ban Cán sự Đảng UBND tỉnh được giao nhiệm vụ chỉ đạo việc rà soát, sửa đổi các quy định thuộc phạm vi quản lý nhà nước, bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất với các quy định của Tỉnh ủy. Việc triển khai thực hiện đồng bộ các quy định đã góp phần tạo sự thống nhất trong công tác lãnh đạo, quản lý cán bộ, đưa công tác này đi vào nền nếp, đúng nguyên tắc, ngày càng chuyên nghiệp và hiệu quả. Các cấp ủy đảng thể hiện rõ tinh thần trách nhiệm trong việc theo dõi, hỗ trợ và tạo điều kiện để CBCCS hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; đồng thời xây dựng cơ chế phát hiện, trọng dụng người thực sự có đức, có tài, đảm bảo nguyên tắc “đúng người, đúng việc”, đặt hiệu quả công việc làm tiêu chí hàng đầu trong lựa chọn, bổ

nhiệm cán bộ. Các địa phương trong tỉnh đã thực hiện nghiêm túc, công khai, minh bạch các khâu trong quy trình quản lý cán bộ, từ công tác chuẩn bị nhân sự, bầu cử, điều động, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển đến việc thực hiện chế độ, chính sách. Kiên quyết khắc phục tình trạng bị động, bất ngờ trong quản lý và sử dụng cán bộ, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCS trong toàn tỉnh [166, tr.10].

Tuy nhiên, công tác quản lý cán bộ hiện nay vẫn còn những hạn chế nhất định. Việc quản lý cán bộ chủ yếu thiên về kiểm soát lý lịch gia đình, hồ sơ bằng cấp, chứng chỉ, mà chưa chú trọng đúng mức đến việc theo dõi, quản lý quá trình chính trị và sự biến đổi trong tư tưởng, đạo đức, lối sống của cán bộ qua thực tiễn hằng ngày; đồng thời chưa gắn kết chặt chẽ với việc đổi mới phương pháp đánh giá cán bộ. Ở một số cấp ủy, tổ chức cơ sở đảng trong tỉnh, trách nhiệm quản lý đảng viên chưa được thực hiện nghiêm túc, công tác tư tưởng còn buông lỏng; tình trạng nể nang, né tránh, ngại đấu tranh trong nội bộ đảng viên vẫn khá phổ biến [166, tr.11]. Hệ quả là trong thời gian qua, đã xuất hiện một bộ phận không nhỏ cán bộ cơ sở ở Đồng Nai có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức và lối sống tuy nhiên cấp ủy trực tiếp quản lý không nắm bắt kịp thời dẫn đến cán bộ vi phạm nghiêm trọng kỷ luật Đảng, pháp luật Nhà nước.

Diễn hình cho những tồn tại nêu trên, trong giai đoạn từ tháng 5/2018 đến tháng 6/2023, thành phố Long Khánh (trước đây) đã xử lý kỷ luật 33 cán bộ thuộc thẩm quyền quản lý. Cụ thể, có 21 trường hợp bị khiển trách, 6 trường hợp bị cảnh cáo, 2 trường hợp bị cách chức và 4 trường hợp bị khai trừ khỏi Đảng. Nguyên nhân chủ yếu do vi phạm quy chế làm việc, không đáp ứng tiêu chuẩn cấp ủy viên, thiếu trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ được giao, cũng như chưa nghiêm túc trong việc tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống và thực hiện chưa đúng quy định về nêu gương [145, tr.16].

Một minh chứng khác cho những hạn chế trong công tác quản lý, sử dụng CBCCS như huyện Nhơn Trạch (trước đây). Theo đó, trong giai đoạn từ năm 2019 đến tháng 5/2023, trên địa bàn huyện đã có 17 trường hợp CBCCS vi phạm kỷ luật do thiếu tinh thần trách nhiệm, không hoàn thành nhiệm vụ được giao, hoặc vi phạm các quy định của pháp luật. Trong số này, 7 người bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách, 7 người bị cảnh cáo, 1 người bị cách chức và 2 người bị buộc thôi việc. Những con số trên cho thấy công tác quản lý cán bộ vẫn còn những khoảng

trống cần được khắc phục kịp thời [66, tr.10]. Thực trạng này đã được Tỉnh ủy Đồng Nai thẳng thắn chỉ ra: “công tác quản lý cán bộ của một số cấp ủy đảng ở cơ sở vẫn còn lỏng lẻo, chưa kịp thời nắm bắt diễn biến tư tưởng và hành vi của cán bộ. Điều đó dẫn đến nhiều trường hợp cán bộ vi phạm kỷ luật Đảng, pháp luật Nhà nước nhưng không kịp thời phát hiện” [161, tr.8].

Đánh giá CBCCS. Đánh giá cán bộ giữ vai trò then chốt trong quy trình công tác cán bộ, bởi đây là nền tảng quan trọng để thực hiện việc bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển cũng như triển khai các chính sách liên quan đến cán bộ. Nhận thức rõ tầm quan trọng đặc biệt của nội dung này, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đồng Nai đã ban hành Quyết định số 1069-QĐ/TU ngày 28/02/2018 về “Việc ban hành tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý và Quy định số 39-QĐ/TU ngày 17/6/2024 về tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý”. Trong đó, các tiêu chuẩn đối với cán bộ các cấp nói chung và CBCCS nói riêng được xác định rõ ràng, cụ thể, làm căn cứ nhất quán trong tổ chức thực hiện.

Quy trình đánh giá cán bộ được thực hiện theo hướng công khai, dân chủ, đa chiều, với hệ thống tiêu chí mang tính định lượng cao, tập trung vào các yếu tố thiết thực như: tỷ lệ hoàn thành khối lượng, tiến độ và hiệu quả công việc được giao; mức độ thực hiện trách nhiệm nêu gương; sự gắn kết giữa đánh giá cá nhân với tập thể, người đứng đầu và kết quả chung của cơ quan, đơn vị, địa phương. Quá trình đánh giá cũng được tích hợp chặt chẽ với các hoạt động như phân tích chất lượng đảng viên, kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 các khóa XI, XII và XIII, nhằm đảm bảo tính toàn diện, khách quan. Bên cạnh đó, cấp ủy, chính quyền các cấp trong tỉnh đã tổ chức quán triệt nghiêm túc và thực hiện hiệu quả Quy định số 262-QĐ/TW ngày 08/10/2014 của Bộ Chính trị về việc lấy phiếu tín nhiệm đối với các thành viên lãnh đạo trong HTCT, từ đó góp phần nâng cao tính minh bạch, trách nhiệm và uy tín của đội ngũ cán bộ, nhất là ở cấp cơ sở. Đơn cử như kết quả lấy phiếu tín nhiệm đối với CBCCS năm 2022: Tổng số cán bộ được lấy phiếu tín nhiệm là: “802 đồng chí, kết quả: Có tỷ lệ phiếu “tín nhiệm cao” từ 50% trở lên: 714 đồng chí. Có tỷ lệ phiếu “tín nhiệm cao” và “tín nhiệm” từ 50% trở lên: 794 đồng chí. Có tỷ lệ phiếu “tín nhiệm thấp” từ 50% trở lên: 08 đồng chí” [159, tr.5].

Đánh giá CBCCS cũng đã được các địa phương trong tỉnh nhìn nhận là “khâu đột phá, nhiệm vụ thường xuyên của các cấp ủy, tổ chức đảng các cấp” [143, tr.45].

Hàng năm, căn cứ chỉ đạo của Tỉnh ủy và hướng dẫn của Ban Tổ chức Tỉnh ủy, các cấp ủy, tổ chức đảng tại địa phương đều chủ động ban hành hướng dẫn kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tổ chức đảng, đảng viên, tập thể và cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý. Các hướng dẫn này được xây dựng phù hợp với đặc thù tình hình thực tế của địa phương và bảo đảm tuân thủ đúng các quy định về phân cấp quản lý, đánh giá cán bộ. Trong nội dung đánh giá, nhiều tiêu chí cụ thể đã được đưa vào nhằm phản ánh khách quan năng lực và phẩm chất cán bộ, bao gồm: tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ được giao; mức độ hoàn thành công việc; đạo đức, lối sống, thái độ phục vụ Nhân dân; việc thực hiện nghĩa vụ công dân nơi cư trú; tinh thần đoàn kết nội bộ; ý thức tự học tập, rèn luyện; tinh thần chấp hành kỷ luật; và các biểu hiện tiêu cực như vi phạm tệ nạn xã hội, lợi dụng chức vụ để trục lợi cá nhân. Đồng thời, đánh giá cán bộ còn được gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị được phân công, kết quả lấy phiếu tín nhiệm giữa nhiệm kỳ trong tập thể cấp ủy, cũng như kết quả học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Việc lồng ghép các yếu tố này đã góp phần nâng cao tính toàn diện, thực chất trong công tác đánh giá, làm cơ sở quan trọng để sàng lọc, bố trí, sử dụng đội ngũ CBCCS một cách hợp lý, hiệu quả.

Bên cạnh đó, các cấp ủy đảng trong tỉnh đã thực hiện nghiêm túc việc tự kiểm điểm, tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 các khóa XI, XII và XIII, cũng như các quy định về nêu gương đối với cán bộ, đảng viên. Hoạt động này được xem là một trong những căn cứ quan trọng để đánh giá toàn diện năng lực, phẩm chất của cán bộ, làm tiền đề cho việc đưa vào quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ. Qua đó, góp phần nâng cao tinh thần tự giác rèn luyện, giữ gìn phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu của cán bộ, đảng viên, nhất là đội ngũ CBCCS.

Việc đánh giá cán bộ được tiến hành đa chiều, từ nhiều chủ thể khác nhau: cấp trên nhận xét cấp dưới, cấp dưới góp ý cho cấp trên, đánh giá chéo trong nội bộ đội ngũ cán bộ, tập thể cơ quan xem xét, Nhân dân tham gia giám sát, đồng thời mỗi cá nhân cũng tự kiểm điểm. Công tác này cần thực hiện thường xuyên, kết hợp với những đợt kiểm tra đột xuất, đặc biệt chú trọng đối với CBCCS khi xuất hiện dấu hiệu bất thường hoặc có dư luận không tốt trong xã hội [67, tr.18-19]. Để bảo đảm việc đánh giá cán bộ, nhất là đội ngũ CBCCS được khách quan, chính xác, nhiều địa phương đã triển khai hình thức thường xuyên lấy ý kiến nhận xét của Nhân dân

về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cũng như mối quan hệ với quần chúng của cán bộ, đảng viên; coi đây là một trong những tiêu chí quan trọng trong quá trình xem xét, đánh giá cán bộ ở các cấp [144, tr.5]. Cùng với đó, các cấp ủy đều quán triệt quan điểm xử lý nghiêm minh đối với những tổ chức, cá nhân cố tình đánh giá sai lệch cán bộ vì động cơ vụ lợi hoặc có hành vi bao che, dung túng cho những cán bộ suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, tham nhũng, tiêu cực [144, tr.5]. Những chủ trương và giải pháp đúng đắn đó không chỉ giúp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ ở các cấp, mà còn củng cố, tăng cường niềm tin của Nhân dân đối với cấp ủy và chính quyền địa phương.

Kết quả khảo công tác đánh giá CBCCS ở tỉnh Đồng Nai trong thời gian qua cho thấy, có: 92.7% (Rất tốt và tốt). Cụ thể: Cho điểm và xếp hạng theo tiêu chí: 88% (Rất tốt và tốt); Lấy phiếu tín nhiệm: 88,2% (Rất tốt và tốt); Cá nhân tự đánh giá: 86,5% (Rất tốt và tốt); Nhân dân đánh giá: 76,6% (Rất tốt và tốt) [Phụ lục 4-11].

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác đánh giá cán bộ ở tỉnh Đồng Nai vẫn còn những hạn chế nhất định. Đánh giá cán bộ có nơi, có lúc chưa sát thực tế, nhất là trong đánh giá, nhận xét đối với cán bộ lãnh đạo, còn theo hướng đề cao thành tích cá nhân [161, tr.21]. Công tác đánh giá cán bộ chưa thật sự toàn diện, công tâm, khách quan; ở một số đơn vị vẫn còn tình trạng đánh giá mang tính hình thức, chưa phát huy hiệu quả, gây khó khăn cho việc sử dụng, xem xét, đề bạt và bố trí cán bộ [65, tr.8]. Đặc biệt, một số địa phương còn đánh giá sai cán bộ, dẫn đến đề bạt bổ nhiệm không đúng tiêu chuẩn, nhất là về phẩm chất chính trị, đạo đức, dẫn đến sử dụng sai cán bộ. Thực tiễn cho thấy, nhiều trường hợp CBCCS mới được đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển đã bị xử lý kỷ luật, thậm chí bị điều tra, khởi tố do những sai phạm trước đó. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến kết quả hoàn thành nhiệm vụ của địa phương mà còn khiến cho quần chúng Nhân dân giảm sút niềm tin vào đội ngũ CBCCS.

Kết quả khảo sát công tác đánh giá CBCCS có 3.7% ở mức: Không tốt và rất không tốt, thấp nhất là hình thức: Nhân dân đánh giá (11.1%) [Phụ lục 3-11].

Bố trí, sử dụng CBCCS. Quán triệt quan điểm của Đảng về bố trí cán bộ đúng tiêu chuẩn, sở trường; đề bạt, bổ nhiệm kịp thời, giao việc phù hợp và thay thế khi cần thiết, các cấp ủy Đảng ở Đồng Nai đã thực hiện nghiêm túc công tác bố trí, sử dụng, đề bạt cán bộ, bảo đảm đúng nguyên tắc, quy trình và phù hợp với phẩm chất, năng lực của từng người. UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 152020/QĐ-

UBND quy định rõ việc bố trí số lượng cán bộ, công chức tại các xã, phường, thị trấn trên địa bàn. Trên cơ sở đó, các địa phương đã hoàn thành việc sắp xếp, phân bổ đội ngũ CBCCS, bảo đảm đúng định mức, phù hợp với quy định của Đảng, Nhà nước và đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước ở cơ sở.

Nhìn chung, đội ngũ CBCCS ở Đồng Nai đã được bố trí theo đúng quy hoạch, sắp xếp đúng vị trí công tác và bảo đảm cơ cấu hợp lý. Nhờ vậy, đa số cán bộ phát huy tốt năng lực, sở trường, góp phần củng cố HTCT ở cơ sở ngày càng vững mạnh. Đồng thời, các địa phương trong tỉnh cũng thực hiện nghiêm chỉ đạo của Tỉnh ủy về việc không bố trí cán bộ chủ chốt là người địa phương, qua đó hạn chế tình trạng cục bộ, khép kín, tạo môi trường làm việc dân chủ, minh bạch và khách quan hơn trong công tác cán bộ.

Việc thực hiện điều động, bổ trí cán bộ ở các địa phương được tiến hành đảm bảo theo đúng quy định của Trung ương, Tỉnh ủy và phù hợp với đặc thù của từng đơn vị, địa phương. Trong những năm qua, Thành ủy Long Khánh luôn thực hiện việc luân chuyển cán bộ kết hợp tăng cường điều động, điều chỉnh, bố trí cán bộ hợp lý, thực hiện đúng quy trình, đúng người tài, đã tạo không khí mới, động lực mới. Thực hiện công tác luân chuyển, điều động gắn với bố trí một số chức danh cán bộ chủ chốt không là người địa phương là một trong những điểm nhấn quan trọng trong công tác cán bộ, tạo ra sự chuyển biến tích cực và sự năng động của đội ngũ CBCCS. Từ năm 2018 đến nay luân chuyển 07 trường hợp, trong đó luân chuyển từ thành phố về xã, phường 06 trường hợp, từ xã phường này sang xã phường khác 01 trường hợp [146, tr.4].

Cũng trong thời gian trên, huyện Nhơn Trạch (trước đây), đã triển khai bố trí cán bộ không phải là người địa phương tại 11/12 xã, thị trấn; đồng thời thực hiện tốt chủ trương không để người đứng đầu cơ quan, đơn vị giữ chức vụ quá hai nhiệm kỳ liên tiếp, góp phần làm trong sạch đội ngũ và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước tại cơ sở [66, tr.6]. Bên cạnh đó, một số địa phương chú trọng quy hoạch và tạo nguồn cán bộ kế cận, đặc biệt là cán bộ nữ và trẻ, đảm bảo tính kế thừa. Việc luân chuyển cán bộ quy hoạch được tập trung để chuẩn bị cho Đại hội Đảng và bầu cử HĐND. Trong quá trình quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển hay bố trí, các địa phương luôn đặt tiêu chuẩn về phẩm chất, năng lực của cán bộ lên hàng đầu; đồng thời kiên quyết đề xuất miễn nhiệm đối với những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ hoặc vi phạm kỷ luật [67, tr.6].

Kết quả khảo sát có 88.0% đánh giá công tác sử dụng CBCCS ở mức: Rất tốt và tốt [Phụ lục 3-12].

Tuy nhiên, công tác bố trí và sử dụng đội ngũ CBCCS ở Đồng Nai thời gian qua vẫn bộc lộ một số hạn chế, bất cập cần sớm được khắc phục. Công tác bố trí cán bộ, nhất là luân chuyển, vẫn còn trường hợp cán bộ chưa phải là lãnh đạo, quản lý hoặc thời gian luân chuyển chưa bảo đảm (chưa đủ 3 năm) như tại Vĩnh Cửu, Nhơn Trạch và Trảng Bom. Việc luân chuyển cán bộ giữa các ngành, lĩnh vực và giữa các địa phương còn hạn chế, chủ yếu theo chiều từ trên xuống. Một số cán bộ được luân chuyển từ huyện về giữ chức vụ đứng đầu cấp xã phải lãnh đạo toàn diện nên gặp khó khăn ban đầu trong điều hành, xử lý công việc, bởi phần lớn xuất phát từ các phòng, ban chuyên môn nên cần thêm thời gian để tiếp cận, nắm bắt tình hình ở cơ sở [166, tr.8]. Ở một số địa phương trong tỉnh còn có trường hợp cán bộ được bố trí, bổ nhiệm nhưng chưa trải qua rèn luyện, thử thách thực tiễn đầy đủ, thiếu kinh nghiệm, dẫn đến lúng túng trong công việc và chưa đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ. Việc luân chuyển, điều động cán bộ ở một số địa phương còn thiếu tính chiến lược, nặng về giải quyết tình huống trước mắt, khiến cho đội ngũ cán bộ cơ sở chưa ổn định, chưa phát huy được sở trường và khả năng cống hiến lâu dài.

Bốn là, thực hiện chính sách đối với CBCCS

Công tác chính sách đối với CBCCS đã bám sát và thực hiện đúng các quy định của Trung ương, gắn với các khâu trong xây dựng đội ngũ cán bộ. Trên cơ sở Nghị định số 34/2019/NĐ-CP về “Sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố”, và Thông tư số 13/2019/TT-BNV của Bộ Nội vụ về “Hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố”, HĐND tỉnh đã ban hành Nghị quyết số 01/2020/NQ-HĐND, 10/7/2020 về “Quy định cụ thể về số lượng, chức danh và chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã”. Theo đó, đối với những cán bộ, công chức có trình độ đại học trở lên được hỗ trợ thêm 0,64 lần mức lương cơ sở; có trình độ cao đẳng được hỗ trợ thêm 0,4 lần; và trình độ trung cấp được hỗ trợ thêm 0,16 lần mức lương cơ sở/người/tháng [57, tr.3]. Như vậy, bên cạnh chính sách chung do Trung ương ban hành, tỉnh Đồng Nai đã chủ động sử dụng ngân sách địa phương để hỗ trợ phụ cấp theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (đại học, cao đẳng, trung cấp) cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Xuất phát từ tình hình thực tế, Tỉnh ủy đã chỉ đạo rà soát, điều chỉnh nhiều chính sách liên quan đến cán bộ, trong đó có chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng. HĐND tỉnh đã cụ thể hóa bằng Nghị quyết số 180/2019/NQ-HĐND ngày 29/10/2019, quy định mức chi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, nâng mức hỗ trợ ngày từ 50.000 đồng lên 80.000 đồng và mức hỗ trợ tháng từ 1.000.000 đồng lên 1.500.000 đồng [161, tr.14]. Đồng thời, Nghị quyết số 204/2019/NQ-HĐND ngày 06/12/2019 cũng điều chỉnh chế độ hỗ trợ đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý được luân chuyển, điều động, thay thế cách tính theo hệ số (0,3; 0,5; 0,7) bằng các mức hỗ trợ cụ thể 800.000 đồng, 1.300.000 đồng và 1.800.000 đồng. Bên cạnh đó, Ban Cán sự đảng UBND tỉnh đã chỉ đạo xây dựng quy hoạch nhà ở xã hội cho cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị quyết số 23/NQ-HĐND ngày 30/7/2021 về Chương trình phát triển nhà ở giai đoạn 2021-2030. Trên cơ sở đó, UBND tỉnh ban hành Quyết định số 320/QĐ-UBND ngày 27/01/2022 về Chương trình nhà ở giai đoạn 2021-2030, trong đó: giai đoạn 2021-2025 xây dựng 20 căn nhà công vụ (1.600 m² sàn, vốn đầu tư 12 tỷ đồng) và 10.000 căn nhà ở xã hội (800.000 m² sàn, vốn đầu tư 10.156 tỷ đồng); giai đoạn 2026-2030 xây dựng 40.000 căn nhà ở xã hội (3,2 triệu m² sàn, vốn đầu tư 54.500 tỷ đồng) [161, tr.14].

Đặc biệt, thực hiện quan điểm của Đảng, Nhà nước về sáp nhập, tinh giảm biên chế đối với đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó có CBCCS, Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã thực hiện đúng Nghị định 178/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định 67/2025/NĐ-CP ngày 15/3/2025) của Chính phủ về “Chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lực lượng vũ trang trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của HTCT”; Thông tư 01/2025/TT-BNV ngày 17/01/2025 (được sửa đổi, bổ sung tại Thông tư 02/2025/TT-BNV ngày 04/4/2025) của Bộ Nội vụ về “Hướng dẫn thực hiện Chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lực lượng vũ trang trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của HTCT”. Theo đó, chính sách đối với CBCCS dôi dư do cơ cấu lại hoặc không đủ tuổi tái cử, tái bổ nhiệm được địa phương thực hiện đầy đủ theo đúng quy định của Trung ương. Qua đó, góp phần bảo đảm quyền lợi chính đáng của cán bộ, tạo sự đồng thuận, ổn định trong HTCT.

Bên cạnh đó, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai cùng các cấp ủy, chính quyền địa phương luôn chú trọng đến việc biểu dương, khen thưởng nhằm động viên, khích lệ

tinh thần cho đội ngũ CBCCS. Hằng năm, các cơ quan lãnh đạo của tỉnh như: Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh và Hội đồng Thi đua - Khen thưởng tỉnh đều chỉ đạo sát sao, tổ chức thực hiện nghiêm túc công tác thi đua, khen thưởng đối với cán bộ ở tất cả các cấp, trong đó có cấp cơ sở. Cấp ủy đảng và chính quyền các địa phương cũng đã chú trọng đẩy mạnh vai trò lãnh đạo, chỉ đạo nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả việc triển khai các phong trào thi đua, khen thưởng. Đồng thời, tăng cường hoạt động kiểm tra, giám sát quá trình thực hiện, qua đó kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những biểu hiện tiêu cực, sai phạm; bảo đảm sự công bằng, minh bạch, đúng đối tượng trong công tác thi đua, khen thưởng. Xuất phát từ quan điểm cho rằng mỗi cán bộ, đảng viên là hạt nhân của các phong trào thi đua ở cơ sở, gắn liền với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, các phong trào thi đua - khen thưởng đã và đang trở thành những hành động cách mạng sâu rộng trong toàn HTCT, đặc biệt là ở cấp cơ sở [189, tr.4].

Bên cạnh đó, tỉnh Đồng Nai cũng đã chú trọng đổi mới toàn diện nội dung, hình thức và phương pháp triển khai phong trào thi đua theo hướng thiết thực, hiệu quả và bám sát nhiệm vụ chính trị của từng địa phương, đơn vị. Việc tổ chức phong trào thi đua ngày càng đi vào chiều sâu, tập trung về cơ sở, với các tiêu chí rõ ràng, nội dung cụ thể, phù hợp thực tiễn, góp phần khắc phục bệnh hình thức. Đồng thời, công tác đôn đốc, kiểm tra, sơ kết, tổng kết được thực hiện nghiêm túc, qua đó kịp thời điều chỉnh, nhân rộng những mô hình, điển hình tiên tiến, tạo động lực thi đua sôi nổi, rộng khắp. Một số cơ quan, đơn vị, địa phương đã có nhiều phong trào hay, cách làm sáng tạo, thiết thực, hiệu quả; việc gắn phong trào thi đua khen thưởng với học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong đội ngũ cán bộ, đảng viên đã được cấp ủy, chính quyền các địa phương quan tâm, chú trọng [185, tr.5]. Thông qua phong trào thi đua đã phát hiện nhiều tập thể, cán bộ, đảng viên, nhất là ở cấp cơ sở có thành tích tiêu biểu, từ đó biểu dương, tôn vinh, khen thưởng kịp thời. Công tác khen thưởng nói chung và khen thưởng đối với CBCCS nói riêng luôn bảo đảm kịp thời, khách quan, công khai, minh bạch, đúng quy định của pháp luật. Cán bộ, đảng viên được khen thưởng là những người tiêu biểu, tạo được sự lan tỏa trong xã hội.

Kết quả khảo sát cho thấy: Chính sách tiền lương: 81,7% (Rất tốt và tốt); Chính sách nhà: 81,7% (Rất tốt và tốt); Chính sách đồng viên, khen thưởng: 87% (Rất tốt và tốt); Chính sách hỗ trợ CBCCS: 88,2% (Rất tốt và tốt); Chính sách thu hút cán bộ:

87% (Rất tốt và tốt); Chính sách quy hoạch cán bộ: 86,5% (Rất tốt và tốt); Chính sách bổ nhiệm, luân chuyển, điều động: 86,5% (Rất tốt và tốt) [Phụ lục 4-13].

Tuy nhiên bên cạnh đó, công tác chính sách đối với đội ngũ CBCCS vẫn còn những hạn chế, bất cập. Các chính sách về luân chuyển, đào tạo cán bộ còn thiếu phù hợp với thực tế; chưa có cơ chế hỗ trợ thỏa đáng để khuyến khích cán bộ luân chuyển đến công tác tại các xã, phường, thị trấn, cũng như chưa có chính sách đủ mạnh để thúc đẩy cán bộ nâng cao trình độ chuyên môn. Đặc biệt, chính sách thu hút và tuyển dụng cán bộ về làm việc tại cấp cơ sở còn thiếu, chưa thực sự lôi kéo được nguồn nhân lực chất lượng cao về phục vụ tại địa phương. Công tác khen thưởng đối với đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai trong thời gian qua vẫn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập. Một số địa phương cơ sở có biểu hiện chạy theo thành tích, dẫn đến chất lượng phong trào thi đua, khen thưởng nói chung và công tác khen thưởng đội ngũ CBCCS nói riêng chưa đúng thực chất; một số trường hợp được khen thưởng nhưng chưa thật sự là tấm gương điển hình tiêu biểu, nhất là uy tín trong tập thể, nhất là trong Nhân dân còn thấp [189, tr.5]. Cá biệt không ít CBCCS vừa được khen thưởng nhưng đã bị xử lý kỷ luật do vi phạm phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và vi phạm pháp luật.

Năm là, kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong đội ngũ CBCCS

Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã tăng cường chỉ đạo các cấp ủy, tổ chức đảng và UBKT các cấp đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát trong lĩnh vực cán bộ, đặc biệt là việc quản lý cán bộ và kê khai tài sản, thu nhập. Việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và phòng, chống các biểu hiện tiêu cực như chạy chức, chạy quyền được thực hiện nghiêm túc, theo đúng tinh thần Nghị quyết số 26-NQ/TW. Đồng thời, quá trình này gắn chặt với việc thực thi Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23/9/2019, Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 của Bộ Chính trị; Chỉ thị số 49-CT/TU ngày 10/12/2019 và Quy định số 27-QĐ/TU ngày 24/10/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy. Nhờ đó, công tác kiểm tra, giám sát quyền lực trong công tác cán bộ tại địa phương được triển khai đồng bộ, chặt chẽ, đảm bảo tính dân chủ, minh bạch và tuân thủ đúng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước [2]. Đồng thời, để nâng cao hiệu quả công tác này, Tỉnh ủy chú trọng thực hiện theo hướng “trên kiểm tra dưới, dưới giám sát trên”, gắn với việc thanh tra định kỳ và đột xuất đối với những cán bộ có biểu hiện tiêu cực hoặc có dư luận xấu.

Bên cạnh đó, Tỉnh ủy, cũng như cấp ủy đảng các cấp, các cơ quan chức năng

trong tỉnh cũng tập trung nâng cao chất lượng kiểm tra, giám sát đối với việc thực hiện kê khai tài sản, thu nhập của cán bộ, nhất là đối với cán bộ chủ chốt. Ngoài ra, công tác tiếp nhận, xử lý đơn thư khiếu nại, tố cáo được thực hiện đúng quy định, đảm bảo dân chủ, khách quan. Các cơ quan, đơn vị có trách nhiệm phối hợp chặt chẽ trong giải quyết, báo cáo kết quả, đồng thời hướng dẫn công dân thực hiện đúng trình tự pháp luật. Nhìn chung, công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ tại Đồng Nai bước đầu được triển khai nghiêm túc, bài bản, từng bước khắc phục tình trạng lạm dụng quyền lực, suy thoái phẩm chất chính trị trong đội ngũ CBCCS.

Quán triệt quan điểm của Tỉnh ủy, hầu hết các địa phương trong tỉnh đều ban hành các Nghị quyết, kế hoạch về kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong đội ngũ cán bộ. Điển hình như: Ban Thường vụ Thành ủy Biên Hòa ban hành Chỉ thị số 14-CT/TU về tăng cường sự lãnh đạo đối với công tác kiểm tra, giám sát quyền lực trong lĩnh vực cán bộ, nhằm phòng ngừa, ngăn chặn tình trạng chạy chức, chạy quyền trên địa bàn thành phố [142, tr.8]; Hằng năm, Ban Thường vụ Huyện ủy Tân Phú đều xây dựng kế hoạch và triển khai nghiêm túc công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong đội ngũ cán bộ các cấp, qua đó kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những hạn chế, thiếu sót và xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm [67, tr.8-9]; Huyện ủy Trảng Bom đã tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực trong đội ngũ CBCCS. Trong thời gian qua, HĐND huyện đã thực hiện hiệu quả chức năng giám sát công tác cán bộ, kết hợp với nội dung phòng, chống tham nhũng, lãng phí. Các hoạt động giám sát được triển khai đa dạng, từ giám sát chuyên đề, thẩm tra báo cáo của cơ quan tư pháp, đến hoạt động chất vấn và trả lời chất vấn tại kỳ họp [70, tr.14].

Cấp ủy các địa phương đã chú trọng phát huy vai trò của cơ quan dân cử, các đoàn thể CT-XH, cơ quan truyền thông, báo chí và Nhân dân trong việc kiểm tra, giám sát quá trình thực thi quyền lực đối với công tác cán bộ, cũng như trong xây dựng, quản lý đội ngũ cán bộ [70, tr.14]. Thông qua hoạt động giám sát, đã kịp thời phản ánh đầy đủ, chính xác và khách quan tình hình, tạo cơ sở quan trọng cho công tác quy hoạch, điều động, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; góp phần phát hiện, ngăn chặn và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm quy định của Đảng, Nhà nước trong công tác cán bộ, nhất là tình trạng lạm dụng chức vụ, quyền hạn [70, tr.14].

Kết quả khảo sát cho thấy, có 82,6% CBCCS đánh giá công tác kiểm tra, giám sát được tiến hành ở mức: Tốt và rất tốt [Phụ lục 4-14].

Cùng với công tác kiểm tra, giám sát, cấp ủy, chính quyền các cấp ở Đồng Nai đặc biệt chú trọng công tác kỷ luật CBCCS. Quán triệt tinh thần Quy định số 22-QĐ/TW ngày 28/7/2021 của Ban Chấp hành Trung ương về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng, Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã triển khai nghiêm túc, đồng bộ các biện pháp xử lý kỷ luật, đảm bảo tính nghiêm minh, công bằng, khách quan. Thông qua đó, góp phần nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật Đảng, pháp luật Nhà nước và tinh thần trách nhiệm trong đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là ở cấp cơ sở; từng bước củng cố kỷ cương, kỷ luật trong HTCT của tỉnh. Đồng thời, cấp ủy, UBKT các cấp đã xem xét, xử lý nghiêm các cán bộ có những hành vi vi phạm. Từ tháng 09/2020 đến ngày 01/5/2025 có 1.424 trường hợp CBCCS bị xử lý kỷ luật Đảng. Trong đó, khiển trách 1.030 người, cảnh cáo 263 người, cách chức: 25 người; khai trừ 106 người; Bị khởi tố, truy tố hình sự: 73 người [166, tr.34].

Các hành vi vi phạm chủ yếu của CBCCS tập trung vào việc không thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, vi phạm quy chế làm việc; không chấp hành đầy đủ các nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước; vi phạm những điều đảng viên không được làm. Công tác thi hành kỷ luật đối với tổ chức đảng và đảng viên vi phạm đã được các cấp ủy, tổ chức đảng và UBKT các cấp thực hiện nghiêm túc, đúng nguyên tắc, quy trình và thẩm quyền. Việc áp dụng hình thức kỷ luật bảo đảm tính tương xứng với mức độ vi phạm, góp phần nâng cao hiệu quả giáo dục, răn đe, phòng ngừa và giữ vững kỷ luật, kỷ cương trong Đảng.

Kết quả khảo sát, có: 80,3% đánh giá ở mức: Tốt và rất tốt [Phụ lục 04-14].

Tuy đạt được một số kết quả nhất định, song công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong đối với đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai vẫn còn nhiều hạn chế. Một bộ phận cấp ủy, UBKT, nhất là ở cấp cơ sở chưa nhận thức đầy đủ vai trò, trách nhiệm theo Điều lệ Đảng; chưa chủ động trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ. Việc xây dựng chương trình kiểm tra, giám sát còn dàn trải, thiếu trọng tâm, chưa tập trung vào các lĩnh vực then chốt theo nghị quyết đã đề ra. Đặc biệt, hoạt động kiểm tra, giám sát việc thực thi chức trách, nhiệm vụ của CBCCS vẫn còn bị xem nhẹ. Theo Tỉnh ủy Đồng Nai: “Có lúc thực hiện công tác kiểm tra, giám sát còn chậm so với chương trình, kế hoạch, có vụ việc thuộc thẩm quyền của cấp ủy, UBKT cấp dưới nhưng chưa chủ động, còn chờ vào sự chỉ đạo của cấp trên, có

trường hợp còn nể nang, ngại va chạm, công tác thẩm tra, xác minh có vụ việc chưa chặt chẽ, có vụ việc còn kéo dài,...)” [157, tr.17].

Một số cấp ủy, UBKT cơ sở chưa chú trọng đúng mức đến giám sát chuyên đề về kinh tế - xã hội, công tác cán bộ; thiếu chủ động trong phát hiện, kiểm tra dấu hiệu vi phạm, dẫn đến việc không kịp thời ngăn chặn từ sớm, để xảy ra vi phạm kỷ luật nghiêm trọng, làm giảm hiệu quả cảnh báo và phòng ngừa [157, tr.17]. Công tác kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm vẫn còn hạn chế, chưa đủ mạnh để kiềm chế, ngăn chặn suy thoái, tham nhũng, lãng phí trong đội ngũ cán bộ, nhất là ở cấp cơ sở [157, tr.18]. Điển hình như huyện Tân Phú: “Công tác kiểm tra, giám sát của một số cấp ủy, UBKT cấp ủy cơ sở chưa toàn diện; việc nắm tình hình, phát hiện, xử lý đảng viên vi phạm còn chậm” [67, tr.14-15].

Kết quả khảo sát cũng đồng nhất với nhận định trên, khi có đến 6,3% đánh giá ở mức: Không tốt và rất không tốt [Phụ lục 4-14].

Ngoài ra, công tác xử lý vi phạm, đặc biệt với cán bộ đứng đầu ở một số địa phương, còn thiếu nghiêm khắc, chưa tương xứng với sai phạm, làm giảm sức răn đe và tính nghiêm minh. Một số cơ quan kiểm tra, giám sát chưa chủ động, chưa kiên quyết phát hiện, ngăn chặn vi phạm; vẫn còn tình trạng nể nang, né tránh, thậm chí bao che, chưa dựa vào Nhân dân để phản ánh kịp thời khuyết điểm, sai phạm của cán bộ, đảng viên

Kết quả khảo sát có, 10,4% cho rằng công tác kỷ luật CBCCS còn ở mức: Không tốt và rất không tốt [Phụ lục 4-14].

Sáu là, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực trong đội ngũ CBCCS.

Quán triệt quan điểm, chủ trương của Đảng về tăng cường phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực gắn với xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, trong những năm qua, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai luôn coi đây là một trong những biện pháp quan trọng hàng đầu trong xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, CBCCS trong sạch, vững mạnh nói riêng. Trên cơ sở đó, Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã đề ra nhiều chủ trương, giải pháp đẩy mạnh công tác này. Điều đó thể hiện trong lãnh đạo, chỉ đạo tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ trì các cơ quan, đơn vị, địa phương về vai trò của công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Trong giai đoạn từ năm 2019 đến tháng 10/2024 các đơn vị, địa phương trên địa bàn tỉnh đã tuyên truyền phổ biến các quy định của pháp luật về PCTN cho 96.513 lượt người tham dự [190, tr.5]. Nội dung tuyên truyền tập trung vào các chỉ thị, nghị quyết của Đảng, pháp luật Nhà

nước liên quan đến phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Trong đó, chú trọng quán triệt quan điểm của Đảng về kiểm soát quyền lực trong đội ngũ cán bộ, nhất là người đứng đầu; kết hợp với đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong đội ngũ CBCCS.

Bên cạnh đó, Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã triển khai nhiều chủ trương, biện pháp phòng ngừa tham nhũng như thực hiện nghiêm quy định về công khai, minh bạch trong tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ; đẩy mạnh việc kê khai và kiểm soát tài sản, thu nhập của cán bộ; thực hiện nghiêm công tác luân chuyển đối với những cán bộ là người đứng đầu cấp ủy, chính quyền cơ sở; phát huy vai trò giám sát của MTTQ, các tổ chức CT-XH và Nhân dân; đồng thời chú trọng giáo dục, rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng, tinh thần trách nhiệm, ý thức phục vụ Nhân dân cho đội ngũ cán bộ cơ sở. Kiên quyết xử lý nghiêm những trường hợp CBCCS có hành vi tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Trong giai đoạn từ năm 2019 đến nay, các cơ quan chức năng trong tỉnh đã xử lý nhiều vụ việc, vụ án tham nhũng liên quan đến đội ngũ CBCCS, như: Vụ án khu dân cư Tân Thịnh (xã xã Đồi 61, huyện Trảng Bom trước đây) liên quan đến 02 cán bộ xã; sai phạm tại Dự án khu dân cư Tam Phước liên quan đến 04 cán bộ phường này (Chủ tịch, phó Chủ tịch UBND phường và 02 cán bộ UBND phường); vụ án vi phạm về bồi thường, hỗ trợ, tái định cư khi Nhà nước thu hồi đất tại dự án Cảng hàng không quốc tế Long Thành, liên quan đến 03 cán bộ lãnh đạo xã Bình Sơn.... Qua đó góp phần làm trong sạch đội ngũ CBCCS của tỉnh.

Tuy nhiên, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực trong đội ngũ CBCCS vẫn còn những hạn chế nhất định. Một số nơi công tác kiểm tra, giám sát chưa được tiến hành thường xuyên, còn hình thức, chưa thật sự quyết liệt; việc công khai, minh bạch trong quản lý tài chính, tài sản công đôi khi chưa đầy đủ, kịp thời; công tác kê khai, kiểm soát tài sản, thu nhập còn nặng về hình thức, chưa phát huy hiệu quả thực chất [190, tr.10]; việc xử lý vi phạm ở một số trường hợp còn chậm, chưa đủ sức răn đe; vai trò giám sát của Nhân dân, MTTQ và các tổ chức CT-XH chưa được phát huy tối đa; đồng thời, vẫn còn cán bộ cơ sở thiếu tu dưỡng, rèn luyện, dễ bị cám dỗ, lợi dụng chức vụ, quyền hạn để vụ lợi cá nhân dẫn các hành vi tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Theo đó, từ năm 2018 đến nay có 18 CBCCS ở tỉnh Đồng Nai bị xử lý về các hành vi tham nhũng, lãng phí, tiêu cực [190, tr.11]. Điều này không chỉ ảnh hưởng lớn đến chất lượng đội ngũ CBCCS mà còn gây suy giảm năng lực lãnh đạo của cấp ủy, chính quyền cấp cơ sở.

3.2. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH Ở TỈNH ĐỒNG NAI VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.2.1. Đánh giá thực trạng

3.2.1.1. Thành tựu và nguyên nhân

** Thành tựu:*

Một là, nhận thức, trách nhiệm của chủ thể, lực lượng trong xây dựng đội ngũ CBCCS ngày càng được nâng lên.

Các cấp ủy, chính quyền, tổ chức trong HTCT tỉnh Đồng Nai đã có chuyển biến rõ rệt trong tư duy, nhận thức về vị trí, vai trò then chốt của đội ngũ cán bộ cơ sở đối với sự ổn định và phát triển của địa phương. Công tác xây dựng cán bộ đã được xác định là nhiệm vụ chiến lược, có ý nghĩa quyết định đến chất lượng lãnh đạo, quản lý và hiệu quả thực thi nhiệm vụ chính trị ở cơ sở. Trách nhiệm của người đứng đầu, của tổ chức đảng, chính quyền và các đoàn thể trong việc phát hiện, bồi dưỡng, quản lý, sử dụng cán bộ được đề cao hơn; thể hiện qua việc chủ động nắm bắt tình hình, kịp thời phát hiện hạn chế, bất cập trong đội ngũ để có biện pháp chấn chỉnh, khắc phục. Đặc biệt, ý thức tự giác, tinh thần trách nhiệm của cán bộ cơ sở đối với nhiệm vụ được giao cũng có bước tiến rõ rệt; nhiều cán bộ thể hiện tinh thần cầu thị, tự rèn luyện, chủ động học tập, nâng cao trình độ và gắn bó với Nhân dân.

Hai là, nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ ngày càng đầy đủ cả về số lượng và cơ cấu.

Thời gian qua, các cấp ủy, chính quyền đã quan tâm sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ tinh gọn, hiệu quả, chú trọng cân đối về độ tuổi, giới tính, dân tộc, trình độ chuyên môn và LLCT. Qua đó, vừa bảo đảm tính kế thừa, vừa tạo nguồn cán bộ trẻ có triển vọng phát triển lâu dài. Việc sắp xếp, bố trí cán bộ cũng ngày càng phù hợp hơn với điều kiện cụ thể của từng địa phương, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở, đồng thời khắc phục tình trạng chồng chéo, bất hợp lý trong quản lý, sử dụng cán bộ. Nhờ đó, đội ngũ cán bộ cơ sở ngày càng bảo đảm sự cân đối giữa các thế hệ, có sự kết hợp hài hòa giữa kinh nghiệm, bản lĩnh của lớp cán bộ trưởng thành với sức trẻ, tinh thần đổi mới, sáng tạo của lớp cán bộ mới. Đây chính là yếu tố quan trọng giúp nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý và tạo động lực thúc đẩy sự phát triển toàn diện ở cơ sở. Bên cạnh đó, việc chú trọng bồi dưỡng, đào tạo cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ người dân tộc thiểu số đã làm cho cơ cấu đội ngũ ngày càng đa dạng,

toàn diện, góp phần đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển bền vững của địa phương trong giai đoạn mới.

Ba là, các biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh đã được các chủ thể, lực lượng trong tỉnh vận dụng tương đối đúng đắn, linh hoạt và ngày càng đi vào chiều sâu.

Trên cơ sở quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, Tỉnh ủy và UBND tỉnh Đồng Nai đã ban hành nhiều chủ trương, giải pháp thiết thực, đồng bộ trong xây dựng đội ngũ CBCCS. Công tác lựa chọn, tạo nguồn, quy hoạch cán bộ được tiến hành bài bản, bảo đảm tính kế thừa, liên thông giữa các thế hệ, đồng thời chú trọng phát hiện, bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số. Công tác giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện thường xuyên, gắn lý luận với thực tiễn, qua đó nâng cao trình độ chuyên môn, bản lĩnh chính trị và kỹ năng công tác cho cán bộ. Công tác đánh giá, quản lý cán bộ ngày càng thực chất, dựa trên kết quả công việc và tín nhiệm của Nhân dân, dần khắc phục tình trạng hình thức, nể nang. Việc bố trí, sử dụng cán bộ theo hướng “đúng người, đúng việc” phát huy được sở trường, khơi dậy động lực để cán bộ phấn đấu, trưởng thành. Hệ thống chính sách cán bộ từng bước được hoàn thiện, bảo đảm đời sống vật chất, tinh thần, tạo sự yên tâm, gắn bó lâu dài của cán bộ với cơ sở. Cùng với đó, tỉnh đặc biệt chú trọng công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực, gắn với thực hiện nghiêm trách nhiệm nêu gương; đồng thời đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở có phẩm chất đạo đức trong sáng, lối sống lành mạnh, được Nhân dân tin tưởng. Những kết quả đó đã và đang góp phần quan trọng nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCS tỉnh Đồng Nai, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Bốn là, chất lượng đội ngũ CBCCS ngày càng được nâng lên.

Thực tiễn cho thấy, nhờ triển khai đồng loạt, hiệu quả các biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh nên trình độ, năng lực và phẩm chất của đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai ngày càng được nâng lên. Điều này thể hiện rõ qua sự trưởng thành về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, bản lĩnh chính trị, cũng như năng lực quản lý, điều hành, giúp đội ngũ cán bộ ngày càng hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao. Nhiều cán bộ cơ sở đã thể hiện tinh thần chủ động đổi mới tư duy, linh hoạt trong xử lý công việc, biết vận dụng sáng tạo lý luận vào thực tiễn, nêu gương trong lối sống và công tác, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách

nhiệm vì lợi ích chung. Đồng thời, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, kỹ năng giao tiếp và năng lực vận động quần chúng không ngừng được cải thiện, góp phần nâng cao chất lượng lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở. Đặc biệt, lớp cán bộ trẻ có trình độ, năng động và sáng tạo ngày càng được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và bố trí sử dụng hợp lý, trở thành lực lượng kế cận quan trọng, mang lại sức sống mới cho bộ máy cơ sở. Họ không chỉ mạnh dạn đề xuất nhiều sáng kiến, giải pháp thiết thực, tích cực ứng dụng khoa học - công nghệ vào công tác quản lý, điều hành, mà còn giữ gìn phẩm chất đạo đức trong sáng, lối sống lành mạnh, gần gũi, gần bó mật thiết với Nhân dân. Sự trưởng thành và phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ trẻ đã tạo nên những chuyển biến tích cực, rõ rệt trong hoạt động của HTCT ở cơ sở, góp phần quan trọng vào việc củng cố niềm tin của Nhân dân và thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của tỉnh.

Năm là, Nhân dân ngày càng ghi nhận, đánh giá tích cực về đội ngũ CBCCS.

Đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai trong thời gian qua luôn được Nhân dân tin tưởng và tín nhiệm. Đa số CBCCS trong tỉnh có quan hệ tốt với Nhân dân trong thực hiện nhiệm vụ và trong cuộc sống. Họ là những người trưởng thành qua phong trào cách mạng của Nhân dân địa phương nên có kinh nghiệm về công tác vận động Nhân dân, có thái độ đúng mực với Nhân dân, tôn trọng và lắng nghe ý kiến, nguyện vọng chính đáng của Nhân dân, nắm được tâm tư, tình cảm của phần lớn Nhân dân trên địa bàn. Trong các hoạt động có liên quan đến quyền và lợi ích của người dân, đội ngũ CBCCS cơ bản quán triệt và thực hiện phương châm “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng”, xem đó là quy trình thực thi dân chủ ở cơ sở, qua đó tạo được sự đồng thuận của người dân [165, tr.5].

** Nguyên nhân thành tựu*

Một là, sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy, UBND tỉnh đối với xây dựng đội ngũ CBCCS.

Trong những năm qua, xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai luôn nhận được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên, trực tiếp của Tỉnh ủy và UBND tỉnh. Trên cơ sở quán triệt sâu sắc các quan điểm, chủ trương của Đảng, đặc biệt là tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”, Tỉnh ủy Đồng Nai đã cụ thể hóa bằng các nghị quyết, chương trình hành động sát thực tiễn. Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã kịp thời chỉ đạo ban hành, điều

chỉnh, bổ sung các văn bản quy phạm, cơ chế chính sách về công tác cán bộ nhằm khắc phục những bất cập, tháo gỡ khó khăn trong quá trình tổ chức thực hiện tại cơ sở. Ban Thường vụ Tỉnh ủy kịp thời sửa đổi nhiều các quy định của tỉnh liên quan đến công tác cán bộ, làm cơ sở để các đơn vị, địa phương triển khai thực hiện đồng bộ, thống nhất; đồng thời chỉ đạo chấn chỉnh, siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ [166, tr.23]. Chỉ tính riêng từ đầu nhiệm kỳ 2020-2025 đến nay, Tỉnh ủy Đồng Nai đã ban hành 15 quy định mới, tập trung vào các nội dung trọng yếu như: quy trình từ chức, miễn nhiệm; công tác luân chuyển cán bộ; quy định về tuyển dụng công chức, viên chức trong HTCT ở cấp cơ sở; tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý; phân cấp thẩm quyền trong công tác cán bộ và quy trình giới thiệu cán bộ ứng cử; định hướng bố trí, sắp xếp cán bộ phù hợp với năng lực, sở trường [166, tr.24]. Hệ thống văn bản này không chỉ góp phần tăng cường tính minh bạch, đồng bộ trong quản lý cán bộ, mà còn tạo hành lang pháp lý vững chắc cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương trong tình hình mới.

Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy và các cấp ủy chú trọng đổi mới nội dung, phương thức trong lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện công tác cán bộ. Trong đó, Tỉnh ủy đã chỉ đạo Ban Tuyên giáo nay là Ban Tuyên giáo - Dân vận Tỉnh ủy cùng các cấp ủy đảng ở các địa phương xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch học tập, quán triệt, tuyên truyền sâu rộng các nghị quyết, chỉ thị, kết luận, quy định, hướng dẫn của Trung ương và Tỉnh ủy liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ [166, tr.2]. Việc triển khai được thực hiện đồng bộ trong toàn Đảng bộ tỉnh, bảo đảm tính thống nhất trong nhận thức và hành động, qua đó nâng cao hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ, nhất là ở cấp cơ sở. Đồng thời, đẩy mạnh công tác lãnh đạo, chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra, giám sát và sơ, tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện được thực hiện nghiêm túc [166, tr.2-3]. Qua đó, kịp thời chấn chỉnh những hạn chế, rút ra các bài học kinh nghiệm thực tiễn trong xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp trên địa bàn tỉnh; củng cố sự thống nhất về nhận thức và hành động trong toàn Đảng bộ tỉnh đối với nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là CBCCS.

Hai là, vai trò, trách nhiệm các chủ thể, lực lượng trong xây dựng đội ngũ CBCCS ngày càng được phát huy.

Sự chủ động, linh hoạt và sáng tạo của các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy, đặc biệt là Ban Tổ chức Tỉnh ủy giữ vai trò then chốt trong việc

hoạch định và triển khai các chủ trương, giải pháp xây dựng đội ngũ CBCCS. Căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, các cơ quan này không chỉ chủ động trong đề xuất những chủ trương, biện pháp phù hợp với thực tiễn, mà còn thường xuyên hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện ở các địa phương. Việc tham mưu được gắn liền với sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm, qua đó kịp thời điều chỉnh chính sách, giải pháp theo hướng linh hoạt, phù hợp hơn, góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng công tác cán bộ cơ sở trên toàn tỉnh. Các cấp ủy trực thuộc và cơ sở thể hiện rõ nhận thức và trách nhiệm của mình, chủ động triển khai các nhiệm vụ được phân cấp, góp phần quan trọng vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở ngày càng vững mạnh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong giai đoạn mới. Cùng với đó, MTTQ Việt Nam, các tổ chức CT-XH và Nhân dân đã phát huy tinh thần trách nhiệm cao trong xây dựng đội ngũ cán bộ. MTTQ và các tổ chức CT-XH không chỉ tích cực tham gia đóng góp ý kiến vào dự thảo nghị quyết, quyết định của Tỉnh ủy trước khi ban hành, mà còn thực hiện hiệu quả chức năng giám sát, nhất là trong việc lấy phiếu tín nhiệm đối với các chức danh CBCCS. Nhân dân trong tỉnh đã tích cực tham gia góp ý, phản ánh, giám sát hoạt động của đội ngũ cán bộ, nhất là trong thực thi nhiệm vụ gắn với đời sống hằng ngày. Những ý kiến, phản ánh kịp thời từ cơ sở không chỉ giúp cán bộ điều chỉnh tác phong, lề lối làm việc, mà còn tạo điều kiện để cấp ủy, chính quyền có thêm cơ sở trong đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ.

Ba là, CBCCS ngày càng ý thức tốt hơn vai trò, trách nhiệm.

Trên cơ sở quán triệt sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, chủ chốt các cấp, đội ngũ CBCCS trong tỉnh Đồng Nai đã chủ động, nghiêm túc thực hiện các quy định của Đảng như: Quy định số 08-QĐi/TW ngày 25/10/2018 của Ban Chấp hành Trung ương và Quyết định số 1142-QĐ/TU ngày 26/4/2018 của Tỉnh ủy Đồng Nai về quy chế nêu gương trong học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Nhờ đó, nhận thức của cán bộ, đảng viên về vị trí, vai trò của công tác cán bộ, nhất là CBCCS, ngày càng được nâng cao. Phần lớn cán bộ, đảng viên đã hiểu rõ cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, từ đó hình thành ý thức tự giác, tinh thần trách nhiệm cao trong rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và trong việc tham gia xây dựng, quản lý, giám sát đội ngũ cán bộ. Đội ngũ cán bộ cơ sở không chỉ nghiêm túc thực hiện tự phê bình, “tự soi”, “tự sửa” để hoàn

thiện bản thân, mà còn tích cực học tập, cập nhật kiến thức, nâng cao năng lực chuyên môn, bản lĩnh chính trị, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và tác phong công tác thông qua các hình thức đào tạo, bồi dưỡng đa dạng. Đặc biệt, cán bộ chủ chốt ở cơ sở đã thể hiện tinh thần gương mẫu, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, gắn bó mật thiết với Nhân dân, tạo dựng được niềm tin và sự tín nhiệm trong quần chúng [166, tr.22]. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, mặc dù các thế lực thù địch không ngừng đẩy mạnh âm mưu “diễn biến hòa bình”, song tuyệt đại đa số cán bộ cơ sở vẫn giữ vững bản lĩnh chính trị, kiên định mục tiêu, lý tưởng độc lập dân tộc gắn liền với CNXH, trung thành với sự nghiệp đổi mới của Đảng, luôn gần gũi, tận tụy phục vụ Nhân dân, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở mẫu mực, đoàn kết, thống nhất và hoàn thành có hiệu quả các nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

Bốn là, cơ chế, chính sách về xây dựng đội ngũ CBCCS cơ bản đầy đủ, ngày càng phù hợp hơn với yêu cầu phát triển của địa phương.

Thời gian qua, Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh Đồng Nai đã ban hành và triển khai đồng bộ nhiều chủ trương, quy định, chính sách liên quan đến tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển và đãi ngộ cán bộ. Các cơ chế này từng bước được điều chỉnh theo hướng công khai, minh bạch, dân chủ, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ và khách quan trong công tác cán bộ. Đồng thời, tỉnh cũng chú trọng ban hành những chính sách đặc thù nhằm khuyến khích, thu hút, trọng dụng nhân tài, tạo điều kiện để cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số phát huy năng lực, sở trường. Việc hoàn thiện chính sách, cơ chế đã góp phần quan trọng nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCS, khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín, bảo đảm sự kế thừa, phát triển bền vững, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

3.2.1.2. Hạn chế và nguyên nhân

*** Hạn chế**

Một là, nhận thức, trách nhiệm, năng lực của một số chủ thể, lực lượng tiến hành xây dựng đội ngũ CBCCS có lúc, có nơi còn chưa đầy đủ, chưa sâu sắc.

Một số cấp ủy, chính quyền địa phương trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, việc quán triệt và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ còn chưa thực sự đầy đủ và sâu sắc. Nhận thức về vị trí, vai trò, ý nghĩa của công tác cán bộ trong sự nghiệp phát triển địa phương của một bộ phận cán bộ, đảng viên, đặc biệt là người đứng đầu, còn hạn chế; thiếu tính toàn diện và chưa gắn kết chặt chẽ với yêu

cầu thực tiễn. Hệ quả là một số địa phương vẫn chưa chủ động trong hoạch định chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ, còn lúng túng trong công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ, ảnh hưởng nhất định đến chất lượng hoạt động của HTCT ở cơ sở. Tỉnh ủy Đồng Nai nhìn nhận: “Trong hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện một số nội dung về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ nêu trong các nghị quyết, kết luận của Trung ương còn chưa thường xuyên, nghiêm túc, triển khai thực hiện có thiếu quyết liệt” [166, tr.24]. Một số cấp ủy, chính quyền cấp cơ sở, chưa thực hiện đầy đủ và đồng bộ các quy trình trong xây dựng đội ngũ CBCCS. Việc cụ thể hóa các nghị quyết, quy định về công tác cán bộ ở một số địa phương còn chậm hoặc chưa sát thực tế. Một số cấp ủy chưa chủ động rà soát, kết luận tiêu chuẩn chính trị, và công tác quy hoạch, luân chuyển, đào tạo cán bộ còn thiếu gắn kết [161, tr.22].

Hai là, nội dung xây dựng đội ngũ CBCCS về số lượng và cơ cấu ở một số địa phương vẫn còn những hạn chế, bất cập.

Bên cạnh những kết quả đạt được, số lượng và cơ cấu CBCCS vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định. Ở một số nơi, tình trạng thiếu cán bộ có trình độ chuyên môn sâu, nhất là trong các lĩnh vực cần kiến thức chuyên ngành, vẫn chưa được khắc phục triệt để. Cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số tuy đã có bước cải thiện nhưng chưa thật sự đồng đều, còn có đơn vị thiếu tính kế thừa, chuyển tiếp giữa các thế hệ. Ngoài ra, việc sắp xếp, bố trí cán bộ ở một số địa phương vẫn chưa thật sự gắn với yêu cầu phát triển lâu dài, dẫn đến nơi thì thừa, nơi lại thiếu, gây khó khăn trong công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành ở cơ sở.

Ba là, việc quán triệt và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong đề ra và tổ chức thực hiện các biện pháp xây dựng đội ngũ CBCCS vẫn còn những hạn chế nhất định.

Tuy đạt được nhiều kết quả quan trọng, song việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ cán bộ ở tỉnh Đồng Nai vẫn còn bộc lộ một số hạn chế. Công tác lựa chọn, tạo nguồn và quy hoạch ở một số nơi chưa thật sự gắn với yêu cầu thực tiễn, tính chủ động và tầm nhìn chiến lược còn hạn chế; nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số chưa thật sự dồi dào. Công tác đào tạo, bồi dưỡng tuy được quan tâm nhưng nội dung, phương pháp còn chậm đổi mới, chưa theo kịp yêu cầu chuyển đổi số, hội nhập quốc tế. Việc tổ chức các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ chủ chốt cấp cơ sở chưa đầy đủ, kịp thời

và chưa có sự đồng bộ, đồng đều, chưa có cơ chế kiểm soát, đánh giá chất lượng tổ chức. Nội dung, chương trình, phương pháp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức còn chậm bổ sung, đổi mới [162, tr.3]. Công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ tại một số địa phương chưa được gắn kết chặt chẽ với chức danh cụ thể của cán bộ, dẫn đến việc chưa khắc phục triệt để các hạn chế, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ thông tin và ngoại ngữ. Mặc dù trình độ LLCT của CBCCS có cải thiện, song phần lớn chưa thể vận dụng hiệu quả vào thực tiễn, làm ảnh hưởng đến kỹ năng quản lý, điều hành và khả năng xử lý các tình huống phức tạp trong công tác. Việc gắn kết giữa đào tạo và sử dụng cán bộ đôi khi chưa chặt chẽ.

Công tác đánh giá cán bộ ở một số nơi vẫn còn nặng hình thức, chưa phản ánh đúng thực chất phẩm chất, năng lực và uy tín của cán bộ. Mặc dù đã có điều chỉnh, lượng hóa các tiêu chí đánh giá cán bộ, nhưng quá trình thực hiện ở một số nơi hiệu quả chưa cao, chưa phát huy đầy đủ trách nhiệm tập thể, cá nhân trong đánh giá cán bộ, chưa lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chính [161, tr.22]. Chưa xây dựng được hệ thống tiêu chí, cơ chế đánh giá cán bộ một cách toàn diện, khoa học và thực chất. Việc đánh giá vẫn còn mang tính định tính, cảm tính, thiếu cơ sở dữ liệu và minh chứng cụ thể, dẫn đến khó phân loại chính xác, chưa tạo được động lực phấn đấu, bảo vệ người làm đúng, cũng như thu hút, trọng dụng hiệu quả nhân tài. Công tác quy hoạch cán bộ vẫn còn mang tính khép kín, thiếu tính mở và linh hoạt; hoạt động rà soát, bổ sung quy hoạch hằng năm tại một số cơ quan, đơn vị, địa phương chưa được thực hiện thường xuyên, liên tục. Việc luân chuyển cán bộ giữa các ngành, các lĩnh vực cùng cấp hoặc giữa các địa phương còn hạn chế, chưa tạo được sự đa dạng hóa về kinh nghiệm thực tiễn cho cán bộ trong quá trình phát triển và trưởng thành.

Công tác quản lý cán bộ ở một số nơi còn biểu hiện buông lỏng, thiếu cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những cán bộ yếu về năng lực, giảm sút uy tín hoặc không đáp ứng yêu cầu về sức khỏe. Việc phân công, phân cấp và phân quyền trong quản lý đội ngũ cán bộ chưa gắn liền với cơ chế ràng buộc trách nhiệm rõ ràng, chưa được kiểm soát hiệu quả bằng hệ thống kiểm tra, giám sát đủ mạnh, dẫn đến nguy cơ lạm dụng quyền lực và thiếu tính chịu trách nhiệm cá nhân trong thực thi công vụ. Việc sử dụng CBCCS ở một số địa phương vẫn còn chưa phù hợp với chuyên môn, sở trường, còn tình trạng nể nang, cục bộ. Công tác bổ nhiệm và giới thiệu CBCCS vẫn tồn tại nhiều bất cập, dẫn đến tình trạng một số cán bộ mới được

bổ nhiệm nhanh chóng vướng phải kỷ luật hoặc phải chịu trách nhiệm hình sự. Chính sách đối với cán bộ cơ sở nhìn chung còn bất cập, chưa tạo được động lực mạnh mẽ để cán bộ gắn bó, cống hiến lâu dài. Bên cạnh đó, công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực có lúc, có nơi chưa chặt chẽ, việc phát hiện, xử lý sai phạm chưa kịp thời. Công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực tuy đã có kết quả nhưng vẫn còn biểu hiện né tránh, ngại va chạm, dẫn đến hiệu quả chưa cao. Những hạn chế này đã ảnh hưởng nhất định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của đội ngũ CBCCS, chưa đáp ứng trọn vẹn yêu cầu phát triển của tỉnh trong tình hình mới.

Bốn là, chất lượng đội ngũ CBCCS tuy có nâng lên nhưng nhìn chung còn thấp chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn mới.

Mặc dù chất lượng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai đã có những bước chuyển tích cực, song trong bối cảnh yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp phát triển địa phương, vẫn còn tồn tại những hạn chế đáng lo ngại. Đáng chú ý, một bộ phận cán bộ cơ sở còn bộc lộ rõ sự yếu kém về năng lực chuyên môn, kỹ năng quản trị và đặc biệt là về phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ. Tình trạng vi phạm kỷ luật Đảng, pháp luật Nhà nước trong đội ngũ này vẫn diễn ra với tỷ lệ cao so với mặt bằng chung. Cá biệt, có cán bộ có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, vi phạm đạo đức, lối sống, thậm chí dính líu đến hành vi tham nhũng, tiêu cực. Thực trạng này cho thấy yêu cầu cấp thiết phải tiếp tục nâng cao chất lượng công tác quản lý, giáo dục, rèn luyện, sàng lọc cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng HTCT cơ sở vững mạnh, trong sạch và hiệu lực.

Năm là, sự ghi nhận và đánh giá của Nhân dân đối với đội ngũ CBCCS vẫn còn những hạn chế.

Một bộ phận CBCCS chưa thật sự gần dân, còn biểu hiện hành chính hóa trong công việc, thiếu tinh thần sâu sát cơ sở, chưa chủ động lắng nghe và giải quyết thỏa đáng, kịp thời những tâm tư, nguyện vọng chính đáng của người dân. Điều này làm cho niềm tin của Nhân dân đối với một số cán bộ chưa cao. Bên cạnh đó, vẫn còn hiện tượng cán bộ ứng xử, giao tiếp thiếu chuẩn mực, chưa thể hiện được vai trò nêu gương, từ đó ảnh hưởng đến hình ảnh và uy tín của đội ngũ CBCCS nói chung [165, tr.8]. Việc lấy ý kiến đánh giá, phản hồi của Nhân dân đối với cán bộ tuy đã được thực hiện nhưng còn nặng về hình thức, thiếu cơ chế tiếp thu, phản hồi và khắc phục hạn chế cụ thể, dẫn đến hiệu quả chưa cao.

** Nguyên nhân hạn chế*

Một là, vai trò, trách nhiệm của một số chủ thể, lực lượng trong xây dựng đội ngũ CBCCS chưa được phát huy đầy đủ

Nhận thức của một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên, đặc biệt là người đứng đầu về xây dựng đội ngũ CBCCS vẫn còn hạn chế. Sự thiếu đầy đủ, chưa toàn diện và chưa sâu sắc trong tư duy lãnh đạo đã dẫn đến việc chưa đề cao tầm quan trọng chiến lược của công tác này, từ đó làm giảm hiệu quả trong triển khai các chủ trương, giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Tỉnh ủy Đồng Nai nêu rõ: “nhận thức và ý thức trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu về cán bộ và công tác cán bộ chưa thật sự đầy đủ, sâu sắc, toàn diện [166, tr.24].

Vai trò, trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức đảng trong xây dựng đội ngũ CBCCS chưa được phát huy đúng mức. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện một số nội dung nêu trong các nghị quyết, kết luận của Trung ương về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ còn thiếu quyết liệt, chưa thường xuyên, nghiêm túc; chậm thể chế hóa, cụ thể hóa; ít kiểm tra, đôn đốc và chưa có chế tài xử lý nghiêm [166, tr.24]. Sự phối hợp giữa các cơ quan trong công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm còn thiếu chặt chẽ, thiếu hiệu lực, hiệu quả, dẫn đến việc phát hiện và xử lý sai phạm chưa kịp thời, triệt để.

Vai trò giám sát và phản biện xã hội của MTTQ, các tổ chức CT-XH còn mờ nhạt, hình thức. Việc xây dựng các cơ chế để tăng cường mối quan hệ mật thiết giữa cán bộ, đảng viên với Nhân dân còn hạn chế; chưa có cơ chế thực chất để người dân tham gia giám sát, góp ý xây dựng đội ngũ cán bộ. Ngoài ra, vai trò của báo chí, truyền thông trong việc phát hiện, đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ chưa được phát huy đúng mức, thiếu sự phối hợp chủ động giữa các cơ quan quản lý và cơ quan truyền thông, từ đó làm giảm hiệu quả công khai, minh bạch trong công tác cán bộ. Tỉnh ủy Đồng Nai chỉ rõ: “Công tác tuyên truyền, triển khai thực hiện phát huy vai trò của Nhân dân trong tham gia, góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền; giám sát việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống, trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên chưa được quan tâm đúng mức dẫn đến Nhân dân chưa nắm vững vấn đề cần góp ý và giám sát” [166, tr.24].

Hai là, một bộ phận CBCCS chưa thực sự ý thức sâu sắc về trách nhiệm trong việc tự tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống.

Một số cá nhân còn biểu hiện tư tưởng an phận, thiếu ý chí vươn lên, trông chờ vào sự sắp đặt của tổ chức, thiếu tinh thần cầu tiến trong học tập và nâng cao trình độ chuyên môn, LLCT. Đáng lưu ý, trước tác động tiêu cực của mặt trái cơ chế thị trường, một bộ phận CBCCS đã xuất hiện xu hướng sống thực dụng, hưởng thụ, đặt nặng lợi ích cá nhân hơn lợi ích tập thể. Từ đó, không ít trường hợp vi phạm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước, ảnh hưởng tiêu cực đến uy tín tổ chức đảng và niềm tin của quần chúng Nhân dân đối với đội ngũ cán bộ cơ sở. Vai trò trách nhiệm, nêu gương của một số cán bộ, đảng viên, có cả cấp ủy viên chưa cao, nhiều trường hợp vi phạm phải xử lý kỷ luật [166, tr.24]. Đây chính là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến chất lượng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai thời gian qua còn nhiều hạn chế, yếu kém.

Ba là, vẫn còn những hạn chế, bất cập trong cơ chế, chính sách liên quan đến xây dựng đội ngũ CBCCS, nhất là đối với địa phương có tình hình kinh tế, xã hội phát triển như tỉnh Đồng Nai.

Bên cạnh những kết quả đạt được, hệ thống cơ chế, chính sách về công tác CBCCS ở tỉnh Đồng Nai vẫn còn bộc lộ một số hạn chế. Một số quy định chậm được sửa đổi, bổ sung nên chưa thật sự phù hợp với yêu cầu thực tiễn, thiếu tính đồng bộ giữa các khâu từ tuyển dụng, sử dụng đến đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá cán bộ. Chính sách đãi ngộ đối với cán bộ cơ sở còn chưa tương xứng với khối lượng và tính chất công việc, chưa tạo được động lực mạnh mẽ để cán bộ yên tâm công tác, cống hiến lâu dài. Một số cơ chế đặc thù nhằm khuyến khích, thu hút nhân lực chất lượng cao tuy đã ban hành nhưng việc triển khai còn hạn chế, hiệu quả chưa cao. Công tác rà soát, điều chỉnh, hoàn thiện chính sách đôi khi còn chậm, dẫn đến lúng túng trong thực hiện, ảnh hưởng đến tính kịp thời và hiệu quả của công tác cán bộ.

Bốn là, tác động của mặt trái cơ chế thị trường.

Thành tựu mà nền kinh tế thị trường đã mang lại cho đất nước ta trên các lĩnh vực, nhất là về kinh tế từ khi Đảng tiến hành công cuộc đổi mới đến nay là vô cùng to lớn và không thể phủ nhận. Tuy nhiên, bên cạnh đó, nền kinh tế thị trường cũng tạo ra những mặt trái, tác động tiêu cực đến xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp nói chung và xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai nói riêng. Theo đó, mặt trái

kinh tế thị trường, nhất là tư tưởng tuyệt đối hóa lợi ích vật chất đã tác động và làm cho một bộ phận CBCCS ở tỉnh Đồng Nai chỉ chăm lo vun vén lợi ích cá nhân; nảy sinh lối sống thực dụng, làm giàu bằng mọi giá, từ đó sinh ra các hành vi tham nhũng, tiêu cực. Mặt khác, một phần CBCCS có tư tưởng lấy giá trị đồng tiền để giải quyết mọi mối quan hệ. Điều đó dẫn đến nhiều khâu, nhiều bước trong quy trình xây dựng đội ngũ CBCCS bị đồng tiền, lợi ích vật chất, phi vật chất chi phối. Điển hình nhất là vẫn có trường hợp cố tình bỏ nhiệm cán bộ có dấu hiệu vi phạm, bỏ nhiệm người nhà, người thân...

3.2.2. Một số vấn đề đặt ra trong xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai

3.2.2.1. Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai đặt ra yêu cầu ngày càng cao, trong khi nhận thức, trách nhiệm của một số chủ thể về vấn đề này còn hạn chế

Xây dựng đội ngũ cán bộ luôn được xác định là nhiệm vụ có tính chiến lược, giữ vai trò then chốt trong xây dựng Đảng và HTCT, là yếu tố quyết định sự thành công hay thất bại của sự nghiệp cách mạng. Quan điểm này đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng khẳng định rõ ràng, nhất quán trong suốt tiến trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam. Trong bối cảnh hiện nay, yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và CBCCS nói riêng đang ngày càng trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Nhất là trong giai đoạn đất nước đẩy mạnh đổi mới toàn diện, sắp xếp tổ chức bộ máy HTCT tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả theo tinh thần các nghị quyết Trung ương, công tác CBCCS phải đáp ứng những tiêu chuẩn mới, đòi hỏi cao hơn về năng lực và phẩm chất. Vai trò của cấp cơ sở ngày càng đặc biệt quan trọng, nhất hiện nay đã thực hiện chính quyền địa phương 2 cấp. Theo đó, cấp cơ sở trở thành tuyến đầu trong tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước; là nơi trực tiếp quản lý, điều hành các hoạt động kinh tế, CT-XH tại địa phương; đồng thời chịu trách nhiệm giải quyết phần lớn các thủ tục hành chính liên quan trực tiếp đến người dân và hoạt động của doanh nghiệp. Điều đó đặt ra yêu cầu cấp thiết phải xây dựng đội ngũ CBCCS có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Để đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao trong giai đoạn mới, xây dựng đội ngũ CBCCS cần được đặt ở vị trí ưu tiên, được quan tâm và đầu tư đúng mức, toàn diện hơn so với trước đây. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, ở một số địa phương, đặc biệt tại cấp cơ sở, nhận thức của một bộ phận cấp ủy, chính quyền về vị trí, vai trò và

tầm quan trọng của công tác này vẫn còn hạn chế, thiếu chiều sâu, chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn đặt ra. Điều này dẫn đến sự bị động trong lãnh đạo, chỉ đạo cũng như thiếu tính chủ động trong tham mưu, tổ chức thực hiện nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ.

Trong bối cảnh đó, vấn đề cấp thiết đặt ra là phải tạo chuyển biến rõ nét về nhận thức, trách nhiệm và năng lực hành động của các chủ thể có liên quan, trước hết là cấp ủy, chính quyền các cấp. Cần nâng cao vai trò lãnh đạo, chỉ đạo trong việc ban hành các chủ trương, giải pháp thiết thực nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở; đồng thời tăng cường trách nhiệm trong công tác kiểm tra, giám sát, phát huy hiệu quả của các cơ quan chuyên môn trong tham mưu chính sách, giải pháp cụ thể. Bên cạnh đó, cần đề cao trách nhiệm của các tổ chức đảng, MTTQ, các tổ chức CT-XH, đặc biệt là Nhân dân trong việc tham gia giám sát, phản biện và góp ý xây dựng đội ngũ cán bộ. Không kém phần quan trọng là ý thức tự giác, tinh thần trách nhiệm trong tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu của mỗi CBCCS nhằm không ngừng nâng cao năng lực, đạo đức công vụ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

3.2.2.2. Vai trò, nhiệm vụ của cán bộ cấp cơ sở ngày càng cao, trong khi chất lượng hiện nay còn nhiều hạn chế, bất cập

Thực hiện chủ trương của Đảng về việc sáp nhập một số đơn vị hành chính cấp tỉnh, tỉnh Đồng Nai mới đã được thành lập, trên cơ sở sáp nhập với tỉnh Bình Phước, từ đó tạo nên một tỉnh lớn không chỉ về quy mô, diện tích mà cả tiềm năng, định hướng phát triển. Đặc biệt khi Cảng hàng không quốc tế Long Thành đi vào hoạt động sẽ tạo ra cho tỉnh Đồng Nai bước đột phá lớn về công nghiệp, dịch vụ, du lịch, vận chuyển hàng hóa... Qua đó tạo ra cho tỉnh Đồng Nai một diện mạo mới, động lực mới; cùng với tiềm năng và lợi thế vốn có sẽ đưa tỉnh Đồng Nai bước sang giai đoạn phát triển mới ngày càng mạnh mẽ, sôi động. Để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, đòi hỏi đội ngũ cán bộ các cấp, trong đó có cấp cơ sở phải thật sự là những cán bộ có trình độ cả về chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước, LLCT. Đặc biệt, trước xu thế hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng của tỉnh, cấp cơ sở không chỉ giải quyết các vấn đề nông nghiệp, nông thôn, nông dân như trước đây mà còn là trực tiếp làm việc với các chuyên gia, doanh nghiệp nước ngoài. Điều đó đặt ra những yêu cầu mới về giáo dục, bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ, kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế đối với đội ngũ CBCCS của tỉnh Đồng Nai. Đây không phải là vấn đề mới và các cấp, các ngành, các cơ quan, đơn vị, địa

phương đều nhìn nhận và thấy rõ. Tuy nhiên, việc khắc phục, giải quyết triệt để mâu thuẫn nêu trên không phải một sớm, một chiều, mà nó cần có sự vào cuộc đồng bộ của tất cả các tổ chức, lực lượng; phải có lộ trình, bước đi phù hợp, kế hoạch, mục tiêu rõ ràng trong từng năm, nhiệm kỳ và giai đoạn. Đặc biệt, phải phát huy tốt vai trò tự giáo dục, tự bồi dưỡng, rèn luyện của chính bản thân cán bộ cơ sở, đồng thời vun đắp, khơi dậy khát vọng cống hiến, tình yêu quê hương đất nước trong đội ngũ CBCCS. Thực hiện tốt công tác giáo dục, bồi dưỡng sẽ góp phần xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai thực sự ngang tầm nhiệm vụ.

3.2.2.3. Quản lý, đánh giá giữ vai trò rất quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, tuy nhiên trên thực tế vấn đề này còn tồn tại nhiều hạn chế

Quản lý, đánh giá cán bộ là một khâu rất quan trọng trong quy trình của công tác cán bộ nói chung và xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh nói riêng. Nhìn chung những năm qua, Tỉnh ủy, UBND Tỉnh, cấp ủy đảng, chính quyền các cấp đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, coi trọng và không ngừng nâng cao chất lượng công tác quản lý, đánh giá cán bộ luôn bảo đảm: quản lý chặt chẽ, toàn diện, thường xuyên, liên tục, mọi lúc, mọi nơi, trong mọi nhiệm vụ; đánh giá cán bộ công tâm, dân chủ, khách quan, toàn diện, cụ thể và phát triển. Nhờ đó mà đội ngũ cán bộ cơ sở luôn bảo đảm tốt về số lượng, không ngừng nâng cao về chất lượng, có cơ cấu hợp lý, nhất là tình trạng cán bộ cơ sở, cán bộ trẻ vi phạm quy định, kỷ luật có xu hướng giảm, niềm tin của Nhân dân vào cán bộ cơ sở đã có những chuyển biến tích cực; nhiều cán bộ cơ sở có thiên hướng phát triển tốt và được bổ nhiệm ở những vị trí chủ chốt, quan trọng khi tuổi đời còn rất trẻ. Tuy nhiên, trên thực tế hiện nay, mặc dù, Đảng, Nhà nước đã có những quy định, tiêu chí cụ thể trong đánh giá cán bộ các cấp; Tỉnh ủy, UBND tỉnh cũng đã từng bước cụ thể hóa, ban hành hàng loạt các văn bản, hướng dẫn để các cơ quan, đơn vị, địa phương trong toàn Tỉnh thực hiện thống nhất, hiệu quả. Bên cạnh đó, công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra, kiểm tra được tiến hành cả thường xuyên, định kỳ và đột xuất ở các cấp. Tuy nhiên, trên thực tế công tác quản lý, đánh giá cán bộ cơ sở ở một số địa phương vẫn có những hạn chế, thiếu sót, bất cập, mâu thuẫn nảy sinh. Công tác quản lý cán bộ chưa thật sự toàn diện, chưa chú trọng quản lý chất lượng, mới chỉ chú trọng quản lý về số lượng, lý lịch cán bộ; công tác quản lý, nắm bắt tư tưởng và các mối quan hệ xã hội của cán bộ chưa được quan tâm coi trọng. Dẫn đến nhiều cấp ủy, tổ chức đảng bị bất ngờ khi cán bộ có những sai phạm nghiêm trọng. Trong đánh giá cán bộ vẫn còn

hiều vấn đề đáng lo ngại, như: Hiện tượng đánh giá cảm tính, mang tính áp đặt “yêu - ghét”, “hợp cạ”, “phe phái” vẫn còn diễn ra không ít ở các địa phương. Những cán bộ có năng lực, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm thường bị “soi”, hễ có khuyết điểm thường bị “quy chụp” làm giảm động lực phấn đấu. Bên cạnh đó, tư duy cục bộ, bè phái, lợi ích nhóm, đề cao chủ nghĩa cá nhân, “yêu cho tốt, ghét cho xấu”, hay nể nang, “dĩ hòa vi quý”, ngại đấu tranh, ngại phê bình,... vẫn đang diễn ra trong công tác đánh giá CBCCS ở tỉnh Đồng Nai thời gian qua.

3.2.2.4. Tinh thần tích cực, tự giác trong học tập nâng cao trình độ, tu dưỡng, giữ gìn đạo đức là vấn đề then chốt, có ý nghĩa quyết định đến xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, song trên thực tế vẫn còn nhiều hạn chế

Hiện nay, đội ngũ cán bộ các cấp của tỉnh Đồng Nai, trong đó có đội ngũ CBCCS, đang đứng trước những thách thức to lớn do tác động của nhiều yếu tố khách quan và chủ quan. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, toàn diện, cán bộ cơ sở không chỉ phải thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của môi trường phát triển mà còn phải đối mặt với những tác động đa chiều, phức tạp. Đáng chú ý, các thế lực thù địch, phản động ngày càng gia tăng các hoạt động chống phá với nhiều phương thức, thủ đoạn tinh vi, khó lường, lợi dụng không gian mạng, các vấn đề xã hội nhạy cảm để kích động, gây mất ổn định CT-XH. Bên cạnh đó, ảnh hưởng tiêu cực từ mặt trái của cơ chế thị trường, như chủ nghĩa cá nhân, thực dụng, chạy theo lợi ích vật chất... cũng đang từng bước xâm nhập vào tư tưởng, lối sống của một bộ phận cán bộ. Tình hình kinh tế, CT-XH trong nước có những biến động nhanh, phức tạp, cùng với yêu cầu phát triển năng động, bền vững của tỉnh Đồng Nai và khu vực Đông Nam Bộ đặt ra áp lực lớn đối với đội ngũ cán bộ, nhất là CBCCS - lực lượng trực tiếp triển khai các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước đến với Nhân dân. Những yếu tố này đòi hỏi xây dựng, bồi dưỡng và quản lý đội ngũ CBCCS phải có sự đổi mới mạnh mẽ, toàn diện, nhằm nâng cao bản lĩnh chính trị, đạo đức, năng lực thực thi nhiệm vụ trong tình hình mới.

Thực tiễn thời gian qua cho thấy, một bộ phận cán bộ, đảng viên ở tỉnh Đồng Nai, trong đó có CBCCS đã bộc lộ những biểu hiện suy thoái cả về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống lẫn phong cách, tác phong công tác. Biểu hiện rõ nhất là việc một số cán bộ sa vào chủ nghĩa cá nhân, đặt lợi ích riêng lên trên lợi ích tập thể, xa rời quần chúng, thiếu trách nhiệm trong thực thi công vụ. Hiện tượng quan liêu, thờ

ơ, vô cảm với đời sống, tâm tư, nguyện vọng chính đáng của Nhân dân, đặc biệt là hành vi tham nhũng, lãng phí, tiêu cực diễn ra ở nhiều địa phương đã và đang gây bức xúc trong xã hội. Hệ quả trực tiếp là sự suy giảm niềm tin của Nhân dân vào cấp ủy, chính quyền cơ sở, làm ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở.

Trong bối cảnh đất nước đang bước vào giai đoạn phát triển mới với nhiều yêu cầu cao hơn về chất lượng cán bộ, việc xây dựng đội ngũ CBCCS “vừa hồng, vừa chuyên”, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín là nhiệm vụ đặc biệt cấp thiết. Để thực hiện được yêu cầu đó, bản thân đội ngũ CBCCS phải là chủ thể chủ động, nêu cao tinh thần tự giác trong tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng, nâng cao trình độ chuyên môn, LLCT, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và tác phong công tác. Đây là yếu tố có tính chất quyết định, bởi nếu thiếu sự tự nỗ lực, tự đổi mới từ chính người cán bộ, thì mọi chính sách, chủ trương, biện pháp từ cấp trên, dù đúng đắn đến đâu, cũng khó có thể mang lại hiệu quả thiết thực trong thực tiễn.

3.2.2.5. Chức năng, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ngày càng nặng nề, trong khi chế độ, chính sách còn chưa thật sự tương xứng

Chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ và gia đình cán bộ, đặc biệt là cán bộ ở cấp cơ sở, luôn được Đảng và Nhà nước xác định là một trong những nội dung trọng tâm, thể hiện sự quan tâm nhất quán đối với công tác cán bộ. Trong tiến trình đổi mới và phát triển, các chủ trương, chính sách cán bộ không ngừng được hoàn thiện, điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh thực tiễn, góp phần nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ yên tâm công tác, cống hiến cho sự nghiệp chung. Là địa phương có tốc độ phát triển kinh tế năng động trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, Đồng Nai có nhiều điều kiện thuận lợi trong việc triển khai thực hiện các chính sách đối với đội ngũ cán bộ các cấp, trong đó có cán bộ cơ sở. Trong thời gian qua, Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã quán triệt nghiêm túc các nghị quyết, chỉ thị, quy định của Trung ương, đồng thời chủ động cụ thể hóa bằng các chính sách phù hợp với đặc thù phát triển của địa phương. Nhờ đó, đời sống của CBCCS từng bước được cải thiện, tạo niềm tin và động lực để họ thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

Tuy nhiên, đánh giá một cách toàn diện cho thấy, hệ thống cơ chế, chính sách đối với cán bộ cơ sở và hậu phương gia đình cán bộ vẫn còn một số bất cập nhất định. Một số chính sách còn thiếu tính bao quát, chưa điều chỉnh đầy đủ các nhóm

đối tượng cụ thể; các quy định liên quan đến điều động, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ còn thiếu rõ ràng về đối tượng ưu tiên; các chính sách về nhà ở, đất đai, bảo hiểm y tế cho thân nhân cán bộ chưa được triển khai cụ thể hoặc đồng bộ trong thực tiễn. Những vướng mắc này ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống và tâm lý của đội ngũ cán bộ cơ sở, đặc biệt là những người trẻ, đã lập gia đình, có con nhỏ, công tác xa quê, thu nhập chủ yếu dựa vào lương cơ bản. Do vậy, việc tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách cán bộ một cách đồng bộ, toàn diện, trong đó chú trọng đến việc chăm lo điều kiện sống và phúc lợi cho hậu phương gia đình cán bộ là yêu cầu cấp thiết. Khi cán bộ được đảm bảo tốt về đời sống vật chất và tinh thần, họ sẽ an tâm công tác, phát huy tinh thần trách nhiệm, nỗ lực vượt qua khó khăn, thử thách, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Đây cũng là cơ sở quan trọng để củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên vào sự lãnh đạo của Đảng, vai trò quản lý của Nhà nước và bản chất ưu việt của chế độ XHCN.

Tiểu kết chương 3

Trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai và các cấp ủy, chính quyền địa phương đã vận dụng một cách sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ, đồng thời quán triệt sâu sắc các quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, đặc biệt là CBCCS trong bối cảnh tình hình mới. Trên cơ sở đó, từ năm 2018 đến nay, xây dựng và đánh giá đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai đã có nhiều chuyển biến tích cực. Nhận thức của các chủ thể về vị trí, vai trò của cán bộ cơ sở ngày càng được nâng lên, tạo sự đồng thuận và trách nhiệm cao trong quá trình tổ chức thực hiện. Các biện pháp xây dựng đội ngũ CBCCS cơ bản đã thể hiện sự quán triệt, vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thực tiễn của tỉnh Đồng Nai. Nhờ đó chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở ngày càng được nâng lên cả về phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, phương pháp, tác phong công tác và tinh thần phục vụ Nhân dân.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai vẫn còn bộc lộ một số hạn chế. Nhận thức về vai trò, vị trí then chốt của cán bộ cơ sở ở một bộ phận cán bộ, đảng viên và cấp ủy chưa thật sự đầy đủ; công tác đánh giá cán bộ đôi khi còn hình thức, chưa phản ánh sát thực chất. Một số khâu như quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực chưa được triển khai đồng bộ, dẫn đến hiệu quả chưa cao. Những hạn chế trên bắt

nguồn từ nhiều nguyên nhân, cả khách quan và chủ quan, trong đó nguyên nhân chủ quan giữ vai trò quyết định. Đó là do nhận thức, trách nhiệm của một số chủ thể, lực lượng còn hạn chế; một bộ phận CBCCS chưa thực sự ý thức sâu sắc về trách nhiệm trong việc tự tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống; những hạn chế, bất cập trong cơ chế, chính sách liên quan đến xây dựng đội ngũ CBCCS; tác động của mặt trái cơ chế thị trường đến đội ngũ CBCCS.

Trên cơ sở đánh giá khách quan, toàn diện thực trạng đội ngũ CBCCS và xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai từ năm 2018 đến nay, luận án xác định những vấn đề đặt trong xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai trong kỷ nguyên mới, như: Xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai đang đặt ra yêu cầu ngày càng cao, trong khi nhận thức và trách nhiệm của một số chủ thể đối với vấn đề này vẫn còn hạn chế; vai trò và nhiệm vụ của cán bộ cơ sở ngày càng nặng nề, nhưng chất lượng đội ngũ hiện nay vẫn bộc lộ nhiều bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn; công tác quản lý, đánh giá cán bộ vốn giữ vai trò then chốt trong xây dựng đội ngũ, song trên thực tế vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế; tinh thần tự giác, tích cực trong học tập nâng cao trình độ, rèn luyện và giữ gìn phẩm chất đạo đức tuy có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển của đội ngũ cán bộ, nhưng vẫn chưa được thực hiện đầy đủ; chế độ, chính sách dành cho CBCCS chưa thật sự tương xứng với chức năng, nhiệm vụ ngày càng nặng nề, dẫn đến ảnh hưởng đến động lực phấn đấu và chất lượng thực thi nhiệm vụ. Đây chính là căn cứ để xác định sát đúng phương hướng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai trong kỷ nguyên mới.

Chương 4

DỰ BÁO CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG, PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH Ở TỈNH ĐỒNG NAI, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

4.1. DỰ BÁO CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH Ở TỈNH ĐỒNG NAI

4.1.1. Tác động của toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế

Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế là xu hướng phát triển tất yếu khách quan của thời đại. Dự báo trong thời gian tới, toàn cầu hóa và quan hệ hợp tác, hội nhập quốc tế không chỉ là xu thế chủ đạo mà còn ngày càng diễn ra sâu rộng và toàn diện hơn. Điều đó sẽ mở ra môi trường học tập rộng lớn “không có giới hạn” về không gian và khoảng cách địa lý đối với con người - với tư cách vừa là chủ thể xã hội, vừa là nguồn lực phát triển xã hội. Trong bối cảnh đó, đội ngũ cán bộ sẽ dễ dàng tiếp cận nguồn tài nguyên tri thức của nhân loại và những thành tựu khoa học kỹ thuật tiên tiến trên thế giới để nâng cao trình độ, kiến thức, từ đó vận dụng vào thực tiễn công tác. Tuy nhiên, xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sẽ kéo theo sự “xâm lăng văn hóa” ngày càng lớn, khó kiểm soát, dẫn đến xuất hiện tâm lý “sùng ngoại”, “bài nội” trong xã hội, bao gồm cả một bộ phận cán bộ non kém về nhận thức chính trị. Những biểu hiện cụ thể như: coi nhẹ các giá trị văn hóa, đạo đức truyền thống của dân tộc, cổ súy, chạy theo lối sống thực dụng, coi trọng vật chất, địa vị, danh vọng... (biểu hiện của bệnh chủ nghĩa cá nhân). Mặt khác, quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế còn là cơ hội cho các loại hình văn hóa phẩm phản động, độc hại thâm nhập vào nước ta thông qua nhiều con đường khác nhau. Điều đó sẽ tác động và gây ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống văn hóa, tinh thần của Nhân dân, làm phai nhạt lý tưởng của đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ CBCCS - những người thường xuyên và trực tiếp đối mặt với những cám dỗ vật chất.

Lợi dụng tác động mặt trái của xu thế toàn cầu hóa và hợp tác quốc tế, các thế lực thù địch, phản động đẩy mạnh chiến lược “diễn biến hòa bình”: Xuyên tạc chủ trương đường lối của Đảng; kích động chia rẽ phá hoại khối đại đoàn kết toàn dân tộc, âm mưu bạo loạn lật đổ Nhà nước XHCN. Thông qua các hoạt động kinh tế, như đầu tư, hợp tác kinh tế, sản xuất kinh doanh, lợi dụng “kẽ hở” của luật pháp để

lôi kéo những cán bộ suy thoái, biến chất tham gia thực hiện mưu đồ trục lợi bất chính, chống phá sự nghiệp cách mạng nước ta.

Trong bối cảnh đó, nhìn vào vị trí của Đồng Nai, một tỉnh có nền công nghiệp phát triển hàng đầu của nước ta, hằng năm có hàng trăm dự án đầu tư, hợp tác quốc tế, có thể là một trong những địa bàn trọng điểm mà chúng nhắm đến. Bên cạnh đó, thông qua quá trình hợp tác, toàn cầu hóa, các thế lực thù địch tiếp tục lôi kéo, cấu kết với các phần tử phản động trong nước, các đối tượng chưa từ bỏ tư tưởng thâm thù với chế độ XHCN, đang sinh sống trên địa bàn tỉnh, để thực hiện các hành động chống phá cấp ủy đảng, chính quyền địa phương. Nguy hiểm nhất là chúng tiếp tục dùng tiền để mua chuộc, dụ dỗ, lôi kéo, “gài bẫy” đội ngũ CBCCS, làm cho họ hoang mang, dao động, dẫn đến hoài nghi vào con đường đi lên CNXH, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, phai nhạt lý tưởng, giảm sút niềm tin, tha hóa phẩm chất đạo đức, từ đó đi ngược lại lợi ích của Đảng, Nhà nước và Nhân dân.

4.1.2. Tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Sự “bùng nổ” của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (Cách mạng công nghệ 4.0) đã và đang tác động mạnh mẽ tới tất cả các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Dự báo trong thời gian tới, cuộc Cách mạng công nghệ 4.0 sẽ phát triển theo “hàm số mũ” chứ không còn là “tốc độ tuyến tính”, tạo ra sự hội tụ ngày càng tăng của công nghệ, như trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật, “điện toán đám mây”, robot, thực tế ảo, vật liệu mới, giao diện người - máy, các mạng truyền thông, thương mại không gian... sẽ tạo nên một thế giới “siêu kết nối”. Điều đó mở ra cơ hội cho đội ngũ cán bộ nhanh chóng tiếp thu tri thức, nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, nhất là trình độ công nghệ thông tin, ngoại ngữ; kỹ năng mềm, năng lực thích ứng, năng lực giao tiếp; phương pháp, tác phong công tác công nghiệp; kinh nghiệm trong quản lý kinh tế - xã hội, nghiên cứu, ứng dụng thành tựu khoa học - công nghệ vào từng lĩnh vực công tác. Từ đó hoàn thiện các phẩm chất nhân cách cần thiết đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của cách mạng trong thời đại Cách mạng công nghệ 4.0.

Bên cạnh đó, thời đại “kỷ nguyên số” đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ cán bộ nhất là ở cấp cơ sở - cấp trực tiếp giải quyết hầu hết các thủ tục hành chính liên quan đến người dân và doanh nghiệp. Việc xây dựng chính quyền điện tử sẽ ngày càng được quan tâm, chú trọng, đòi hỏi đội ngũ CBCCS phải nắm vững các kỹ năng liên quan đến công nghệ thông tin. Theo đó, đội ngũ CBCCS phải làm quen với các

ứng dụng phức tạp như phân tích dữ liệu, trí tuệ nhân tạo (AI), Internet of Things (IoT), điện toán đám mây... Để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, đội ngũ CBCCS phải có khả năng thích ứng nhanh chóng với những thay đổi này, không ngừng học hỏi, cập nhật kiến thức, kỹ năng mới để không bị tụt hậu.

4.1.3. Tác động từ nền kinh tế thị trường

Sau gần bốn thập niên thực hiện công cuộc đổi mới toàn diện đất nước, trong bối cảnh chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, bao cấp sang nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, Việt Nam đã đạt được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử sâu sắc trên nhiều lĩnh vực. Dưới sự lãnh đạo đúng đắn, nhất quán của Đảng, tiến trình đổi mới không chỉ tạo động lực mạnh mẽ cho phát triển kinh tế - xã hội, mà còn từng bước định hình và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên. Quá trình này đã tạo ra môi trường, điều kiện thuận lợi để hình thành và phát triển phong cách làm việc mới trong đội ngũ cán bộ, đảng viên, với những đặc trưng nổi bật như: năng động, sáng tạo, chủ động trong tư duy, quyết liệt trong hành động, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm và có bản lĩnh trong công tác lãnh đạo, quản lý. Đồng thời, công cuộc đổi mới cũng là nhân tố thúc đẩy quá trình hoàn thiện phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị và phong cách làm việc chuyên nghiệp của cán bộ, từng bước đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong thực hiện nhiệm vụ chính trị, phù hợp với yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế sâu rộng.

Tuy nhiên, bên cạnh mặt tích cực, mặt trái của kinh tế thị trường đã tác động tiêu cực tới mọi mặt của đời sống xã hội nói chung, xây dựng đội ngũ CBCCS ở nước ta cũng như ở tỉnh Đồng Nai nói riêng. Nền kinh tế thị trường làm cho sự phân hóa giàu - nghèo, chênh lệch về thu nhập ngày càng gia tăng. Kinh tế thị trường kích thích lối sống cá nhân, vị kỷ, thực dụng, coi trọng tiền tài, danh vọng, địa vị đã làm biến dạng cách đánh giá, nhìn nhận con người, làm đảo lộn các chuẩn mực văn hóa, đạo lý tốt đẹp của dân tộc và “méo mó” các chuẩn mực quan hệ đạo đức xã hội. Những tác động tiêu cực đó đã, đang và vẫn sẽ tiếp tục len lỏi, ngấm ngấm tác động đến tư tưởng, tâm lý, tình cảm của một bộ phận cán bộ, đảng viên. Biểu hiện ở một bộ phận cán bộ có tư tưởng so sánh thiệt hơn giữa công tác trong lĩnh vực nhà nước với tư nhân; chạy theo lối sống thực dụng, có tư tưởng làm giàu bằng mọi giá, bất chấp kỷ cương pháp luật, lương tâm, danh dự, nhân phẩm, dẫn đến các hành vi tham nhũng, tiêu cực. Ngoài ra, một bộ phận cán bộ, đảng viên thoái hóa, biến chất tiếp tục sa vào việc chạy chức, chạy quyền, chạy quy hoạch, chạy bằng cấp, chạy tuổi, chạy luân chuyển, chạy kỷ luật, chạy

khen thưởng...vv. Bên cạnh đó, những tác động tiêu cực còn làm cho quan hệ cấp trên, cấp dưới bị chi phối bởi đồng tiền cùng những lợi ích cá nhân bất chính. Cấp dưới tìm mọi cách kết thân với cấp trên để được “nâng đỡ”, “tạo điều kiện”; cấp trên quan hệ với cấp dưới để được “biểu xén”, “đút lót”. Hệ quả của nó là: cấp dưới xem thường cấp trên; đồng chí, đồng đội nghi ngờ, đố kỵ lẫn nhau; người có tài, có đức, có tâm, có tầm bị gạt ra khỏi cơ cấu, người yếu kém về năng lực, phẩm chất được “đánh bóng”, “tô hồng”. Ngoài ra, mặt trái kinh tế thị trường còn phá vỡ mối đoàn kết gắn bó giữa cán bộ với Nhân dân. Cán bộ tìm mọi cách vùi vĩnh để “kiếm chác”, Nhân dân tìm mọi cách để đút lót cán bộ nhằm đạt được mục đích cá nhân. Khi đó, kỷ luật Đảng, pháp luật Nhà nước, nguyên tắc, quy định... có thể sẽ chỉ còn là “biểu tượng”, thay vào đó là “quan hệ lợi dụng”, “quan hệ tiền bạc”.

Chính vì vậy, đòi hỏi Tỉnh ủy, UBND tỉnh, cấp ủy đảng, chính quyền các cấp và bản thân mỗi CBCCS phải nhận thức rõ và có những giải pháp, hành động quyết liệt để khắc phục, hạn chế những tác động tiêu cực nói trên đến quá trình xây dựng đội ngũ CBCCS. Tăng cường công tác giáo dục chính trị, quản lý, giải quyết tốt tư tưởng gắn với đẩy mạnh thực hiện “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong tình hình mới”; đề cao việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”; kiên quyết chống chủ nghĩa cá nhân, phòng, chống tệ nạn tham nhũng, lãng phí, tiêu cực trong đội ngũ CBCCS.

4.1.4. Tác động từ những yêu cầu mới của tỉnh Đồng Nai

Đồng Nai là tỉnh có vị trí trọng yếu, địa bàn trọng điểm về kinh tế, chính trị, an ninh, quốc phòng của khu vực và đất nước. Trong những năm qua, phát huy lợi thế vốn có và những điều kiện thuận lợi từ cơ chế, chính sách của Trung ương, Đồng Nai luôn là một trong những tỉnh dẫn đầu cả nước về tốc độ phát triển kinh tế và đóng góp vào ngân sách Nhà nước. Hiện nay, tỉnh Đồng Nai đang triển khai hàng loạt công trình trọng điểm quốc gia như: Sân bay quốc tế Long Thành, cao tốc Bến Lức - Long Thành, Biên Hòa - Vũng Tàu, đường vành đai 4 Thành phố Hồ Chí Minh. Bên cạnh đó, Đồng Nai cũng đang triển khai nhiều dự án lớn phục vụ phát triển kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội của tỉnh. Đặc biệt, thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ 11 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII, ngày 12/4/2025 (Nghị quyết số 60-NQ/TW) và Nghị quyết số 202/2025/QH15 của Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, hiện nay tỉnh Đồng Nai đã sáp nhập với tỉnh Bình Phước (tên gọi mới là tỉnh Đồng Nai), trung tâm hành chính đặt ở tỉnh Đồng Nai cũ.

Qua đó, mở ra thời kỳ phát triển mới “đầy hứa hẹn” vừa là tỉnh có công nghiệp phát triển hàng đầu cả nước vừa là tỉnh có thế mạnh về nông nghiệp, chế biến nông, lâm sản. Đây là cơ sở tạo ra động lực mới, khí thế mới để thúc đẩy tỉnh Đồng Nai “vươn mình” trở thành “tỉnh phát triển văn minh, hiện đại, tốc độ tăng trưởng cao, vượt qua ngưỡng thu nhập cao trong nhóm đầu của cả nước” [21, tr.1], như Kế hoạch thực hiện Quy hoạch tỉnh Đồng Nai thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050” của Chính phủ đã xác định. Điều này, tạo ra những điều kiện thuận lợi trong xây dựng đội ngũ CBCCS. Đời sống Nhân dân ngày càng được tăng lên, Nhân dân thêm tin tưởng vào đội ngũ cán bộ, đảng viên và cấp ủy, chính quyền; các chính sách cán bộ ngày càng được quan tâm và thực hiện đầy đủ hơn...

Tuy nhiên, sự phát triển năng động của tỉnh Đồng Nai kéo theo xu thế đô thị hóa nhanh nếu không được quản lý và quy hoạch hợp lý, nó có thể gây ra nhiều hậu quả tiêu cực nghiêm trọng. Dân số tăng nhanh, đặc biệt là do nhập cư, gây áp lực lớn lên hệ thống hạ tầng như giao thông (ùn tắc, tai nạn), y tế (quá tải bệnh viện), giáo dục (thiếu trường lớp), nhà ở (thiếu nhà ở, phát sinh khu ổ chuột). Đô thị hóa còn làm cho sự chênh lệch giàu nghèo, áp lực cuộc sống ngày càng lớn; tình trạng thiếu việc làm, và môi trường sống phức tạp có thể dẫn đến gia tăng các tệ nạn xã hội như trộm cắp, cướp giật, ma túy, mại dâm. Điều đó gây ra những khó khăn lớn đối với cấp ủy, chính quyền cơ sở trong quản lý, giữ gìn trật tự, an ninh trên địa bàn cũng như giải quyết các thủ tục hành chính liên quan đến người dân. Bên cạnh đó, quá trình đô thị hóa nhanh làm cho giá nhà đất ở hầu hết các địa phương trong tỉnh đều tăng cao, gây nên tình trạng “sốt đất”. Nếu cấp ủy, chính quyền, nhất là cấp cơ sở không làm tốt công tác quản lý cán bộ, đảng viên sẽ dễ phát sinh các hành vi sai trái, như: đề nghị chuyển đổi sai mục đích sử dụng đất; thẩm định tài sản, kê khống diện tích đất trong thực hiện đền bù các công trình, dự án; tình trạng “bảo kê” đối với việc xây dựng các công trình nhà ở hoặc các dự án đầu tư chưa được cấp phép. Ngoài ra, quá trình đô thị hóa sẽ kéo theo giá cả các mặt hàng phục vụ cho nhu cầu cuộc sống ngày càng tăng cao, gây gánh nặng cho người có thu nhập thấp, trong đó có đội ngũ CBCCS. Điều đó làm cho một bộ phận CBCCS có tư tưởng và hành vi “kiếm chát” từ người dân và doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, quán triệt quan điểm, chủ trương của Đảng, cùng với các địa phương khác trên cả nước, công cuộc đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của HTCT tỉnh Đồng Nai dự kiến sẽ được tiến hành mạnh mẽ, quyết liệt, đồng bộ ở tất cả các cấp. Qua đó sẽ tác động lớn, toàn diện đến cơ cấu, tổ chức, chức năng, nhiệm vụ của HTCT cấp

cơ sở. Thực hiện quan điểm, định hướng của Đảng là hướng mạnh về cơ sở (Kết luận 126 của Bộ Chính trị đã nhấn mạnh, phải củng cố, tăng cường cho cấp xã không chỉ về số lượng mà cả chất lượng nguồn nhân lực, kinh phí, bảo đảm các điều kiện để chính quyền địa phương cấp cơ sở thực hiện cho tốt, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cao hơn). Đơn vị hành chính cấp cơ sở của tỉnh sẽ điều chỉnh theo hướng giảm nhiều về số lượng (từ 50-60%) nhưng lại tăng nhiều về diện tích, quy mô dân số thuộc quản lý của cấp cơ sở. Theo đó, không gian quản lý của cấp cơ sở rộng hơn, nhu cầu giải quyết công việc của Nhân dân nhiều hơn. Điều chỉnh về chức năng, nhiệm vụ của cấp cơ sở (vấn đề phân cấp, phân quyền): tăng chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền bao gồm việc chuyển một số chức năng, nhiệm vụ của chính quyền cấp huyện về cấp xã, gia tăng các thủ tục hành chính thực hiện ở cấp xã. Thay đổi tăng về biên chế, số lượng CBCCS theo hướng tăng số lượng, nhất là cán bộ khối chính quyền. Số lượng này có thể được tăng cường từ cấp huyện, cấp tỉnh (Quá trình này việc sàng lọc đội ngũ cũng sẽ được thực hiện để tinh lại đội ngũ hiện có của cấp cơ sở và bổ sung số mới từ cấp tỉnh, cấp huyện). Thay đổi mối quan hệ hành chính, từ: Tỉnh - huyện - xã, sang: Tỉnh - xã. Chức năng, nhiệm vụ của cấp cơ sở ngày càng nặng nề hơn, trách nhiệm của đội ngũ CBCCS ngày càng lớn hơn. Điều đó đặt ra yêu cầu cao hơn về trình độ, năng lực, phẩm chất của CBCCS. Bên cạnh đó, công cuộc tinh giản biên chế cũng trực tiếp tác động đến tâm tư, tình cảm của phần lớn đội ngũ CBCCS. Thực tế qua tiếp xúc cử tri (cán bộ, công chức cấp cơ sở) của các địa phương trong tỉnh, cho thấy, đại đa số cán bộ thuộc khối MTTQ và các tổ chức CT-XH bị ảnh hưởng rất lớn; trong đó nhiều trường hợp nằm trong diện tinh giản biên chế. Do đó, tác động lớn đến xây dựng CBCCS ở tỉnh Đồng Nai trong thời gian tới.

Ngoài ra, sau khi chính thức thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp (tỉnh - xã, bỏ cấp huyện), đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai phần lớn được điều động từ nguồn cán bộ cấp tỉnh và cấp huyện trước đây. Trong số đó, có cả những cán bộ từng giữ các cương vị cao trong HTCT cấp tỉnh như: Phó Chủ tịch UBND tỉnh, Trưởng, Phó các sở, ban, ngành, đoàn thể CT-XH; hoặc từng là Bí thư, Phó Bí thư Huyện ủy, Trưởng các ban, ngành, đoàn thể CT-XH cấp huyện. Điều này vừa tạo ra những thuận lợi, nhưng cũng đồng thời đặt ra không ít khó khăn, thách thức đối với xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thời gian tới. Về thuận lợi, đội ngũ này thường có trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý và kinh nghiệm công tác phong phú, giúp nâng cao hiệu quả điều hành, tổ chức thực hiện

các chủ trương, chính sách ở cơ sở; đồng thời tạo điều kiện để chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, khắc phục tình trạng “cục bộ địa phương” hoặc thiếu hụt cán bộ có năng lực. Tuy nhiên, khó khăn cũng rất đáng lưu ý khi nhiều cán bộ được điều động chưa am hiểu sâu sắc thực tiễn địa phương, dễ dẫn đến lỗi làm việc quan liêu, áp đặt, thiếu gắn bó với cơ sở và quần chúng Nhân dân. Bên cạnh đó, việc thiếu cơ chế phát hiện, đào tạo và sử dụng cán bộ tại chỗ có thể làm mất đi động lực phấn đấu của đội ngũ kế cận ở cơ sở, ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của nguồn nhân lực trong HTCT.

4.2. PHƯƠNG HƯỚNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH Ở TỈNH ĐỒNG NAI

Thấm nhuần sâu sắc và vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn nhất quán quan điểm, cán bộ là nhân tố chủ chốt, giữ vai trò nòng cốt, quyết định đến sự thành công hay thất bại của sự nghiệp cách mạng. Chính vì thế, công tác cán bộ, được xác định là khâu “then chốt” trong toàn bộ công tác lãnh đạo của Đảng; là nhiệm vụ chiến lược, gắn liền với sự tồn tại, phát triển của Đảng, đất nước và chế độ XHCN. Từ nhận thức sâu sắc đó, Đảng luôn đặc biệt quan tâm đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ ở tất cả các cấp. Mục tiêu là hình thành một đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, hết lòng phụng sự Tổ quốc và phục vụ Nhân dân.

Quán triệt và cụ thể hóa quan điểm của Đảng, đồng thời để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển của tỉnh Đồng Nai trong kỷ nguyên mới, Tỉnh ủy Đồng Nai đề ra chủ trương: “Tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp; gắn chặt chẽ xây dựng đội ngũ cán bộ với kiện toàn hệ thống tổ chức bộ máy. Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong HTCT từ tỉnh đến cơ sở” [166, tr.26].

Đồng thời, tiếp tục tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất, toàn diện của các cấp ủy, tổ chức đảng đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ; kiên quyết siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong đội ngũ, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, giữ vững kỷ cương của Đảng. Song song với đó, cần xây dựng và hoàn thiện môi trường, cơ chế khuyến khích đổi mới, sáng tạo, tạo điều kiện để bảo vệ, cổ vũ những cán bộ có bản lĩnh, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Việc phân công, phân cấp phải gắn chặt với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm và cơ chế kiểm soát quyền

lực; thường xuyên tiến hành kiểm tra, giám sát, kịp thời phát hiện, ngăn chặn và xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm, suy thoái trong đội ngũ cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ thực sự trong sạch, vững mạnh, ngang tầm nhiệm vụ.

Căn cứ quan điểm trên, Luận án xác định phương hướng xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai, đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 như sau:

4.2.1. Kiên định, tiếp tục nghiên cứu, vận dụng linh hoạt, sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở phù hợp với điều kiện cụ thể của tỉnh Đồng Nai

Trong suốt hành trình hoạt động cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đặc biệt coi trọng công tác cán bộ, xem đây là vấn đề có ý nghĩa quyết định đến sự tồn tại và phát triển của Đảng cũng như thắng lợi của sự nghiệp cách mạng. Theo Người, cán bộ chính là cầu nối giữa Đảng với Nhân dân, là nhân tố quyết định sự thành bại của mọi nhiệm vụ chính trị. Tư tưởng của Người về cán bộ vừa có giá trị lý luận sâu sắc, vừa thể hiện tầm nhìn thực tiễn, trở thành nền tảng tư tưởng định hướng cho Đảng trong suốt quá trình lãnh đạo và tổ chức công tác cán bộ, từ thời kỳ đấu tranh giành độc lập dân tộc đến giai đoạn đổi mới hiện nay. Mặc dù đã hình thành gần một thế kỷ, nhưng những quan điểm của Hồ Chí Minh về công tác cán bộ vẫn giữ nguyên giá trị thời sự và tính chỉ đạo thực tiễn cao, là cơ sở lý luận nền tảng, soi đường, chỉ lối cho Đảng đề ra đường lối lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ trong mọi giai đoạn cách mạng. Chính vì thế, xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, CBCCS ở tỉnh Đồng Nai nói riêng, cần phải kiên định, vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh. Việc kiên định và vận dụng sáng tạo tư tưởng của Người phải được xem là định hướng xuyên suốt, mang tính nguyên tắc. Các cấp ủy, chính quyền trong tỉnh cần thường xuyên nghiên cứu, thẩm nhuần và cụ thể hóa những quan điểm, chỉ dẫn của Hồ Chí Minh về sự cần thiết, chủ thể, lực lượng, nội dung, biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ; trên cơ sở đó, linh hoạt triển khai thành các chủ trương, cơ chế, giải pháp phù hợp với đặc điểm tình hình, điều kiện phát triển và yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương trong giai đoạn mới.

4.2.2. Phát huy vai trò của các chủ thể, lực lượng trong xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở

Cấp ủy đảng các cấp cần không ngừng nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến

đầu; tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra và giám sát trong toàn bộ quá trình quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và sử dụng cán bộ; gắn trách nhiệm của tập thể cấp ủy và người đứng đầu với kết quả xây dựng đội ngũ CBCCS.

Chính quyền các cấp phải chủ động cụ thể hóa các chủ trương, nghị quyết của Đảng, Tỉnh ủy, thành cơ chế, chính sách phù hợp với điều kiện thực tiễn; đồng thời chú trọng hoàn thiện quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm, sử dụng và đãi ngộ cán bộ theo hướng công khai, dân chủ.

Các cơ quan chuyên môn cần chủ động nghiên cứu, đề xuất và triển khai các cơ chế, chính sách phù hợp nhằm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực ở cơ sở. Mỗi cơ quan phải phát huy tốt thế mạnh riêng: ngành tổ chức - nội vụ đảm bảo tính khoa học, minh bạch trong công tác cán bộ; cơ quan kiểm tra, thanh tra, tư pháp tăng cường kiểm soát quyền lực, giữ nghiêm kỷ luật, kỷ cương; ngành tuyên giáo và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng chú trọng trang bị tri thức LLCT, đạo đức công vụ và năng lực quản lý, thích ứng với chuyển đổi số. Sự phối hợp nhịp nhàng, đồng bộ giữa các cơ quan chuyên môn không chỉ nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở, mà còn góp phần củng cố hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và uy tín của HTCT ở địa phương.

Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức CT-XH có trách nhiệm thực hiện tốt chức năng giám sát, phản biện xã hội, tham gia đóng góp ý kiến đối với các khâu quy hoạch, tuyển chọn, đánh giá và sử dụng cán bộ, bảo đảm tính dân chủ, khách quan và minh bạch. Đồng thời, các tổ chức này cần đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục, vận động hội viên, đoàn viên phát huy tinh thần đồng thuận, ủng hộ chủ trương của Đảng, giám sát việc thực hiện nhiệm vụ của cán bộ ở cơ sở.

Nhân dân, cần phát huy mạnh mẽ quyền làm chủ trong việc tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ thông qua góp ý, phản ánh, giám sát và đánh giá. Sự tham gia tích cực của Nhân dân không chỉ là nguồn thông tin thực tiễn quan trọng giúp cấp ủy, chính quyền nắm bắt kịp thời tình hình, mà còn là cơ chế tự giám sát và điều chỉnh hành vi công vụ, góp phần rèn luyện đạo đức, nâng cao tinh thần phục vụ của cán bộ.

4.2.3. Đổi mới nội dung, phương thức xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở

Trong giai đoạn tới, Tỉnh ủy và UBND tỉnh cần tiếp tục thể chế hóa và cụ thể hóa các nghị quyết, quy định, hướng dẫn của Trung ương sao cho phù hợp với điều kiện

thực tiễn của địa phương. Việc rà soát, điều chỉnh, bổ sung hoặc ban hành mới các quy định liên quan đến công tác xây dựng đội ngũ CBCCS phải được thực hiện thường xuyên, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ và liên thông giữa các cấp, các khâu, đồng thời làm rõ thẩm quyền, trách nhiệm và mối quan hệ phối hợp của từng tổ chức, từng cấp trong toàn bộ quy trình.

Tỉnh cần xây dựng kế hoạch cụ thể nhằm bảo đảm đủ nhân lực cho cấp cơ sở, không để xảy ra tình trạng thiếu hụt người làm việc, nhất là tại các địa bàn vùng sâu, vùng xa, khu vực còn nhiều khó khăn về phát triển kinh tế, xã hội hoặc ở các đơn vị hành chính mới hình thành sau sáp nhập. Đồng thời, cần duy trì cơ chế rà soát, cập nhật thường xuyên dữ liệu cán bộ, chủ động trong việc bố trí, điều động, luân chuyển hoặc thay thế khi cần thiết. Việc này phải gắn với chiến lược phát triển nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý, bảo đảm tính ổn định, liên tục và hiệu quả hoạt động của HTCT cấp cơ sở.

Về nội dung xây dựng:

Về cơ cấu, cần xây dựng đội ngũ CBCCS theo hướng hợp lý, đồng bộ và ổn định, bảo đảm sự kế thừa giữa các thế hệ, hài hòa về giới tính, độ tuổi, dân tộc và trình độ chuyên môn. Việc bố trí cán bộ phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, đặc điểm địa bàn và năng lực thực tế của từng người, đồng thời quan tâm phát triển, sử dụng hiệu quả nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ và người dân tộc thiểu số. Cần kết hợp hài hòa giữa cán bộ được đào tạo, trưởng thành tại địa phương với cán bộ được luân chuyển, tăng cường từ các cơ quan, đơn vị khác, nhằm bổ sung kinh nghiệm, tạo tính mở và tính kế thừa trong bộ máy. Tổ chức bộ máy cán bộ cơ sở phải tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo, cải cách hành chính và hội nhập quốc tế trong giai đoạn hiện nay.

Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và LLCT, cần tiếp tục chuẩn hóa đội ngũ CBCCS theo yêu cầu của thời kỳ mới. Mỗi cán bộ phải được trang bị vững chắc kiến thức chuyên môn phù hợp với lĩnh vực phụ trách, đồng thời thường xuyên cập nhật, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, năng lực quản lý, điều hành và xử lý tình huống thực tiễn. Cùng với đó, cần tăng cường bồi dưỡng LLCT nhằm củng cố bản lĩnh chính trị, đạo đức công vụ và tinh thần phục vụ Nhân dân, giúp cán bộ có khả năng vận dụng sáng tạo chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn địa phương. Việc đào tạo, bồi dưỡng cần gắn với quy

hoạch, vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh, bảo đảm tính hệ thống, liên thông và hiệu quả trong xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh.

Về phẩm chất và đạo đức, đội ngũ CBCCS cần được xây dựng theo hướng thật sự trong sạch, liêm khiết, tận tụy và gương mẫu trong công việc cũng như đời sống. Mỗi cán bộ phải không ngừng tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng, giữ vững bản lĩnh chính trị, tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ Nhân dân. Cần đề cao vai trò nêu gương của người đứng đầu, lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ và sự tín nhiệm của tập thể, của Nhân dân làm tiêu chí quan trọng trong đánh giá đạo đức, lối sống. Bên cạnh đó, cần tăng cường cơ chế kiểm tra, giám sát, kịp thời phát hiện, ngăn chặn và xử lý nghiêm các biểu hiện suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, xứng đáng với niềm tin của Đảng và Nhân dân.

Về phương thức xây dựng: Cần thực hiện đồng bộ, toàn diện và có trọng tâm, trọng điểm, bảo đảm kết hợp hài hòa giữa quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và đánh giá cán bộ. Quá trình xây dựng đội ngũ phải dựa trên nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ, đi đôi với phát huy vai trò, trách nhiệm của chính quyền và các tổ chức CT-XH trong HTCT. Cần đổi mới mạnh mẽ phương pháp đánh giá cán bộ theo hướng lấy kết quả, hiệu quả công việc và sự tín nhiệm của Nhân dân làm thước đo; đồng thời ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, theo dõi, cập nhật dữ liệu cán bộ, bảo đảm tính công khai, minh bạch và khách quan. Bên cạnh đó, cần coi trọng công tác kiểm tra, giám sát, phát hiện và xử lý kịp thời sai phạm, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, khuyến khích cán bộ nỗ lực học tập, rèn luyện và cống hiến lâu dài cho địa phương.

4.2.4. Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở hướng đến mục tiêu nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở

Mục tiêu xuyên suốt của công tác xây dựng đội ngũ CBCCS trong giai đoạn tới là hướng đến nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu và chất lượng hoạt động của toàn bộ HTCT ở cơ sở, bao gồm tổ chức đảng, chính quyền, MTTQ và các đoàn thể CT-XH. Việc chuẩn hóa, trẻ hóa, chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ không chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu công tác nhân sự, mà còn góp phần trực tiếp vào việc củng cố tổ chức đảng thật sự trong sạch, vững mạnh, đủ khả năng lãnh đạo toàn diện các mặt đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội ở địa phương.

Cùng với đó, việc nâng cao trình độ, năng lực và phẩm chất của cán bộ sẽ tạo tiền đề để chính quyền cơ sở hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Đội ngũ cán bộ được xây dựng bài bản, có bản lĩnh chính trị, đạo đức công vụ và kỹ năng dân vận tốt sẽ giúp MTTQ và các đoàn thể CT-XH phát huy vai trò tập hợp, đoàn kết, phản biện và giám sát xã hội, qua đó tăng cường mối liên hệ mật thiết giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân.

Như vậy, xây dựng đội ngũ CBCCS không chỉ là nhiệm vụ thường xuyên của công tác tổ chức cán bộ, mà còn là giải pháp căn cốt nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của tổ chức đảng, chính quyền, MTTQ và các đoàn thể CT-XH, góp phần xây dựng HTCT cơ sở thật sự vững mạnh, dân chủ, kỷ cương, gần dân và vì dân. Chính vì thế, xây dựng đội ngũ CBCCS phải được tiến hành đồng bộ, gắn chặt với yêu cầu phát triển KT-XH, quốc phòng - an ninh và hội nhập quốc tế, bảo đảm sự thống nhất giữa năng lực, phẩm chất và uy tín của cán bộ với mục tiêu nâng cao hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở.

4.3. GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH Ở TỈNH ĐỒNG NAI

4.3.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho các chủ thể, lực lượng về xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai trong kỷ nguyên mới

Nhận thức sâu sắc ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác xây dựng đội ngũ CBCCS là nền tảng quyết định để khơi dậy trách nhiệm chính trị, tinh thần tự giác và sự phối hợp chủ động của các chủ thể trong HTCT. Khi nhận thức được thống nhất và trách nhiệm được đề cao, các lực lượng tham gia sẽ có cách tiếp cận năng động, sáng tạo và quyết liệt hơn trong từng khâu của quá trình lãnh đạo, quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện công tác cán bộ. Đây chính là giải pháp mang tính định hướng, có ý nghĩa căn bản trong việc bảo đảm tính toàn diện, đồng bộ và hiệu quả của quá trình xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai. Để thực hiện tốt giải pháp này, cần thực hiện một số nội dung, biện pháp cụ thể sau đây:

Một là, đa dạng các nội dung tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức về xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Tăng cường tuyên truyền, giáo dục và nâng cao nhận thức về tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ. Tỉnh ủy, UBND tỉnh cùng các cấp ủy, chính quyền, MTTQ và toàn thể đội ngũ cán bộ, đảng viên cần tiếp tục đẩy

mạnh việc nghiên cứu, học tập và quán triệt sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, coi đây là trục tư tưởng xuyên suốt trong công tác giáo dục chính trị, tư tưởng của HTCT. Trọng tâm là làm sáng rõ những giá trị lý luận và thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về sự cần thiết, chủ thể, lực lượng, nội dung, biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ. Thông qua đó, để các chủ thể, lực lượng nhận thức rõ tính cách mạng, khoa học, nhân văn của tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ; thấy được tính cấp thiết của việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ CBCCS hiện nay. Việc vận dụng và cụ thể hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ cần được thực hiện một cách linh hoạt, sáng tạo, gắn chặt với điều kiện thực tiễn, định hướng phát triển và yêu cầu nhiệm vụ chính trị của tỉnh Đồng Nai trong từng giai đoạn. Quá trình này không chỉ là nội dung mang tính chiến lược, có ý nghĩa lâu dài trong công tác cán bộ, mà còn là thước đo sinh động cho hiệu quả của việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Thực hiện tốt nội dung này sẽ góp phần lan tỏa những giá trị tư tưởng của Người trong đời sống CT-XH của cán bộ, đảng viên.

Tuyên truyền, nâng cao nhận thức về chủ trương, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trong xây dựng đội ngũ cán bộ. Cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, quán triệt sâu rộng các văn bản quan trọng của Đảng liên quan đến công tác cán bộ, đặc biệt là Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII, trong đó khẳng định rõ: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu then chốt trong xây dựng Đảng và HTCT”. Đồng thời, tổ chức thực hiện nghiêm túc Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 của Hội nghị Trung ương 4 khóa XIII về “tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng và HTCT; kiên quyết ngăn chặn, xử lý nghiêm các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; hiện tượng “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ”; đặc biệt, ác cấp ủy, tổ chức đảng trong tỉnh cần tiếp tục quán triệt và triển khai nghiêm túc Công văn Số 03/CV-BCĐ, ngày 15/4/2025 của Ban Chi đạo sắp xếp đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình chính quyền địa phương hai cấp, về “một số nhiệm vụ sắp xếp đơn vị hành chính và tổ chức chính quyền địa phương hai cấp; về tổ chức bộ máy, cán bộ, công chức, viên chức khi thực hiện sắp xếp”. Trong đó, cần đặc biệt lưu ý việc thực hiện đúng các định hướng, tiêu chuẩn đối với đội ngũ CBCCS; hướng dẫn Số 31-HD/BTCTW ngày 23/4/2025 của Ban Tổ chức Trung ương, về “việc thành lập tổ chức đảng tương ứng các đơn vị hành chính ở địa phương và sắp xếp tổ chức bộ máy

cơ quan MTTQ Việt Nam, đoàn thể cấp tỉnh, cấp xã”. Song song với đó, quán triệt Quy định số 37-QĐ/TW ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương về những điều đảng viên không được làm, gắn với việc đẩy mạnh thực hiện hiệu quả Cuộc vận động “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong tình hình mới”.

Bên cạnh đó, cần tiếp tục tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến và nâng cao nhận thức pháp luật cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đặc biệt là các quy định trong Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan. Mục tiêu là giúp cán bộ nắm vững, hiểu rõ và thực hiện đúng chức trách, quyền hạn, nghĩa vụ trong quá trình công tác, bảo đảm hoạt động của bộ máy hành chính diễn ra minh bạch, đúng quy định và hiệu quả. Song song với đó, cần chú trọng bồi dưỡng nhận thức về quyền, nghĩa vụ, chế độ, chính sách, nhằm tạo động lực phấn đấu, nuôi dưỡng tinh thần cống hiến, ý thức phục vụ Nhân dân và trách nhiệm trước nhiệm vụ được giao. Việc giáo dục chính trị, tư tưởng cần gắn liền với rèn luyện đạo đức công vụ, đề cao tinh thần nêu gương, liêm chính, tận tụy của cán bộ, đảng viên trong phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và lãng phí. Đồng thời, phải duy trì nghiêm túc các quy định về kê khai tài sản, kiểm soát quyền lực, bảo đảm công khai, minh bạch trong hoạt động công vụ và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm. Việc triển khai đồng bộ các nội dung nêu trên sẽ giúp đội ngũ cán bộ cùng các chủ thể liên quan nắm vững bản chất, thấu hiểu sâu sắc và vận dụng linh hoạt, sáng tạo các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trong công tác cán bộ. Qua đó, công tác xây dựng đội ngũ CBCCS ở Đồng Nai được định hướng đúng về chính trị, phù hợp với điều kiện đặc thù của địa phương, đồng thời đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh.

Tuyên truyền, nâng cao nhận thức về yêu cầu, nhiệm vụ phát triển của tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn mới. Tuyên truyền, nâng cao nhận thức về yêu cầu và nhiệm vụ phát triển của tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn mới. Là một trong những trung tâm kinh tế - công nghiệp trọng điểm của vùng kinh tế phía Nam, tỉnh Đồng Nai giữ vị trí chiến lược đối với sự phát triển của cả nước. Bước vào thời kỳ phát triển mới, tỉnh Đồng Nai được Đảng và Nhà nước kỳ vọng trở thành một trong những địa phương năng động, phát triển toàn diện, giữ vai trò đầu tàu của khu vực Đông Nam Bộ và nằm trong nhóm dẫn đầu cả nước về công nghiệp, dịch vụ, logistics và du lịch. Với vị trí chiến lược, tiềm năng to lớn về kinh tế - xã hội và hệ thống kết cấu hạ tầng ngày càng hoàn thiện, Đồng Nai đang đứng trước cơ hội lớn để bứt phá mạnh mẽ, đóng góp quan trọng vào tiến trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế của đất nước. Để đáp ứng được yêu cầu đó,

đòi hỏi, đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp cơ sở của tỉnh Đồng Nai phải thật sự vững mạnh cả về phẩm chất lẫn năng lực. Do đó, cấp ủy, chính quyền và các cơ quan chức năng của tỉnh cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng, giúp đội ngũ cán bộ thấm nhuần sâu sắc quan điểm, đường lối phát triển của Đảng, của Tỉnh ủy và UBND tỉnh. Trọng tâm là làm cho cán bộ hiểu rõ mục tiêu, định hướng chiến lược của Quy hoạch tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050. Song song với đó, cần tăng cường phổ biến, quán triệt chủ trương của Tỉnh ủy và UBND tỉnh về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy HTCT, đặc biệt là các chủ trương liên quan đến việc sáp nhập đơn vị hành chính cấp tỉnh (Đồng Nai - Bình Phước) và cấp xã, nhằm tinh gọn tổ chức, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động. Thông qua quá trình tuyên truyền, giáo dục này, đội ngũ cán bộ các cấp, đặc biệt là cán bộ cơ sở, ngày càng nhận thức sâu sắc và đúng đắn hơn về vai trò, trách nhiệm của mình trong sự nghiệp xây dựng và phát triển địa phương. Họ hiểu rõ hơn ý nghĩa của việc học tập và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, coi đó là kim chỉ nam để rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ và phong cách làm việc gần dân, trọng dân, vì dân. Trên cơ sở đó, mỗi cán bộ hình thành ý thức tự giác trong tu dưỡng, bồi dưỡng năng lực, phát huy tinh thần chủ động, sáng tạo, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Hai là, tiến hành đa dạng các hình thức tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức về xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Thông qua sinh hoạt Đảng. Trong quá trình sinh hoạt Đảng, các tổ chức đảng, đặc biệt là ở cấp cơ sở cần tăng cường quán triệt và triển khai thực hiện nghiêm túc các chỉ thị, nghị quyết của Đảng, cùng với chính sách, pháp luật của Nhà nước và các chủ trương, quy định của Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai về công tác cán bộ. Quá trình này cần được gắn chặt với việc xác định rõ các định hướng đổi mới và sắp xếp tổ chức của HTCT theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; đồng thời quan tâm toàn diện đến các khâu trong công tác cán bộ như quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và sử dụng nhân sự phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng địa phương, cơ quan, đơn vị. Công tác quán triệt, triển khai phải được tiến hành thường xuyên, có trọng tâm, trọng điểm, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ và liên tục trong chỉ đạo, điều hành. Cùng với đó, cần xây dựng cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ, giúp mỗi cán bộ, đảng viên không chỉ nắm vững về mặt nhận thức mà còn có khả năng vận dụng linh hoạt, sáng tạo các quan điểm, chủ trương vào thực tiễn công tác, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của HTCT cơ sở.

Đồng thời, nghiên cứu cụ thể hóa những nội dung trong xây dựng đội ngũ cán bộ thành những chuyên đề như: “Đạo đức công vụ và trách nhiệm của cán bộ, đảng viên”, “Phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu của đảng viên trong thực hiện nhiệm vụ”, “Đổi mới phong cách lãnh đạo, quản lý và làm việc của đội ngũ cán bộ” để đưa vào sinh hoạt. Thông qua đó, các cấp ủy, chi bộ không chỉ tạo môi trường thuận lợi để cán bộ, đảng viên trao đổi, thảo luận và chia sẻ kinh nghiệm công tác, mà còn khuyến khích tinh thần tự học, tự rèn luyện và nâng cao ý thức trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ. Quá trình này góp phần hình thành văn hóa học tập, tự bồi dưỡng trong tổ chức đảng, giúp đội ngũ cán bộ, đảng viên ngày càng trưởng thành về bản lĩnh chính trị, năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức, đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Đây cũng là dịp để phát huy dân chủ trong sinh hoạt đảng, khuyến khích cán bộ, đảng viên mạnh dạn nêu lên chính kiến, đóng góp ý kiến xây dựng tập thể và tự điều chỉnh hành vi, tác phong của mình. Đồng thời, việc đưa các chuyên đề mang tính thực tiễn vào sinh hoạt định kỳ sẽ giúp cấp ủy, chi bộ có cơ sở đánh giá toàn diện hơn mức độ tiến bộ, trưởng thành của từng cán bộ, đảng viên; qua đó kịp thời biểu dương, khen thưởng các tập thể, cá nhân tiêu biểu, đồng thời phát hiện và chấn chỉnh những hạn chế, yếu kém trong quá trình công tác. Cách làm này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ, mà còn tạo động lực thúc đẩy đội ngũ cán bộ phấn đấu, rèn luyện, hoàn thiện bản thân.

Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò nêu gương, tinh thần trách nhiệm và thái độ cầu thị của người đứng đầu - Bí thư chi bộ, thủ trưởng cơ quan, đơn vị trong việc chủ động tự kiểm điểm, tự sửa chữa, lắng nghe và nghiêm túc tiếp thu các ý kiến đóng góp của cán bộ, đảng viên, qua đó củng cố niềm tin, sự đoàn kết và sức chiến đấu trong tổ chức đảng cơ sở. Người đứng đầu phải thực sự là trung tâm đoàn kết, là tấm gương sáng về đạo đức, lối sống, phong cách làm việc để cán bộ, đảng viên noi theo; đồng thời cần kiên quyết khắc phục tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm trong phê bình và tự phê bình. Phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, bởi đó là yếu tố tạo nên sức lan tỏa tích cực trong tổ chức đảng, khơi dậy tinh thần trách nhiệm, ý thức tự tu dưỡng và rèn luyện của mỗi cán bộ, đảng viên. Khi người đứng đầu gương mẫu trong hành động, nói đi đôi với làm, sẽ hình thành môi trường làm việc dân chủ, đoàn kết và kỷ cương, góp phần nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ. Từ đó, đội ngũ cán bộ không ngừng được củng cố cả về phẩm chất chính

trì, đạo đức, lối sống và năng lực công tác, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đổi mới và hội nhập.

Thông qua học tập và làm theo tư tưởng, tấm gương đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Đây mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh cần được xác định là nhiệm vụ thường xuyên, xuyên suốt và là một trong những nội dung trọng tâm của quá trình xây dựng, chỉnh đốn Đảng gắn với xây dựng đội ngũ cán bộ. Các cấp ủy, tổ chức đảng cần chủ động lồng ghép việc học tập và làm theo vào chương trình sinh hoạt định kỳ, bảo đảm tính thiết thực, phù hợp với đặc điểm, điều kiện cụ thể của từng cơ quan, đơn vị. Cùng với đó, cần đa dạng hóa hình thức tuyên truyền, giáo dục thông qua các cuộc thi, tọa đàm, diễn đàn trao đổi kinh nghiệm hoặc các hoạt động thực tiễn gắn với yêu cầu, tiêu chuẩn của người cán bộ trong giai đoạn mới. Đặc biệt, việc phát hiện, biểu dương và nhân rộng những tập thể, cá nhân tiêu biểu, mô hình hay, cách làm sáng tạo trong học tập và làm theo Bác cần được tiến hành thường xuyên, liên tục nhằm tạo động lực lan tỏa mạnh mẽ trong cấp ủy, chi bộ và toàn HTCT. Qua đó, khơi dậy tinh thần trách nhiệm, tính tiên phong, gương mẫu của cán bộ, đảng viên; hình thành môi trường rèn luyện, phấn đấu lành mạnh, giúp mỗi người không ngừng hoàn thiện phẩm chất, năng lực và phong cách công tác, đáp ứng yêu cầu đổi mới, phát triển của thời kỳ mới.

Thông qua các cơ quan truyền thông, báo chí, mạng xã hội. Trong bối cảnh bùng nổ thông tin hiện nay, việc sử dụng hiệu quả các kênh truyền thông, báo chí và mạng xã hội là yếu tố then chốt để tuyên truyền, giáo dục về xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là ở Đồng Nai - tỉnh có tốc độ phát triển kinh tế cao so với cả nước. Các kênh này có khả năng tiếp cận rộng rãi, nhanh chóng và đa dạng đối tượng, từ cán bộ, đảng viên đến các tầng lớp Nhân dân. Trước hết, Đài Phát thanh - Truyền hình Đồng Nai cần xây dựng các chương trình truyền hình, phát thanh chuyên biệt về xây dựng đội ngũ cán bộ. Ví dụ: “Cán bộ và Dân”, “Người Đảng viên tiên phong”, “Đồng Nai trên con đường xây dựng đội ngũ CBCCS vì dân công hiến vì dân phục vụ”. Xây dựng các phóng sự, phim tài liệu ngắn về cuộc sống, công việc của những cán bộ tiêu biểu, những mô hình hay, cách làm sáng tạo trong công tác cán bộ ở các địa phương. Các cơ quan báo chí (Báo Đồng Nai, Báo Lao động Đồng Nai...) tăng cường xây dựng các chuyên mục, loạt bài chuyên sâu, như: “Xây dựng đội ngũ cán bộ tỉnh Đồng Nai trong tình hình mới”, “Gương cán bộ tiêu biểu”, “Học tập và làm theo Bác về công tác cán bộ”. Đăng tải các loạt bài phân tích sâu về chủ trương của Đảng, chính sách Nhà nước về cán bộ, những

thành tựu đạt được và những vấn đề đặt ra trong công tác cán bộ của tỉnh Đồng Nai. Thực hiện các bài phỏng vấn lãnh đạo Tỉnh ủy, UBND tỉnh, các sở, ban, ngành liên quan để cung cấp thông tin chính thống, định hướng dư luận về công tác cán bộ. Đăng tải các bài viết ghi nhận ý kiến, góp ý, những vấn đề bức xúc và những mong muốn đối với đội ngũ cán bộ ở địa phương. Kịp thời đưa tin, giới thiệu, biểu dương những cán bộ cơ sở tận tụy, gương mẫu, có thành tích xuất sắc trong công tác để tạo sức lan tỏa tích cực trong HTCT. Chủ động phản bác các luận điệu xuyên tạc, thông tin sai trái về công tác cán bộ, bảo vệ uy tín của đội ngũ cán bộ. Tăng cường công tác tuyên truyền trên nền tảng công nghệ số, như: Xây dựng thư viện số để cập nhật kịp thời, nhanh chóng các văn bản chỉ đạo, nghị quyết, thông tin về các hoạt động liên quan đến công tác cán bộ của Tỉnh ủy, UBND tỉnh, các sở, ban, ngành để cán bộ, đảng viên và Nhân dân dễ dàng tra cứu; ứng dụng các trạng mạng xã hội như Zalo, WhatsApp, Telegram, Viber để cán bộ, đảng viên, Nhân dân kịp thời phản ánh các vấn đề liên quan đến xây dựng đội ngũ CBCCS.

Thông qua phát huy vai trò của các chức sắc tôn giáo. Chức sắc tôn giáo là những người có uy tín, ảnh hưởng lớn trong cộng đồng, là cầu nối quan trọng giữa Đảng, Nhà nước với bà con giáo dân. Chính vì thế, phát huy vai trò của các chức sắc tôn giáo trong xây dựng đội ngũ CBCCS là một hướng đi sáng tạo và hiệu quả, đặc biệt ở những địa phương có đông đồng bào theo đạo như tỉnh Đồng Nai. Do vậy, cấp ủy, chính quyền, nhất là cấp cơ sở ở tỉnh Đồng Nai cần tăng cường các hoạt động mời các chức sắc, nhà tu hành tham gia các hội nghị, lớp tập huấn về chủ trương, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước về công tác cán bộ. Định kỳ tổ chức các buổi gặp gỡ, đối thoại giữa lãnh đạo cấp ủy, chính quyền với chức sắc tôn giáo để lắng nghe tâm tư, nguyện vọng, giải đáp thắc mắc và cung cấp thông tin về xây dựng đội ngũ cán bộ. Đồng thời, phát huy vai trò của đội ngũ này trong vận động đồng bào giáo dân phát huy quyền làm chủ, tích cực tham gia góp ý xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở thông qua các kênh chính thức như: hòm thư góp ý, các buổi tiếp xúc cử tri, hoặc trực tiếp phản ánh đến chính quyền địa phương. Ngoài ra, cần phát huy vai trò của các chức sắc tôn giáo trong định hướng tư tưởng cho đồng bào theo đạo chấp hành nghiêm các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, sống “tốt đời, đẹp đạo”, tuyệt đối không nghe theo những luận điệu xuyên tạc, kích động của các thế lực thù địch, phản động để có những hành vi chống đối chính quyền, gây mất ổn định CT-XH, mà ngược lại cần phát huy tinh thần đoàn kết, gắn bó giữa lương - giáo, tích cực

tham gia các phong trào thi đua yêu nước, xây dựng đời sống văn hóa, góp phần củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc và phát triển quê hương, đất nước

Ba là, phát huy vai trò, trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng trong xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Tỉnh ủy, UBND tỉnh: Là cơ quan lãnh đạo, chỉ đạo và quản lý cao nhất về công tác cán bộ ở địa phương, Tỉnh ủy và UBND tỉnh Đồng Nai cần chủ động xây dựng và ban hành chiến lược tổng thể phát triển đội ngũ CBCCS, phù hợp với yêu cầu xây dựng chính quyền địa phương theo mô hình hai cấp trong giai đoạn mới. Chiến lược này phải xác định rõ quan điểm, mục tiêu, phương hướng và các nhiệm vụ trọng tâm, đồng thời cụ thể hóa hệ thống giải pháp về quy mô, cơ cấu, chất lượng và năng lực của đội ngũ cán bộ, bảo đảm tính thống nhất giữa tầm nhìn chiến lược và yêu cầu thực tiễn.

Tỉnh ủy, UBND tỉnh cần tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo và phát huy vai trò tham mưu của các cơ quan chuyên môn, các địa phương, tạo sự đồng bộ, thống nhất trong tổ chức thực hiện. Đồng thời, kịp thời tháo gỡ các vướng mắc về thể chế, cơ chế, chính sách, đặc biệt là chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài, nhằm tạo môi trường thuận lợi để cán bộ cơ sở phát huy năng lực, cống hiến và gắn bó lâu dài với công vụ. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, chủ động phòng ngừa và xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm, tham nhũng, lãng phí, cục bộ, bè phái hoặc lợi dụng chức vụ, quyền hạn, bảo đảm sự liêm chính, minh bạch trong đội ngũ cán bộ cơ sở. Đây là yêu cầu có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, bởi thực tiễn cho thấy Đồng Nai vẫn còn xảy ra một số vụ việc vi phạm kỷ luật, pháp luật liên quan đến cán bộ, đảng viên ở cơ sở, ảnh hưởng đến uy tín của Đảng và niềm tin của Nhân dân.

Cùng với đó, Tỉnh ủy và UBND tỉnh cần quan tâm chỉ đạo việc sơ kết, tổng kết, biểu dương, khen thưởng và nhân rộng điển hình tiên tiến trong công tác cán bộ ở cấp cơ sở theo chu kỳ hằng năm, nhiệm kỳ và từng giai đoạn. Những hoạt động này không chỉ tạo động lực thi đua, khích lệ tinh thần cống hiến, mà còn góp phần lan tỏa giá trị tích cực, xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở tỉnh Đồng Nai thật sự vững vàng về chính trị, chuẩn mực về đạo đức, chuyên nghiệp trong năng lực và tận tụy phục vụ Nhân dân.

Cấp ủy, chính quyền cơ sở: Cấp ủy và chính quyền cơ sở là chủ thể trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, giữ vai trò quyết định trong việc cụ thể hóa chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn của địa phương. Để thực hiện tốt chức năng này, cấp ủy, chính quyền cơ sở cần nâng cao nhận thức, nắm vững và vận dụng linh hoạt các nghị quyết, chỉ thị,

quy định của Đảng; đồng thời quán triệt và triển khai hiệu quả các chủ trương, chính sách, pháp luật của Nhà nước cùng với các văn bản hướng dẫn của cấp trên.

Trên cơ sở đó, cần chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch và giải pháp cụ thể, phù hợp với đặc điểm, điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội và yêu cầu phát triển của từng địa phương, đơn vị. Trong quá trình tổ chức thực hiện, phải đặc biệt coi trọng công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, quản lý và rèn luyện đội ngũ cán bộ, đảng viên, bảo đảm tuân thủ nghiêm các nguyên tắc tổ chức, sinh hoạt Đảng và thực hiện đúng quy định của pháp luật.

Cấp ủy, chính quyền cơ sở cần nắm chắc thực trạng đội ngũ cán bộ về số lượng, chất lượng, cơ cấu, độ tuổi, giới tính và năng lực công tác; từ đó làm cơ sở khoa học cho việc bố trí, sử dụng, quy hoạch và đánh giá cán bộ một cách khách quan, công tâm và minh bạch, bảo đảm “đúng người, đúng việc”. Song song với đó, cần quan tâm động viên, khích lệ tinh thần, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của cán bộ, kịp thời tháo gỡ khó khăn, tạo môi trường làm việc dân chủ, cởi mở để cán bộ yên tâm công tác, phát huy năng lực, sở trường và tinh thần trách nhiệm.

Đặc biệt, công tác kiểm tra, giám sát phải được tiến hành thường xuyên, gắn với phản biện xã hội và giám sát của MTTQ, các tổ chức CT-XH và Nhân dân, nhằm phát hiện, uốn nắn, phòng ngừa sai phạm từ sớm, từ xa. Làm tốt những nội dung trên sẽ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở trong sạch, vững mạnh, có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn và tinh thần phục vụ nhân dân, đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương và của tỉnh trong giai đoạn mới.

Các cơ quan chức năng: (Ban Tuyên giáo và Dân vận; Ban Tổ chức; Ban Kiểm tra; Ban Chỉ đạo phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực cấp tỉnh) giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc tham mưu, hướng dẫn, kiểm tra và giám sát công tác xây dựng đội ngũ CBCCS, bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất và hiệu lực chỉ đạo của Tỉnh ủy, UBND tỉnh trên toàn địa bàn.

Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy cần chủ động thực hiện tốt công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, đảng viên và Nhân dân về ý nghĩa, tầm quan trọng của việc xây dựng đội ngũ CBCCS trong giai đoạn hiện nay. Đồng thời, phải thường xuyên nắm bắt tình hình tư tưởng, tâm tư, nguyện vọng của cán bộ, đảng viên ở cơ sở cũng như lắng nghe phản ánh, kiến nghị của Nhân dân, qua đó tham mưu, đề xuất kịp thời với Tỉnh ủy, UBND tỉnh để có chủ trương, giải pháp phù hợp, đúng đắn và sát thực tế.

Ban Tổ chức Tỉnh ủy có trách nhiệm chủ trì tham mưu, đề xuất với Tỉnh ủy và UBND tỉnh các phương hướng, giải pháp cụ thể trong công tác quy hoạch, tuyển chọn, bố trí và sử dụng đội ngũ cán bộ cơ sở. Trọng tâm là bảo đảm đội ngũ cán bộ này đủ về số lượng, mạnh về chất lượng và hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị và phát triển của địa phương trong tình hình mới.

Ban Kiểm tra Tỉnh ủy và Ban Chỉ đạo phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực cấp tỉnh cần tăng cường công tác giám sát, kiểm tra, hướng dẫn và xử lý nghiêm các sai phạm trong công tác cán bộ. Đặc biệt, phải chú trọng những địa bàn, lĩnh vực tiềm ẩn nguy cơ cao về sai phạm, như các xã có nhiều dự án đầu tư lớn (Long Thành, Lộc An, Tam Phước...). Thông qua đó, góp phần giữ vững kỷ luật, kỷ cương, phòng ngừa và ngăn chặn tiêu cực, lợi ích nhóm ngay từ cơ sở.

Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức CT-XH và Nhân dân. Đây là lực lượng giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc giám sát, phản biện xã hội đối với quá trình rèn luyện, tu dưỡng, phấn đấu của đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu cấp ủy, chính quyền cơ sở. Đây là kênh phản ánh khách quan, trực tiếp về phẩm chất, năng lực, uy tín và trách nhiệm của cán bộ trong thực tiễn công tác, góp phần bảo đảm cho công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở thực sự dân chủ, minh bạch và đúng định hướng.

Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức CT-XH các cấp cần quán triệt sâu sắc quan điểm của Đảng về phát huy vai trò giám sát và phản biện xã hội, nhất là các quy định của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác dân vận và công tác giám sát cán bộ, đảng viên. Trên cơ sở đó, chủ động xây dựng và triển khai các chương trình, kế hoạch giám sát phù hợp với điều kiện thực tế của từng địa phương, bảo đảm gắn kết chặt chẽ giữa giám sát của Mặt trận với chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền địa phương.

Hoạt động giám sát cần gắn liền với nhiệm vụ chính trị và đời sống xã hội, phản ánh đúng tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân, coi đây là thước đo quan trọng trong đánh giá phẩm chất và uy tín của cán bộ cơ sở. Mặt trận và các đoàn thể cần chủ động nắm bắt dư luận xã hội, lắng nghe ý kiến Nhân dân, đồng thời khai thác thông tin từ các kênh báo chí, truyền thông để phát hiện, kiến nghị, phản ánh kịp thời những vấn đề nổi cộm, bức xúc trong đội ngũ cán bộ. Đặc biệt, cần tập trung giám sát phẩm chất đạo đức, lối sống, tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ Nhân dân và việc thực hiện nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu. Kiên quyết phát hiện, đấu tranh, ngăn chặn và xử lý các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; quan liêu, cửa quyền, xa dân, qua đó góp phần củng cố và tăng cường niềm tin của

Nhân dân đối với cấp ủy, chính quyền cơ sở, xây dựng mối quan hệ gắn bó máu thịt giữa Đảng, Nhà nước và Nhân dân trong giai đoạn phát triển mới.

Ngoài ra, các cơ quan, ban, ngành và chính quyền các địa phương cần phát huy tinh thần chủ động, trách nhiệm và tính kế thừa trong công tác sơ kết, tổng kết, đánh giá và rút kinh nghiệm định kỳ về xây dựng đội ngũ CBCCS. Việc này phải được tiến hành thường xuyên, toàn diện và có hệ thống theo từng năm, từng nhiệm kỳ và giai đoạn phát triển, nhằm kịp thời phát hiện những mô hình hay, cách làm hiệu quả, đồng thời chỉ ra những tồn tại, hạn chế để có biện pháp điều chỉnh phù hợp.

4.3.2. Nâng cao chất lượng tuyển chọn cán bộ cấp cơ sở

Tuyển chọn là khâu mở đầu, quyết định đến chất lượng toàn bộ quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ. Tuyển chọn đúng sẽ giúp phát hiện, lựa chọn được những cán bộ thực sự có phẩm chất, năng lực, uy tín, tâm huyết với công việc, từ đó bảo đảm cho bộ máy chính quyền cơ sở hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Đồng thời, quy trình tuyển chọn công khai, minh bạch, dân chủ sẽ góp phần củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và chính quyền, hạn chế tình trạng tiêu cực, cục bộ địa phương, “chạy chức, chạy quyền”. Không chỉ dừng lại ở việc đáp ứng yêu cầu trước mắt, giải pháp này còn có ý nghĩa chiến lược lâu dài trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở vững mạnh, tạo nền tảng cho sự phát triển ổn định, bền vững của HTCT cấp cơ sở. Để thực hiện tốt giải pháp này cần tiến hành một số nội dung sau:

Một là, xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí tuyển chọn phù hợp với thực tiễn Đồng Nai.

Trên cơ sở các quy định chung của Trung ương, tỉnh cần cụ thể hóa thành những tiêu chuẩn gắn với đặc điểm riêng của Đồng Nai - một địa bàn có tốc độ công nghiệp hóa, đô thị hóa nhanh, lại đa dân tộc, đa tôn giáo và giàu truyền thống văn hóa. Việc xây dựng và áp dụng bộ tiêu chuẩn, tiêu chí này sẽ giúp Đồng Nai tuyển chọn được đội ngũ cán bộ có bản lĩnh, có năng lực thực tiễn và thực sự đại diện cho con người, văn hóa Đồng Nai trong giai đoạn phát triển mới. Để xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí tuyển chọn CBCCS phù hợp với thực tiễn tỉnh Đồng Nai, cần bắt đầu từ việc khảo sát, đánh giá đặc điểm dân cư, cơ cấu dân tộc, tôn giáo và đời sống kinh tế - xã hội của địa phương, qua đó xác định những yêu cầu riêng đặt ra đối với đội ngũ cán bộ. Trong đó, cần đưa ra các tiêu chí cụ thể về phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ chuyên môn, năng lực thực tiễn, kỹ năng giao tiếp, khả năng ứng dụng KHCN, gắn với đặc thù quản lý xã hội đa dạng của tỉnh. Đồng thời, lồng ghép các yếu tố văn hóa - xã hội đặc thù của Đồng Nai vào tiêu chuẩn tuyển chọn,

nhất là sự am hiểu, tôn trọng và khả năng phát huy giá trị văn hóa, lịch sử, sự đa dạng về tôn giáo và dân tộc. Ngoài ra, cần triển khai thí điểm tiêu chí ở một số địa phương để rút kinh nghiệm, điều chỉnh linh hoạt cho phù hợp với thực tiễn phong phú giữa các vùng trong tỉnh; đồng thời thường xuyên rà soát, bổ sung, cập nhật tiêu chí, bảo đảm vừa đáp ứng yêu cầu đổi mới, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, vừa giữ được bản sắc riêng của Đồng Nai.

Hai là, tăng cường tính công khai, minh bạch trong quy trình tuyển chọn.

Trước hết, các tiêu chuẩn, tiêu chí tuyển chọn, hồ sơ ứng viên, kế hoạch tổ chức thi tuyển, phỏng vấn cần được công khai trên Cổng thông tin điện tử của tỉnh, các phương tiện truyền thông đại chúng và niêm yết tại trụ sở cơ quan, đơn vị có liên quan, để mọi cán bộ, đảng viên và Nhân dân đều được tiếp cận. Đồng thời, cần tổ chức các hội nghị lấy ý kiến nhận xét, tín nhiệm của Nhân dân nơi cư trú, nơi công tác đối với ứng viên, qua đó tăng cường tính dân chủ và khách quan. Trong quá trình tuyển chọn, phải có sự tham gia giám sát của MTTQ, các tổ chức CT-XH và đại diện cộng đồng dân cư, nhằm ngăn ngừa tiêu cực, hạn chế tình trạng cục bộ, ưu ái cá nhân. Song song đó, tỉnh cần ứng dụng công nghệ thông tin trong tiếp nhận hồ sơ, theo dõi, đánh giá kết quả thi tuyển, bảo đảm mọi khâu đều được số hóa, công khai và có thể truy xuất minh bạch. Đặc biệt, sau mỗi kỳ tuyển chọn, kết quả phải được công bố rộng rãi, có báo cáo giải trình rõ ràng để tạo sự minh bạch và củng cố niềm tin trong Nhân dân. Việc thực hiện nghiêm túc các biện pháp trên sẽ góp phần hình thành một cơ chế tuyển chọn cán bộ công bằng, khách quan, từ đó lựa chọn được những cán bộ thật sự có đức, có tài, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới.

Ba là, nâng cao chất lượng tuyển chọn đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ. Nâng cao chất lượng tuyển chọn cán bộ trẻ và cán bộ nữ là một yêu cầu tất yếu cả về lý luận và thực tiễn trong công tác xây dựng đội ngũ CBCCS hiện nay. Đây không chỉ là nhiệm vụ nhằm bảo đảm tính kế thừa và phát triển liên tục của đội ngũ cán bộ, mà còn là giải pháp quan trọng để đổi mới tư duy lãnh đạo, nâng cao năng lực quản trị và tăng cường tính đại diện xã hội trong bộ máy cơ sở.

Đối với cán bộ trẻ, họ là lực lượng đại diện cho sức trẻ, tri thức, sự năng động và sáng tạo, có khả năng tiếp cận nhanh với tri thức khoa học, công nghệ hiện đại và phương pháp quản lý tiên tiến, phù hợp với yêu cầu của thời kỳ chuyển đổi số, cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế sâu rộng. Việc quan tâm phát hiện, bồi

đưỡng và trọng dụng cán bộ trẻ sẽ tạo động lực đổi mới, góp phần làm trẻ hóa đội ngũ, tạo sự kế tiếp vững chắc trong HTCT ở cơ sở.

Đối với cán bộ nữ, họ không chỉ chiếm tỷ lệ lớn trong lực lượng lao động xã hội mà còn có ưu thế nổi bật về sự cẩn trọng, mềm dẻo, tinh tế và trách nhiệm trong công việc, đặc biệt trong các lĩnh vực cần sự thấu hiểu và gần gũi với Nhân dân. Cán bộ nữ còn là lực lượng giữ vai trò quan trọng trong thúc đẩy bình đẳng giới, xây dựng văn hóa công vụ nhân văn và bền vững, góp phần thể hiện bản chất ưu việt của chế độ ta - “Nhà nước của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân”.

Do đó, việc nâng cao chất lượng tuyển chọn, quy hoạch và đào tạo cán bộ trẻ, cán bộ nữ cần được tiến hành một cách chiến lược, đồng bộ và lâu dài. Cấp ủy, chính quyền các cấp phải xây dựng cơ chế phát hiện, thu hút, sử dụng và tạo điều kiện phát triển đối với hai lực lượng này; đồng thời bảo đảm sự công khai, minh bạch và khách quan trong quá trình tuyển chọn, bố trí, luân chuyển và đề bạt. Làm tốt công tác này không chỉ giúp bảo đảm tính kế thừa và đổi mới của đội ngũ cán bộ cơ sở, mà còn góp phần hình thành tập thể lãnh đạo gần dân, hiểu dân, đại diện cho tiếng nói, lợi ích và nguyện vọng chính đáng của các tầng lớp Nhân dân, đáp ứng yêu cầu phát triển của Đồng Nai trong giai đoạn mới.

Để thực hiện hiệu quả mục tiêu xây dựng đội ngũ CBCCS vững mạnh, cấp ủy, chính quyền các cấp cùng các cơ quan chức năng cần chú trọng phát hiện, tuyển chọn và bồi dưỡng nguồn nhân lực cán bộ từ nhiều kênh khác nhau. Trong đó, cần quan tâm đội ngũ công chức, viên chức trẻ, cán bộ nữ đang công tác tại xã, phường; đồng thời chú trọng phát hiện các đoàn viên, hội viên ưu tú thuộc các tổ chức CT-XH như Đoàn Thanh niên, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội Nông dân, Công đoàn, cũng như sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng có phẩm chất đạo đức tốt, tinh thần cống hiến và mong muốn gắn bó lâu dài với địa phương.

Cùng với việc mở rộng nguồn phát hiện và tạo dựng cơ sở dữ liệu cán bộ tiềm năng, các cấp ủy, chính quyền cần xây dựng và triển khai hệ thống cơ chế, chính sách đặc thù nhằm khuyến khích, thu hút, đào tạo và sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ. Đây không chỉ là yêu cầu trước mắt về mặt nhân sự, mà còn là nhiệm vụ mang tính chiến lược, lâu dài, góp phần bảo đảm sự kế thừa, phát triển bền vững và đổi mới sáng tạo trong công tác cán bộ của tỉnh.

Hệ thống cơ chế, chính sách cần hướng đến việc tạo điều kiện, ưu tiên hợp lý trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt và luân chuyển, bảo đảm cán bộ trẻ, cán

bộ nữ có cơ hội rèn luyện, thử thách và trưởng thành qua nhiều vị trí công tác khác nhau. Cùng với đó, cần có các chính sách động viên, đãi ngộ, ghi nhận và tôn vinh đối với những cán bộ nữ, cán bộ trẻ có thành tích, sáng kiến hoặc đóng góp thiết thực cho địa phương, qua đó khơi dậy tinh thần cống hiến, khát vọng vươn lên và niềm tự hào nghề nghiệp trong đội ngũ.

Đặc biệt, phải kiến tạo môi trường văn hóa, chính trị và hành chính lành mạnh, dân chủ, cởi mở, khuyến khích sáng tạo và trọng dụng nhân tài, trong đó cán bộ trẻ, cán bộ nữ được tin tưởng giao nhiệm vụ, được trao quyền và được rèn luyện thực tiễn. Thông qua quá trình đó, họ sẽ từng bước tích lũy kinh nghiệm, hoàn thiện năng lực lãnh đạo, kỹ năng quản lý và khả năng thích ứng linh hoạt trước yêu cầu đổi mới, cải cách hành chính, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay.

Việc phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ không chỉ bảo đảm tính kế thừa, liên tục và ổn định của đội ngũ cán bộ cơ sở, mà còn là động lực quan trọng thúc đẩy đổi mới sáng tạo, nâng cao chất lượng quản trị và phát triển bền vững của tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn phát triển mới.

Bốn là, quan tâm tuyển chọn đội ngũ CBCCS là người dân tộc thiểu số, cán bộ có đạo.

Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số và cán bộ có tôn giáo là yêu cầu mang tính đặc thù, gắn liền với đặc điểm dân cư đa dạng, giàu bản sắc văn hóa của Đồng Nai. Đây là địa phương có nhiều dân tộc cùng chung sống, đồng thời cũng là nơi tập trung đông đảo tín đồ tôn giáo gắn bó lâu đời, có ảnh hưởng sâu sắc đến đời sống tinh thần, phong tục và tập quán của Nhân dân. Đội ngũ cán bộ xuất thân từ đồng bào dân tộc thiểu số và có tôn giáo có lợi thế nổi bật trong việc am hiểu phong tục, tín ngưỡng, văn hóa cộng đồng, từ đó dễ dàng tạo sự đồng thuận, củng cố niềm tin và tăng cường sự gắn kết giữa chính quyền với Nhân dân. Không chỉ vậy, họ còn là cầu nối quan trọng trong công tác vận động quần chúng, góp phần phát huy sức mạnh đại đoàn kết dân tộc - tôn giáo, vốn là một trong những giá trị chính trị - văn hóa đặc trưng của Đồng Nai. Do đó, việc quan tâm phát triển đội ngũ cán bộ thuộc các đối tượng này không chỉ nhằm bảo đảm công bằng, bình đẳng trong tiếp cận cơ hội tham gia lãnh đạo, quản lý, mà còn góp phần giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa, tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân, tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững của tỉnh trong giai đoạn mới.

Để xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ có tôn giáo, trước hết cần có cơ chế, chính sách tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo và sử dụng

phù hợp, bảo đảm công bằng, minh bạch, tránh hình thức, chiếu lệ. Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng những đoàn viên, hội viên ưu tú trong các tổ chức đoàn thể, những cá nhân tiêu biểu trong cộng đồng tôn giáo và dân tộc thiểu số, đưa vào nguồn quy hoạch cán bộ lâu dài. Tăng cường tổ chức các lớp bồi dưỡng LLCT, quản lý nhà nước, kỹ năng vận động quần chúng, đồng thời tạo điều kiện để họ được rèn luyện, thử thách qua nhiều vị trí công tác, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn. Song song đó, cần phát huy vai trò của các già làng, trưởng bản, chức sắc, nhà tu hành trong giới thiệu, hỗ trợ và đồng hành cùng cán bộ dân tộc, tôn giáo trong quá trình công tác. Đặc biệt, xây dựng môi trường làm việc dân chủ, cởi mở, đề cao tinh thần tôn trọng và bình đẳng, qua đó khích lệ cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ có đạo phát huy hết năng lực, trí tuệ, trở thành những nhân tố tích cực trong củng cố khối đại đoàn kết toàn dân và thúc đẩy phát triển bền vững của địa phương.

4.3.3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở theo hướng bám sát yêu cầu thực tiễn của địa phương

Thực hiện chủ trương của Đảng về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của HTCT tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, gắn với yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh và xây dựng tỉnh Đồng Nai trở thành trung tâm công nghiệp, dịch vụ hiện đại của vùng Đông Nam Bộ, đặt ra những đòi hỏi ngày càng cao đối với đội ngũ CBCCS. Trong bối cảnh mới, đội ngũ CBCCS của tỉnh không chỉ cần vững vàng về bản lĩnh chính trị, kiên định lập trường tư tưởng, mà còn phải được trang bị đầy đủ kiến thức LLCT, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, điều hành, phương pháp công tác khoa học và tác phong làm việc dân chủ, gần dân, vì dân. Chính vì vậy, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCS là giải pháp nền tảng, có ý nghĩa quyết định đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh - “vừa hồng, vừa chuyên”, có năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn phát triển mới. Để thực hiện hiệu quả giải pháp này, cần tập trung triển khai một số nội dung và biện pháp cơ bản sau đây:

Một là, cấp ủy, chính quyền tiếp tục làm tốt công tác quán triệt và nâng cao nhận thức của các cơ quan, đơn vị và đội ngũ cán bộ về vai trò, sự cần thiết của công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Thông qua đó, góp phần giúp cấp ủy, tổ chức đảng, đội ngũ cán bộ, đảng viên nâng cao nhận thức, xác định rõ trách nhiệm trong việc tham gia công tác đào tạo, bồi

đường CBCCS. Trên nền tảng quán triệt và thực hiện nghiêm túc các chủ trương, quy định của Đảng và Nhà nước về công tác này, đặc biệt là Quy định số 350-QĐ/TW ngày 29/8/2025 của Ban Chấp hành Trung ương về “Đối tượng, tiêu chuẩn và phân cấp đào tạo LLCT”; cùng với Nghị định số 171/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 của Chính phủ quy định về “Đào tạo, bồi dưỡng công chức” - việc đào tạo, bồi dưỡng CBCCS cần được triển khai một cách đồng bộ, có trọng tâm, trọng điểm.

Căn cứ vào tình hình thực tế của đội ngũ cán bộ cơ sở, Tỉnh ủy và UBND tỉnh Đồng Nai cần nghiên cứu, ban hành các nghị quyết, chỉ thị, đề án hoặc chiến lược dài hạn về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, gắn chặt với yêu cầu phát triển của địa phương trong thời kỳ mới. Đây không chỉ là nhiệm vụ trước mắt mà còn là định hướng mang tính chiến lược, lâu dài; trong đó cần có các bước đi cụ thể, phù hợp với từng giai đoạn phát triển. Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải bảo đảm sự hài hòa giữa giáo dục phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ và nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng quản lý, chú trọng khả năng thích ứng với chuyển đổi số, kinh tế tri thức và những yêu cầu mới của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Qua đó, tạo nền tảng để xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở thật sự gương mẫu, bản lĩnh, trí tuệ và uy tín, đủ năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững của tỉnh trong giai đoạn mới.

Hai là, xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng gắn với từng chức danh, chức vụ của đội ngũ CBCCS.

Đây là yêu cầu mang tính cấp bách trong bối cảnh hiện nay, nhằm bảo đảm cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCS thực sự thiết thực, hiệu quả và gắn sát với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng địa phương, đơn vị. Đào tạo, bồi dưỡng không thể tiến hành một cách đại trà, hình thức, mà phải dựa trên cơ sở khoa học của việc phân loại, xác định đúng đối tượng và nhu cầu thực tế.

Theo đó, cần tiến hành phân loại cụ thể các nhóm chức danh cán bộ, công chức cấp cơ sở, bao gồm: Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy; Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban MTTQ; cán bộ chuyên trách hoặc kiêm nhiệm các tổ chức CT-XH; trưởng, phó các ban, ngành thuộc Đảng ủy và UBND cấp xã. Trên cơ sở đó, phải xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng mang tính chuyên sâu, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và đặc thù công tác của từng vị trí.

Việc thiết kế chương trình đào tạo có tính phân hóa, chuyên biệt sẽ giúp đội ngũ cán bộ nắm vững lý luận, hiểu sâu thực tiễn, nâng cao năng lực điều hành và khả năng giải quyết vấn đề cụ thể ở cơ sở, góp phần khắc phục tình trạng “học không đúng, dạy không trúng” còn tồn tại ở một số nơi hiện nay. Đồng thời, cần lồng ghép, cập nhật kịp thời các nội dung về chuyển đổi số, cải cách hành chính, kỹ năng lãnh đạo, quản trị cộng đồng và phương pháp dân vận mới, bảo đảm công tác bồi dưỡng vừa đáp ứng yêu cầu hiện tại, vừa có tầm nhìn cho giai đoạn phát triển tiếp theo của tỉnh Đồng Nai.

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần được thiết kế theo hướng tích hợp, toàn diện, kết hợp giữa bồi dưỡng LLCT, tư tưởng, đạo đức công vụ với nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý và kỹ năng giao tiếp, dân vận. Cùng với đó, cần chú trọng trang bị kiến thức mới về chuyển đổi số, kỹ năng quản trị xã hội trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, giúp đội ngũ CBCCS có khả năng thích ứng nhanh, tư duy đổi mới và phương pháp làm việc khoa học.

Việc đào tạo, bồi dưỡng phải được tiến hành một cách thường xuyên, liên tục và có hệ thống, gắn với chuẩn hóa, hiện đại hóa nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức. Cần kết hợp chặt chẽ giữa học tập lý thuyết trong nhà trường với rèn luyện, trải nghiệm thực tiễn tại cơ sở, tạo điều kiện để cán bộ “vừa học, vừa làm”, củng cố tri thức gắn liền với năng lực hành động. Cụ thể

Nhóm chức danh lãnh đạo Đảng ở cơ sở (Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy xã, phường): Tăng cường giáo dục lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; đường lối, nghị quyết của Đảng; các văn kiện quan trọng về xây dựng Đảng và Nhà nước. Kỹ năng lãnh đạo, quản lý: Xây dựng nghị quyết, tổ chức sinh hoạt chi bộ; kỹ năng ra quyết định; kỹ năng điều hành, phối hợp HTCT cơ sở. Đạo đức, phong cách cán bộ: Nêu gương, gần dân, trọng dân, chống suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Năng lực mới: Kỹ năng ứng dụng CNTT, khai thác dữ liệu số trong lãnh đạo, quản lý.

Nhóm chức danh chính quyền cơ sở (Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND xã, phường): Chú trọng giáo dục pháp luật, kiến thức quản lý nhà nước, như: Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Đất đai, Luật Ngân sách, Luật Khiếu nại - Tố cáo, cải cách hành chính. Kỹ năng điều hành, quản trị: Xây dựng kế hoạch phát triển KT-XH, quản lý ngân sách - tài chính, quản lý đất đai - đô thị, an sinh xã hội,

quốc phòng - an ninh. Kỹ năng mềm: Giao tiếp hành chính, đối thoại, tiếp dân, xử lý tình huống phát sinh. Năng lực mới: Ứng dụng chuyển đổi số trong quản lý, cung cấp dịch vụ công trực tuyến, quản trị dữ liệu địa phương.

Nhóm chức danh thuộc MTTQ và các tổ chức CT-XH (Chủ tịch, Phó Chủ tịch MTTQ (thường trực và kiêm nhiệm trưởng các tổ chức CT-XH: Bí thư Đoàn, Chủ tịch Hội Phụ nữ, Hội Nông dân...): Coi trọng giáo dục, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác quần chúng: Tập hợp, vận động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của Nhân dân. Kỹ năng tổ chức phong trào: Lập kế hoạch, huy động lực lượng xã hội, kỹ năng truyền thông cơ sở. Phối hợp: Tham gia giám sát, phản biện xã hội; phối hợp với chính quyền trong giải quyết các vấn đề dân sinh. Kỹ năng mềm: Thuyết trình, vận động quần chúng, tổ chức sự kiện.

Nhóm cán bộ chuyên môn: Trưởng, phó các Ban thuộc Đảng ủy, UBND cấp xã: Kiến thức pháp luật chuyên ngành: Cập nhật các luật, nghị định, thông tư liên quan đến lĩnh vực phụ trách. Nghiệp vụ hành chính: Soạn thảo văn bản, quản lý hồ sơ, quy trình xử lý thủ tục hành chính. Kỹ năng thực thi công vụ: Tác phong công vụ, kỹ năng tiếp công dân, giải quyết hồ sơ nhanh gọn, đúng quy định. Năng lực mới: Sử dụng thành thạo phần mềm quản lý, dịch vụ công trực tuyến, kỹ năng an toàn thông tin trong môi trường số.

Ba là, đổi mới quan điểm đào tạo, bồi dưỡng CBCCS theo hướng chuyển từ trang bị kiến thức sang phát triển năng lực, đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

Đây không đơn thuần là sự thay đổi phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, mà là sự thay đổi trong cách tiếp cận, trong tư duy về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Để phát triển năng lực cho đội ngũ CBCCS, vấn đề căn bản là phải để cán bộ tham gia tích cực, chủ động vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Theo đó, cán bộ phải chủ động tiếp thu kiến thức, chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng có hiệu quả các kiến thức, kinh nghiệm vào thực thi chức trách, nhiệm vụ. Việc thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBCCS cần tập trung vào những định hướng lớn, như định hướng hành động, định hướng thực thi công vụ, định hướng nhận diện và giải quyết vấn đề, định hướng chiến lược phục vụ nền công vụ trong hiện tại và tương lai; đáp ứng yêu cầu bổ sung kiến thức, kỹ năng mà CBCCS còn thiếu hụt, chứ không phải cung cấp cho họ những kiến thức, kỹ năng mà họ đã biết, đã có hoặc không còn phù hợp với sự phát triển của tỉnh.

Trên cơ sở đổi mới tư duy lãnh đạo trong công tác cán bộ, Tỉnh ủy và UBND tỉnh Đồng Nai cần tập trung chỉ đạo quyết liệt và toàn diện việc nâng cao chất lượng đào

tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCS, coi đây là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên và mang ý nghĩa chiến lược lâu dài trong xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh. Trọng điểm là lãnh đạo, định hướng và tạo điều kiện cho các cơ sở giáo dục – đào tạo, đặc biệt là Trường Chính trị tỉnh Đồng Nai, chủ động đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp và hình thức đào tạo, bồi dưỡng theo hướng hiện đại, thực tiễn và thích ứng với yêu cầu nhiệm vụ mới. Việc hoàn thiện nội dung, chương trình đào tạo phải bảo đảm tính toàn diện, cập nhật, linh hoạt và gắn sát với thực tiễn cơ sở, đồng thời phân hóa rõ theo nhóm chức danh, vị trí việc làm như: Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy; Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND; Chủ tịch Ủy ban MTTQ; lãnh đạo các tổ chức CT-XH ở cơ sở... Mỗi khóa học cần thiết kế chuyên sâu, có tính ứng dụng cao, giúp học viên tiếp thu kiến thức và kỹ năng phù hợp với chức trách, nhiệm vụ được giao.

Cùng với đó, cần chú trọng bồi dưỡng LLCT, phương pháp công tác, tác phong lãnh đạo, kỹ năng quản lý nhà nước, năng lực điều hành và khả năng xử lý tình huống thực tiễn. Đặc biệt, trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, nội dung đào tạo cần tăng cường kỹ năng ứng dụng công nghệ, truyền thông công vụ, quản trị địa phương và đối thoại với Nhân dân, giúp đội ngũ cán bộ cơ sở chủ động, linh hoạt và hiệu quả hơn trong giải quyết các vấn đề phát sinh từ thực tiễn đời sống dân cư.

Thực tế cho thấy, chất lượng đội ngũ CBCCS ở Đồng Nai đã có bước tiến đáng kể so với trước đây. Theo khảo sát của tác giả, trên 90% Bí thư và Chủ tịch UBND cấp xã có trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên, và 100% cán bộ giữ các chức danh chủ chốt này có trình độ cử nhân hoặc cao cấp LLCT. Tuy nhiên, để phát huy hiệu quả, công tác đào tạo, bồi dưỡng cần phân loại cụ thể đối tượng cán bộ, từ đó xác định nội dung, chương trình và phương pháp phù hợp. Đối với cán bộ là Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch UBND cấp cơ sở, cần tăng cường bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, tác phong làm việc sâu sát cơ sở, đặc biệt là phương pháp gần dân, sát dân, “nói đi đôi với làm”, “cùng ăn, cùng ở, cùng làm với Nhân dân”. Đây là yêu cầu thực tiễn, bởi nhiều cán bộ cơ sở hiện nay xuất thân từ cấp trên điều động xuống (cấp tỉnh hoặc cấp huyện), nên dễ xuất hiện tư duy quản lý hành chính thuần túy, thiếu gắn bó với đời sống thực tế ở cơ sở. Bên cạnh đó, cần đưa nội dung đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ và kỹ năng giao tiếp quốc tế vào chương trình chuẩn của cán bộ cơ sở. Đồng Nai là địa phương công nghiệp phát triển, thu hút đông đảo chuyên gia và lao động nước ngoài, đặc biệt khi Sân bay quốc tế Long Thành đi vào hoạt động, cán bộ cơ sở sẽ phải thường xuyên làm việc, giải quyết thủ tục và hỗ trợ người nước ngoài. Vì vậy, nâng cao trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao

tiếp liên văn hóa là yêu cầu thiết yếu trong giai đoạn hiện nay. Cùng với đó, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và xây dựng chính quyền điện tử, tỉnh cần đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng các nền tảng số trong quản lý hành chính, cung cấp dịch vụ công và xử lý công việc trực tuyến. Đây là yếu tố then chốt để hình thành đội ngũ cán bộ cơ sở “hai trong một” - vừa am hiểu chính trị, vừa thành thạo công nghệ, đáp ứng yêu cầu quản trị hiện đại và hội nhập quốc tế của tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn tới.

Bốn là, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên ở Trường chính trị tỉnh.

Tiếp tục quán triệt và thực hiện quan điểm của Tỉnh ủy: “Xây dựng đội ngũ giảng viên (giảng viên chuyên trách, kiêm nhiệm và thỉnh giảng), báo cáo viên đủ số lượng, cơ cấu, đảm bảo trình độ, chất lượng giảng dạy đáp ứng mục tiêu, yêu cầu, hiệu quả, chất lượng công tác bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của tỉnh” [162, tr.11-12]. Trường Chính trị tỉnh tiếp tục đẩy mạnh xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên đảm bảo đủ số lượng, chất lượng. Tăng cường mời báo cáo viên, giảng viên có trình độ chuyên môn sâu ở các cơ sở giáo dục uy tín ở trong và ngoài tỉnh, những chuyên gia, nhà nghiên cứu có nhiều kinh nghiệm thực tiễn tham gia công tác giáo dục bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho đội ngũ CBCCS. Đề nghị với Tỉnh ủy, UBND tỉnh phân công, giao trách nhiệm cho cán bộ lãnh đạo tỉnh, các sở, ban, ngành trong tỉnh tham gia giảng dạy và trao đổi về một số chuyên đề liên quan thực tiễn, chuyên sâu, chuyên ngành cho đối tượng là cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác giáo dục, bồi dưỡng cho Trường chính trị tỉnh đảm bảo đồng bộ, hiện đại. Tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo hoàn thiện các tiêu chí xây dựng “Trường chính trị chuẩn”, xứng đáng với vai trò nòng cốt trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ các cấp của tỉnh. Lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan chức năng, Trường chính trị tỉnh xây dựng, hoàn thiện kho dữ liệu số, cơ sở hạ tầng số để từng bước thực hiện chuyển đổi số trong đào tạo, bồi dưỡng CBCCS.

Năm là, gắn đào tạo, bồi dưỡng với các công tác khác trong quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là công tác quy hoạch, luân chuyển, điều động cán bộ.

Trước hết, công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCS cần được triển khai trên cơ sở yêu cầu thực tiễn và nhiệm vụ cụ thể của từng địa phương, bảo đảm tính thiết thực, phù hợp và hiệu quả. Việc đào tạo, bồi dưỡng phải đặt trong mối quan hệ hữu cơ với công tác quy hoạch, bố trí và sử dụng cán bộ, coi quy hoạch là nền tảng, kim chỉ nam định

hướng cho quá trình lựa chọn, cử cán bộ tham gia các khóa học sao cho phù hợp với tiêu chuẩn chức danh, năng lực thực tế và vị trí việc làm.

Song song với đó, các cấp ủy, chính quyền địa phương cần lấy kết quả đào tạo, bồi dưỡng làm căn cứ để bố trí, phân công và sử dụng cán bộ một cách hợp lý, bảo đảm cán bộ sau đào tạo có điều kiện phát huy năng lực, áp dụng kiến thức vào thực tiễn công tác. Đây là nguyên tắc quan trọng nhằm khắc phục tình trạng “đào tạo không đi đôi với sử dụng” hoặc “sử dụng không đúng năng lực đào tạo” – những hạn chế vẫn còn tồn tại ở một số cơ sở hiện nay.

Trong quá trình công tác, đội ngũ CBCCS cần thường xuyên được cập nhật tri thức mới, rèn luyện toàn diện về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng lãnh đạo – quản lý và LLCT, giúp họ thích ứng linh hoạt với yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao trong bối cảnh chuyển đổi số, cải cách hành chính và hội nhập quốc tế sâu rộng. Việc bồi dưỡng phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, đa dạng về hình thức, kết hợp giữa đào tạo tập trung, tập huấn ngắn hạn, bồi dưỡng theo chuyên đề với tự học, tự nghiên cứu và ứng dụng công nghệ thông tin trong học tập trực tuyến.

Đặc biệt, công tác đào tạo, bồi dưỡng phải gắn liền với hoạt động luân chuyển cán bộ, coi đây là một hình thức đào tạo thực tiễn quan trọng và hiệu quả nhất. Thông qua quá trình luân chuyển, cán bộ được rèn luyện, thử thách trong nhiều môi trường, lĩnh vực và địa bàn khác nhau, qua đó tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, nâng cao bản lĩnh chính trị, hoàn thiện kỹ năng lãnh đạo, quản lý và năng lực xử lý tình huống phức tạp ở cơ sở.

Việc kết hợp hài hòa giữa đào tạo lý thuyết, bồi dưỡng thực hành và rèn luyện qua thực tiễn công tác sẽ tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ trưởng thành nhanh hơn, có tầm nhìn toàn diện, tư duy chiến lược, tác phong khoa học và phong cách lãnh đạo gần dân, sát dân, đáp ứng yêu cầu phát triển mới của tỉnh Đồng Nai.

Sáu là, tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCS.

Đánh giá hiệu quả sau đào tạo, bồi dưỡng đối với học viên ở các góc độ của cơ quan cử cán bộ đi học, của cơ sở đào tạo và của học viên về chất lượng, hiệu quả lớp học gắn với yêu cầu thực tiễn. Tăng cường siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong quá trình giáo dục, bồi dưỡng không chỉ đối với học viên mà cả đối với người dạy và cơ sở đào tạo. Nâng cao trách nhiệm, tăng cường sự phối hợp chặt chẽ giữa địa phương trực tiếp

quản lý cán bộ với cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Đưa kết quả học tập, bồi dưỡng vào tiêu chí đánh giá xếp loại chất lượng cán bộ, đảng viên. Kịp thời khen thưởng, biểu dương cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ học tập, bồi dưỡng; đồng thời có hình thức xử lý nghiêm đối với những trường hợp cố tình trốn tránh, thoái thác nhiệm vụ học tập, bồi dưỡng khi được phân công. Kiên quyết không điều động, bổ nhiệm, luân chuyển và xem xét bãi nhiệm đối với những cán bộ thiếu trách nhiệm, gian lận trong quá trình giáo dục, bồi dưỡng.

4.3.4. Thực hiện công tác đánh giá cán bộ cấp cơ sở dựa theo tiêu chí về năng lực lãnh đạo, quản lý “sáng tạo, hiệu quả, trách nhiệm”, đảm bảo tính khách quan, dân chủ

Đánh giá cán bộ là khâu tiền đề, mang tính “then chốt”, quyết định các bước tiếp theo trong công tác cán bộ. Xuất phát từ tình hình thực tiễn thời gian qua, đánh giá cán bộ là một trong những vấn đề còn nhiều hạn chế, bất cập diễn ra ở hầu hết các cấp, các địa phương trong tỉnh Đồng Nai, nhất là cấp cơ sở. Điều đó, không chỉ gây ảnh hưởng trực tiếp đến công tác lựa chọn, bố trí, sử dụng... cán bộ mà còn gây mất lòng tin của Nhân dân vào sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy chính quyền địa phương. Do đó, nâng cao chất lượng công tác đánh giá CBCCS là giải pháp trực tiếp khắc phục những khâu yếu, mặt yếu trong xây dựng đội ngũ cán bộ ở tỉnh Đồng Nai thời gian qua. Để nâng cao chất lượng công tác này, cần thực hiện tốt các nội dung, yêu cầu cơ bản sau:

Một là, nghiên cứu hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá CBCCS theo từng chức danh, chức vụ trong HTCT với phương châm “sáng tạo, hiệu quả, trách nhiệm”.

Dựa trên những quy định đã có của Trung ương và địa phương, các cơ quan chức năng, nhất là Ban Tổ chức Tỉnh ủy, nghiên cứu, ban hành Bộ tiêu chí mới về đánh giá CBCCS. Bộ tiêu chí mới phải đảm bảo phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương, nhất là sau khi thực hiện đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của HTCT của tỉnh Đồng Nai. Đồng thời, Bộ tiêu chí phải cụ thể, mang tính định lượng cao để việc đánh giá cán bộ được công khai, minh bạch, khách quan, toàn diện, công tâm. Trong đó, lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao, sự cống hiến, tận tâm, tận tụy với công việc, gương mẫu trong chấp hành pháp luật, kỷ luật; đoàn kết, gắn bó với tập thể, quý trọng, yêu mến Nhân dân,... là tiêu chí quan trọng nhất. Bên cạnh đó, cần gắn kết chặt chẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng với quá trình đánh giá năng lực, phương pháp, tác phong và phong cách công tác của đội ngũ CBCCS, đặc biệt là khả năng xử

lý, ứng xử và giải quyết các mối quan hệ trong công tác và đời sống xã hội. Đây là yếu tố quan trọng, góp phần hình thành và hoàn thiện “kỹ năng mềm” - một năng lực không thể thiếu của người cán bộ, nhất là cán bộ ở cấp cơ sở - nơi trực tiếp tiếp xúc, làm việc và giải quyết các vấn đề gắn liền với đời sống Nhân dân.

Trong bối cảnh bùng nổ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của Internet và mạng xã hội, yêu cầu về kỹ năng ứng xử, giao tiếp và điều phối các mối quan hệ trong công việc càng trở nên phức tạp và đòi hỏi cao hơn. Do đó, việc đánh giá và rèn luyện khả năng giải quyết các mối quan hệ của cán bộ cơ sở phải được coi là một nội dung trọng tâm trong quá trình bồi dưỡng, sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ hiện nay. Giải quyết tốt các mối quan hệ trong công tác cần được thực hiện trên cơ sở kiên định lập trường tư tưởng, tuân thủ nguyên tắc của Đảng, pháp luật của Nhà nước và quy chế của cơ quan, đơn vị. Mỗi cán bộ phải luôn đặt lợi ích tập thể, lợi ích của Nhân dân lên trên hết, tuyệt đối tránh biểu hiện lợi dụng chức vụ, quyền hạn để mưu cầu lợi ích cá nhân, thiên vị, bè phái, gây khó khăn hoặc những nhiễu đối với tổ chức, cá nhân và Nhân dân. Chỉ khi giữ được bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức công vụ trong sáng và tinh thần phụng sự, cán bộ cơ sở mới có thể xây dựng được uy tín và niềm tin trong Nhân dân. Cùng với đó, việc đánh giá cán bộ cần chú trọng đến tính tiên phong, gương mẫu và tinh thần dấn thân của người CBCCS thể hiện qua việc dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo và dám đương đầu với khó khăn, thử thách vì lợi ích chung. Đây không chỉ là tiêu chí quan trọng để nhận diện năng lực thực tiễn, mà còn là thước đo phẩm chất chính trị và tinh thần trách nhiệm công vụ - những yếu tố quyết định chất lượng, hiệu quả của đội ngũ cán bộ cơ sở trong giai đoạn mới.

Hai là, cần xây dựng phương thức đo lường, đánh giá CBCCS theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều.

Đây chính là phương pháp xem xét khoa học, công cụ đo lường toàn diện, chính xác để góp phần nhận định, đánh giá đúng tài năng và đạo đức của cán bộ. Đánh giá xuyên suốt, liên tục nhằm nhìn nhận cả chặng đường rèn luyện, phấn đấu, cống hiến của cán bộ. Đánh giá đa chiều nhằm có cái nhìn tổng hợp, toàn diện về cán bộ, thông qua việc kết hợp đánh giá từ trong nội bộ và từ bên ngoài, đánh giá từ trên xuống và từ dưới lên, trong đó cần coi trọng ý kiến đánh giá, giám sát của quần chúng Nhân dân. Đẩy mạnh dân chủ hóa công tác đánh giá cán bộ, quy định rõ trách nhiệm, thẩm quyền của mỗi tổ chức, mỗi cấp trong xây dựng đội ngũ CBCCS; cần có hình thức thông báo

công khai kết quả nhận xét, đánh giá cán bộ cho người được đánh giá và cán bộ, đảng viên trong cơ quan, đơn vị biết, cho quần chúng Nhân dân theo dõi, giám sát và tiếp tục tham gia vào quá trình đánh giá cán bộ; đồng thời, lưu giữ, bổ sung vào hồ sơ cán bộ, làm căn cứ triển khai những khâu tiếp theo trong công tác cán bộ. Trong đó cần tiếp tục triển khai đánh giá cán bộ qua kết quả bình bầu các danh hiệu thi đua, đánh giá, phân loại đảng viên hằng năm và tỷ lệ phiếu tín nhiệm khi đưa vào quy hoạch và làm thủ tục bổ nhiệm cán bộ.

Ba là, phát huy vai trò, trách nhiệm của các chủ thể trong đánh giá CBCCS.

Trước hết, cần phát huy đầy đủ vai trò lãnh đạo, chỉ đạo và trách nhiệm chính trị của cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền, bí thư, phó bí thư và người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương trong công tác đánh giá CBCCS. Việc đánh giá phải được thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ và thẩm quyền được giao, bảo đảm tính khách quan, công tâm và minh bạch trong từng khâu, từng bước của quy trình. Đồng thời, cần gắn kết chặt chẽ kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ CBCCS với kết quả hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ chủ trì, chủ chốt, cũng như với kết quả lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đảng và chính quyền các cấp. Cách làm này không chỉ giúp bảo đảm tính thống nhất, liên thông trong đánh giá mà còn phản ánh đúng hiệu quả lãnh đạo, quản lý ở từng cấp, từng ngành. Bên cạnh đó, phải kiên quyết ngăn chặn các biểu hiện tiêu cực, hình thức hoặc nể nang trong công tác đánh giá cán bộ, coi đây là yêu cầu kỷ luật, kỷ cương quan trọng trong công tác cán bộ. Mọi trường hợp để xảy ra tình trạng đánh giá sai lệch, nhận xét không thực chất hoặc bỏ qua sai phạm cần được xem xét, kiểm điểm rõ trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị. Chỉ khi công tác đánh giá cán bộ được tiến hành nghiêm túc, thực chất, đúng người, đúng việc, mới tạo được cơ sở tin cậy cho quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng và phát triển đội ngũ CBCCS trong thời gian tới.

Phát huy vai trò của các cơ quan tham mưu, cán bộ chuyên trách về công tác cán bộ. Đánh giá cán bộ là một vấn đề rất khó, bởi nó liên quan đến con người, đánh giá không chỉ bên ngoài, mà còn đánh giá bên trong, đánh giá cả kết quả hoàn thành nhiệm vụ, đồng thời phải đánh giá cả tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống. Mặt khác, việc đánh giá cán bộ phụ thuộc rất nhiều vào yếu tố chủ quan của những người có trách nhiệm. Vì vậy, các cơ quan chức năng, nhất là Ban Tổ chức Tỉnh ủy cần tích cực bồi dưỡng, tập huấn cho các cấp ủy, tổ chức đảng và đội ngũ cán bộ làm công tác này

những kiến thức, kỹ năng bài bản, đầy đủ, chuyên sâu về chuyên môn công tác cán bộ. Tích cực tham mưu cho Tỉnh ủy xây dựng đội ngũ làm công tác cán bộ thực sự công tâm, khách quan, vì lợi ích chung của tập thể như lời huấn thị của Cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng: “Đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu xây dựng và tổ chức quy trình giới thiệu nhân sự cần phải tuyệt đối trung thành, trung thực, trong sáng, công tâm, khách quan, đặc biệt là phải rất tỉnh táo, tỉnh táo (“đừng nhìn gà hóa cuốc”, “đừng thấy đỏ tưởng là chín”, đừng chỉ thấy “cái mã bên ngoài, nó che đậy cái sơ sài bên trong”)] [169, tr.11]. Đồng thời, người đánh giá cán bộ phải nắm vững đường lối, quan điểm, đường lối của Đảng về tiêu chuẩn cán bộ. Kiên quyết xử lý nghiêm người làm công tác đánh giá cán bộ và người đứng đầu cấp ủy, chính quyền có hành vi cục bộ, bè phái, chủ nghĩa cá nhân trong xem xét, đánh giá cán bộ. Bởi thực tế ở đâu có hiện tượng trên thì công tác đánh giá cán bộ sẽ bị sai lệch, méo mó. Điều đó dẫn đến những kẻ khéo nịnh bợ, luồn lọt, cùng phe cánh thì được ưu ái trọng dụng, còn cán bộ có đức, tài, cương trực, thẳng thắn thì có thể bị thành kiến, trù dập.

Phát huy vai trò của Nhân dân trong đánh giá CBCCS. Cấp cơ sở là cấp gần dân nhất, do đó mọi hoạt động của đội ngũ cán bộ này đều nằm trong “tầm kiểm soát” của Nhân dân. Chính vì thế, phản ánh của Nhân dân là một trong những cơ sở quan trọng giúp cấp ủy, chính quyền địa phương đánh giá đúng đắn, khách quan đội ngũ cán bộ. Do đó, trong thời gian tới, Tỉnh ủy, UBND tỉnh và các cấp ủy, chính quyền cơ sở cần tập tiếp tục quán triệt và thực hiện nghiêm Quy định số 124-QĐ/TW, “Về giám sát của MTTQ Việt Nam, các tổ chức CTXH và Nhân dân đối với việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của người đứng đầu, cán bộ chủ chốt và cán bộ, đảng viên”; Quyết định số 99-QĐ/TW, ngày 3/10/2017, của Ban Bí thư về việc “Ban hành hướng dẫn khung để các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc Trung ương tiếp tục phát huy vai trò của Nhân dân trong đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ”. Đồng thời, cấp ủy, chính quyền cấp cơ sở cần chú trọng triển khai nghiêm túc Luật “Thực hiện dân chủ ở cơ sở”. Xây dựng cơ chế lấy ý kiến của Nhân dân bằng nhiều hình thức. Trong đó, Hằng tháng, quý, năm, nhất là trước khi Đại hội, bầu cử cấp ủy, chính quyền cấp trên cơ sở, cơ quan chức năng tổ chức các buổi gặp gỡ rộng rãi quần chúng Nhân dân. Thông qua đó, để Nhân dân phản ánh, đóng góp ý kiến, nhận xét về cán bộ. Đây không chỉ là “kênh” thông tin đáng tin cậy trong đánh giá cán bộ, mà còn là giải pháp hữu hiệu để nâng cao tinh thần, thái độ phục vụ Nhân dân của đội ngũ CBCCS. Đây cũng chính là việc quán triệt và thực hiện quan điểm của Đảng:

“Đánh giá cán bộ và sử dụng cán bộ trên cơ sở những tiêu chuẩn, quy trình đã được bổ sung, hoàn thiện, lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của Nhân dân làm thước đo chủ yếu” [34, tr.261].

4.3.5. Nâng cao chất lượng quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của chính quyền địa phương hai cấp ở tỉnh Đồng Nai

Nâng cao chất lượng quản lý, sử dụng đội ngũ CBCCS có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với việc thực hiện hiệu quả chức năng, nhiệm vụ của chính quyền địa phương hai cấp ở tỉnh Đồng Nai, đồng thời là điều kiện tiên quyết để bảo đảm sự thông suốt, thống nhất trong tổ chức và vận hành của cả HTCT từ tỉnh đến cơ sở. Đội ngũ CBCCS giữ vai trò “cầu nối” trực tiếp giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân, là lực lượng trực tiếp tổ chức, triển khai và cụ thể hóa các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn đời sống kinh tế - xã hội tại cơ sở.

Trong bối cảnh tỉnh Đồng Nai đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, đô thị hóa, chuyển đổi số và phát triển kinh tế tri thức, yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ cán bộ cơ sở ngày càng cao, không chỉ về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và bản lĩnh tư tưởng, mà còn về trình độ chuyên môn, năng lực quản lý, khả năng đổi mới, sáng tạo và tinh thần phục vụ Nhân dân. Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay cho thấy công tác quản lý, bố trí, sử dụng cán bộ cơ sở vẫn còn bộc lộ những hạn chế, như việc phân công chưa thật sự sát với năng lực, sở trường; đánh giá cán bộ còn nặng hình thức; thiếu cơ chế khuyến khích, động viên kịp thời, dẫn đến việc khai thác và phát huy tiềm năng của đội ngũ chưa tương xứng.

Do đó, đề xuất và triển khai các giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao chất lượng quản lý, sử dụng đội ngũ CBCCS là yêu cầu vừa cấp bách, vừa có ý nghĩa chiến lược lâu dài, góp phần xây dựng HTCT cơ sở của tỉnh Đồng Nai thật sự “Tinh - gọn - mạnh - hiệu năng - hiệu lực - hiệu quả”, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của tỉnh trong giai đoạn mới.

Một là, xác định đúng nội dung và đổi mới phương pháp quản lý đội ngũ cán bộ cơ sở.

Trong bối cảnh nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Đồng Nai ngày càng toàn diện, đa lĩnh vực và hội nhập sâu rộng, yêu cầu đối với công tác quản lý đội ngũ CBCCS không chỉ dừng lại ở việc đảm bảo đủ số lượng, mà còn phải nâng tầm chất lượng, năng lực lãnh đạo, quản lý và phục vụ Nhân dân. Vì vậy, việc xác định đúng nội dung và thường xuyên đổi mới phương pháp quản lý cán bộ phù hợp với đặc thù địa

phương là yêu cầu cấp thiết, bảo đảm cho sự vận hành hiệu lực, hiệu quả của bộ máy chính quyền cơ sở. Trước hết, các chủ thể, lực lượng, nhất là cấp ủy, chính quyền các cấp ở tỉnh Đồng Nai cần quán triệt và thực hiện nghiêm Quy định số 377-QĐ/TW, ngày 8/10/2025 về “Phân cấp quản lý cán bộ và quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, tạm đình chỉ công tác, cho thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm đối với cán bộ”. Trong đó, cấp ủy, tổ chức đảng cấp cơ sở là chủ thể trực tiếp quản lý đội ngũ cán bộ trong phạm vi địa phương, bao gồm cả những cán bộ thuộc diện cấp trên quản lý. Các chủ thể này phải chịu trách nhiệm toàn diện trước cấp có thẩm quyền về nội dung, phạm vi và kết quả thực hiện nhiệm vụ được phân cấp, ủy quyền trong công tác cán bộ. Đồng thời, cần thực hiện nghiêm túc chế độ báo cáo định kỳ với cấp trên về tình hình đội ngũ cán bộ, công tác quản lý, sử dụng cán bộ thuộc thẩm quyền theo đúng quy định của Đảng. Việc này không chỉ bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ trong quản lý cán bộ giữa các cấp mà còn góp phần nâng cao tính minh bạch, trách nhiệm giải trình và hiệu quả lãnh đạo của tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị trong HTCT. Về nội dung quản lý, cần coi trọng quản lý chính trị hiện tại của đội ngũ cán bộ cơ sở, đặc biệt ở những địa bàn có tốc độ công nghiệp hóa nhanh, dân cư đông, đa dạng tôn giáo và văn hóa như ở Đồng Nai. Việc theo dõi, nắm bắt và quản lý chặt chẽ tư tưởng, đạo đức, lối sống của cán bộ sẽ góp phần phòng ngừa, ngăn chặn kịp thời biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, cũng như những ảnh hưởng tiêu cực từ mặt trái của cơ chế thị trường. Song song đó, tỉnh cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số trong quản lý cán bộ: xây dựng cơ sở dữ liệu dùng chung về cán bộ; áp dụng hồ sơ điện tử, bản đồ năng lực cán bộ, và nền tảng đánh giá hiệu suất công việc trực tuyến. Đây không chỉ là công cụ quản lý hiện đại mà còn là cơ sở để đánh giá, phân loại, quy hoạch cán bộ khoa học, chính xác, giảm thiểu tình trạng cảm tính. Bên cạnh quản lý hành chính, cần phát huy giám sát xã hội và giám sát nội bộ, đặc biệt là vai trò của cấp ủy, tổ chức đảng, MTTQ và Nhân dân nơi cư trú, tạo “vòng kiểm soát kép” giúp củng cố niềm tin, uy tín của đội ngũ cán bộ.

Hai là, đổi mới tư duy và quan điểm trong quản lý, sử dụng cán bộ CBCCS.

Trước hết, cần chuyển đổi mạnh mẽ tư duy quản lý cán bộ từ cách tiếp cận hành chính thuần túy sang mô hình “quản lý theo năng lực và kết quả thực thi công vụ”. Việc sử dụng cán bộ phải dựa trên phẩm chất chính trị, năng lực thực tiễn, hiệu quả công việc và mức độ tín nhiệm của Nhân dân, thay vì chỉ căn cứ vào bằng cấp, thâm niên hay vị trí công tác. Khi công tác bố trí, sử dụng cán bộ được tiến hành một cách

khách quan, công tâm và minh bạch, bảo đảm nguyên tắc “đúng người, đúng việc”, sẽ tạo ra động lực phát triển, khích lệ tinh thần cống hiến và trách nhiệm xã hội của đội ngũ cán bộ cơ sở. Ngược lại, việc sắp xếp cán bộ không phù hợp với năng lực hoặc vị trí công tác không chỉ gây lãng phí nguồn nhân lực mà còn có thể làm giảm hiệu quả điều hành, suy giảm niềm tin của Nhân dân đối với bộ máy chính quyền cơ sở.

Cùng với đó, cần xây dựng và lan tỏa văn hóa công vụ hiện đại, lấy phục vụ Nhân dân làm trung tâm, đề cao tinh thần trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương hành chính và đạo đức nghề nghiệp. Mỗi cán bộ phải thực sự thấm nhuần tư tưởng “công bộc của dân”, luôn gần gũi, tôn trọng, lắng nghe và học hỏi từ Nhân dân, qua đó nâng cao năng lực thực thi công vụ và rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng. Đặc biệt, cần quán triệt sâu sắc và thực hiện nghiêm quan điểm “có lên, có xuống, có vào, có ra” trong công tác cán bộ, coi đây là khâu đột phá trong đổi mới cơ chế sử dụng cán bộ ở Đồng Nai. Tỉnh cần sớm thiết lập cơ chế sàng lọc, đánh giá định kỳ, dựa trên hiệu quả công tác, năng lực thực tiễn và uy tín cá nhân. Những cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ phải được biểu dương, khen thưởng, đề bạt kịp thời; ngược lại, những trường hợp yếu kém, vi phạm kỷ luật hoặc không còn uy tín cần được điều chuyển, thay thế hoặc cho thôi nhiệm vụ phù hợp quy định. Việc triển khai cơ chế này không chỉ bảo đảm tính công bằng, minh bạch và hiệu lực trong quản lý cán bộ, mà còn góp phần hình thành môi trường làm việc dân chủ, cạnh tranh lành mạnh, khơi dậy tinh thần tự rèn luyện, tự hoàn thiện và khát vọng cống hiến của mỗi cán bộ. Qua đó, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của đội ngũ CBCCS, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững của tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn mới.

Ba là, mở rộng cơ chế phát hiện, trọng dụng và thăng tiến công bằng đối với đội ngũ CBCCS.

Tỉnh Đồng Nai là địa phương có tốc độ phát triển kinh tế nằm trong tốp đầu của cả nước, chính vì thế dễ thu hút nhiều nguồn nhân lực chất lượng cao. Do đó, việc thiết lập cơ chế phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài, nhất là cán bộ trẻ, có năng lực, phẩm chất và khát vọng cống hiến là yêu cầu cấp bách. Chính sách thăng tiến cần được thực hiện công khai, minh bạch, dựa trên năng lực thực tiễn, hiệu quả công tác, tinh thần đổi mới, sáng tạo và mức độ tín nhiệm của tập thể, Nhân dân. Đồng Nai cần khuyến khích mạnh mẽ đội ngũ cán bộ “dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung”, đồng thời xây dựng cơ chế “thăng tiến mở” cho những cá nhân có đóng góp nổi bật trong các lĩnh vực như cải cách hành chính, chuyển đổi số, phát triển đô thị

thông minh, nông thôn mới nâng cao, hay giải quyết các vấn đề xã hội bức thiết. Việc này không chỉ tạo động lực phấn đấu, khơi dậy tinh thần cống hiến trong cán bộ, mà còn góp phần ngăn chặn các biểu hiện tiêu cực như “bệnh an phận”, “chạy chức, chạy quyền”, “tư duy nhiệm kỳ”. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh luân chuyển, điều động cán bộ như một giải pháp chiến lược để rèn luyện, thử thách và phát hiện nhân tố mới. Việc luân chuyển phải được tiến hành có kế hoạch, giữa các lĩnh vực và địa bàn khác nhau - từ nơi thuận lợi đến nơi khó khăn, từ cơ quan hành chính đến khu dân cư, doanh nghiệp và ngược lại - nhằm giúp cán bộ tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, rèn luyện bản lĩnh chính trị và năng lực quản lý toàn diện.

Bốn là, gắn trách nhiệm người đứng đầu với chất lượng quản lý, sử dụng cán bộ.

Gắn trách nhiệm của người đứng đầu với chất lượng quản lý, sử dụng cán bộ là một yêu cầu mang tính đột phá trong quá trình đổi mới công tác cán bộ ở tỉnh Đồng Nai hiện nay. Người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị là chủ thể có vai trò quyết định trong việc lựa chọn, quy hoạch, bố trí, đề bạt, luân chuyển và sử dụng cán bộ trong phạm vi thẩm quyền của mình. Vì vậy, chất lượng của đội ngũ cán bộ cơ sở phản ánh trực tiếp năng lực lãnh đạo, bản lĩnh chính trị và tinh thần trách nhiệm của người đứng đầu trong thực thi nhiệm vụ.

Khi người đứng đầu giữ vững nguyên tắc, công tâm, khách quan, đặt lợi ích tập thể, lợi ích của Nhân dân lên trên lợi ích cá nhân, công tác cán bộ sẽ được triển khai đúng hướng, hiệu quả và thực chất, phát huy được năng lực, sở trường của mỗi cá nhân, qua đó tăng cường niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chính quyền địa phương. Ngược lại, nếu người đứng đầu thiếu bản lĩnh, dễ cảm tính, nể nang hoặc lợi ích nhóm chi phối, sẽ dẫn đến việc bố trí, sử dụng sai người, sai vị trí, gây lãng phí nguồn lực, làm suy giảm uy tín của tổ chức đảng và hiệu lực quản lý nhà nước ở cơ sở. Do đó, tỉnh Đồng Nai cần thể chế hóa rõ ràng và cụ thể hóa trách nhiệm của người đứng đầu trong từng khâu của công tác cán bộ, từ khâu quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển đến đánh giá, khen thưởng và kỷ luật. Cùng với đó, phải thiết lập cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ, công khai, minh bạch để phòng ngừa, phát hiện và xử lý nghiêm các vi phạm trong công tác cán bộ. Việc này không chỉ bảo đảm tính ràng buộc về hành chính, mà còn mang ý nghĩa chính trị sâu sắc, góp phần nâng cao kỷ luật, kỷ cương trong toàn hệ thống.

Gắn trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu với kết quả quản lý, sử dụng cán bộ vừa là giải pháp đột phá, vừa là yêu cầu tất yếu nhằm xây dựng đội ngũ CBCCS “vừa

hồng, vừa chuyên”, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới. Khi cơ chế trách nhiệm được thực thi nghiêm túc, công tác cán bộ của tỉnh Đồng Nai sẽ đi vào nền nếp, đúng quy trình, đúng người, đúng việc, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, đồng thời củng cố vững chắc niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và HTCT ở địa phương.

4.3.6. Bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với cán bộ cấp cơ sở phù hợp với tình hình, điều kiện của địa phương

Đây là giải pháp nhằm tháo gỡ những rào cản, nút thắt hiện nay đã và đang gây ra những cản trở, khó khăn, tiêu cực. Cơ chế, chính sách khoa học, phù hợp sẽ tạo ra cơ sở pháp lý, cơ sở kinh tế và môi trường tâm lý - xã hội thuận lợi để phát huy tối đa vai trò, chức năng, nhiệm vụ của các tổ chức, lực lượng, cơ quan, đơn vị, địa phương, đồng thời củng cố động cơ, gia tăng tinh thần, ý chí, nghị lực, khát vọng cống hiến cho CBCCS vượt qua mọi khó khăn, thử thách, phấn đấu tu dưỡng, rèn luyện, hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao và ngược lại. Để thực hiện tốt giải pháp trên, Tỉnh ủy, UBND Tỉnh, cấp ủy, chính quyền cấp cơ sở cần tập trung thực hiện một số nội dung cơ bản sau:

Một là, ban hành cơ chế, chính sách khuyến khích sự năng động, sáng tạo và tinh thần dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung trong đội ngũ CBCCS.

Trên cơ sở các quy định của Trung ương, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai cụ thể hóa, ban hành các cơ chế, chính sách về khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh tỉnh Đồng Nai đang triển khai hàng loạt dự án trọng điểm quốc gia, với nhiều vấn đề phức tạp đòi hỏi sự linh hoạt, quyết đoán và cả sự chấp nhận rủi ro. Cán bộ sẽ không còn e ngại, né tránh trách nhiệm khi biết rằng, những khuyết điểm trong quá trình công tác, nếu không xuất phát từ lợi ích riêng tư hay vi phạm nghiêm trọng, sẽ được xem xét thấu đáo, thậm chí được bảo vệ để tiếp tục cống hiến. Mặt khác, chính sách này còn nhằm phát huy nét văn hóa của con người vùng đất Đông Nam Bộ nói chung, tỉnh Đồng Nai nói riêng. Bởi nơi đây được biết đến với những con người năng động, sáng tạo, giàu lòng nhiệt huyết, dám nghĩ, dám làm. Trong thời gian qua, một phần do còn thiếu những chủ trương, chính sách khuyến khích tinh thần đổi mới, sáng tạo nên một bộ phận CBCCS ở tỉnh Đồng Nai còn tư tưởng “làm nhiều sai nhiều”, “thà chịu phê bình còn hơn phải đối mặt với án tù” dẫn đến cản trở sự phát triển của địa phương. Do vậy, ban hành cơ chế, chính sách khuyến khích sự

năng động, sáng tạo và tinh thần dám làm, dám chịu trách nhiệm sẽ là “liều thuốc” giúp khơi dậy đam mê và nhiệt huyết trong đội ngũ CBCCS, nhất là những cán bộ trẻ. Từ đó, khuyến khích, cổ vũ, động viên họ phát huy, cống hiến hết tài năng, đóng góp vào sự phát triển địa phương.

Hai là, hoàn thiện cơ chế khen thưởng đối với đội ngũ CBCCS.

Hoàn thiện cơ chế khen thưởng là một trong những giải pháp quan trọng nhằm tạo động lực, góp phần xây dựng đội ngũ CBCCS vững mạnh, tận tâm và hiệu quả. Cán bộ cơ sở là lực lượng trực tiếp gắn bó với Nhân dân, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của quần chúng, đồng thời là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với đời sống xã hội, triển khai các chủ trương, chính sách đến từng địa bàn dân cư. Vì vậy, một cơ chế khen thưởng, động viên hợp lý, kịp thời và công bằng sẽ có tác dụng to lớn trong việc khơi dậy tinh thần trách nhiệm, phát huy năng lực, sáng tạo và ý thức cống hiến của đội ngũ này. Hiện nay, chính sách khen thưởng đối với cán bộ nói chung, đặc biệt là CBCCS, vẫn còn những hạn chế nhất định. Nhiều trường hợp việc xét khen thưởng chưa gắn chặt với kết quả, hiệu quả công việc thực tế, còn biểu hiện hình thức, dàn trải, chưa phản ánh đúng mức độ đóng góp, năng lực và cống hiến của từng cá nhân. Điều này phần nào làm giảm tính khích lệ, động viên, khiến nhiều cán bộ tâm huyết, tận tụy chưa được ghi nhận xứng đáng.

Để khắc phục tình trạng trên, cấp ủy, chính quyền và các cơ quan chức năng của tỉnh Đồng Nai và các địa phương trong vùng Đông Nam Bộ cần nghiên cứu, ban hành và hoàn thiện cơ chế, chính sách khen thưởng phù hợp với đặc thù cán bộ cơ sở. Bên cạnh các hình thức khen thưởng theo quy định chung của Trung ương, cần bổ sung và đa dạng hóa các hình thức động viên mới, bảo đảm kịp thời, linh hoạt và có tính khuyến khích thực chất. Đặc biệt, nên quy định rõ ràng các tiêu chí khen thưởng cho những cán bộ có thành tích nổi bật trong các nhiệm vụ đặc biệt, đột xuất hoặc ở những lĩnh vực khó khăn, phức tạp như: phòng, chống dịch bệnh, thiên tai, giải quyết các “điểm nóng” về an ninh trật tự, hay tham gia công tác giải phóng mặt bằng các dự án trọng điểm.

Bên cạnh khen thưởng tinh thần, cần có cơ chế động viên, khích lệ cụ thể đối với cán bộ đạt thành tích cao, chẳng hạn như: ưu tiên đưa vào quy hoạch, giới thiệu bổ nhiệm, luân chuyển sang vị trí lãnh đạo, quản lý cao hơn, hoặc tạo điều kiện tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trong và ngoài nước, kể cả đào tạo sau đại học để phát triển năng lực lâu dài. Song song đó, nên nghiên cứu bổ sung các chính sách hỗ trợ vật chất thiết thực, như hỗ trợ vay vốn mua nhà, chăm lo y tế, giáo dục cho con em,

nhất là với những cán bộ có hoàn cảnh khó khăn nhưng đạt thành tích xuất sắc trong công tác. Một cơ chế khen thưởng toàn diện, minh bạch và gắn liền với hiệu quả thực tế không chỉ tạo động lực làm việc, mà còn góp phần nuôi dưỡng tinh thần cống hiến, khát vọng phát triển và niềm tự hào nghề nghiệp trong đội ngũ CBCCS. Đây là yếu tố quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa có tâm, vừa có tầm”, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn mới.

Ngoài ra, cơ chế, chính sách phải được đổi mới tiêu chí và phương pháp đánh giá. Xây dựng bộ tiêu chí khen thưởng phải rất cụ thể, định lượng và sát với thực tiễn. Trong đó, các tiêu chí cần phản ánh rõ mức độ hoàn thành các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng của từng xã, phường, thị trấn (ví dụ: tỷ lệ thu ngân sách, giảm nghèo, xây dựng nông thôn mới/đô thị văn minh, giải quyết đơn thư khiếu nại, cải cách hành chính, chuyển đổi số...). Đề cao hiệu quả công việc: Tập trung vào kết quả, sản phẩm đầu ra cụ thể, tránh hình thức, chạy theo thành tích. Tiêu chí về sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp: Cần có cơ chế thu thập ý kiến phản hồi từ người dân và doanh nghiệp về thái độ phục vụ, mức độ hài lòng khi giải quyết thủ tục hành chính. Khuyến khích sáng kiến, đổi mới: Có tiêu chí cụ thể để đánh giá và khen thưởng các sáng kiến, giải pháp cải cách hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin, hoặc các mô hình mới mang lại hiệu quả thiết thực cho địa phương. Song song với đó, cần đa dạng hóa phương pháp đánh giá khen thưởng theo hướng đa chiều: Kết hợp đánh giá của cấp trên, đánh giá của đồng nghiệp, tự đánh giá và đặc biệt là sự tham gia góp ý của người dân, doanh nghiệp thông qua các kênh công khai, minh bạch (ví dụ: hòm thư góp ý, khảo sát trực tuyến, ứng dụng di động).

Ba là, nghiên cứu ban hành chính sách nâng cao thu nhập cho đội ngũ CBCCS.

Đồng Nai là một trong những tỉnh có tốc độ phát triển cao nhất cả nước, đời sống Nhân dân nói chung và đội ngũ cán bộ các cấp nói riêng ngày càng được nâng lên. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, đời sống đại đa số CBCCS còn nhiều khó khăn. Thu nhập chủ yếu từ lương, trong khi đó hệ số lương của CBCCS, nhất là cán bộ MTTQ, các tổ chức CT-XH hiện nay còn rất thấp không đảm bảo cuộc sống của bản thân và gia đình. Chính vì thực tế đó, một số cán bộ có thái độ làm việc cầm chừng, “chân trong, chân ngoài” không toàn tâm, toàn ý lo cho công việc. Không ít cán bộ ở các tổ chức CT-XH như: Hội phụ nữ, Đoàn thanh niên ở tỉnh Đồng Nai đã trở thành “cò đất” - môi giới bất động sản. Cá biệt, một bộ phận không nhỏ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai đã lợi dụng chức trách, quyền hạn được giao để hạch sách, vòi vĩnh

Nhân dân, thậm chí có những hành vi tham nhũng, tiêu cực. Điều đó, ảnh hưởng lớn đến uy tín, danh dự của đội ngũ CBCCS và làm suy giảm niềm tin của Nhân dân vào cấp ủy, chính quyền cơ sở. Do đó, trong thời gian tới, trên cơ sở cơ chế, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, Tỉnh ủy, UBND tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan chức năng, cấp ủy, chính quyền địa phương thực hiện lấy ý kiến dân chủ, rộng rãi ở các cấp, các ngành, cơ quan, đơn vị, địa phương, Nhân dân trên toàn Tỉnh về chế độ chính sách đối với đội ngũ CBCCS. Căn cứ đặc điểm tình hình thực tiễn, Tỉnh ủy, UBND tỉnh cần nghiên cứu ban hành cơ chế hỗ trợ lương, phụ cấp cho đội ngũ CBCCS. Trong đó, chú trọng các đối tượng là cán bộ thuộc MTTQ và các tổ chức CT-XH, cán bộ công tác ở những địa phương xa trung tâm, điều kiện còn khó khăn, nhất là ở những vùng phức tạp về an ninh trật tự, cán bộ là nữ giới, cán bộ là người dân tộc thiểu số và cán bộ khoa học trẻ.

Đồng thời, thực hiện cải cách chính sách tiền lương gắn với vị trí việc làm, hiệu quả công việc góp phần từng bước đảm bảo và nâng cao đời sống của CBCCS. Đây vừa là cơ sở, nhưng cũng là động lực để cán bộ tập trung vào công việc, khơi dậy tinh thần đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Tất nhiên, không phải cứ nâng cao chế độ, chính sách đãi ngộ, tiền lương là sẽ tự động xây dựng được đội ngũ CBCCS năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Nhưng hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ là trực tiếp nâng cao động lực và cơ sở, điều kiện vật chất để làm việc hiệu quả, phát huy tinh thần cống hiến cho họ. Trên tinh thần ấy sẽ thuận lợi hơn trong khơi dậy tinh thần đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

4.3.7. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực trong đội ngũ cán bộ cấp cơ sở

Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng đều thống nhất khẳng định rằng, công tác kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực giữ vị trí đặc biệt quan trọng trong quá trình xây dựng, rèn luyện và phát triển đội ngũ cán bộ. Theo tư tưởng của Người, đây không chỉ là công cụ bảo đảm sự nghiêm minh của Đảng và Nhà nước, mà còn là “biện pháp tự chỉnh đốn” nhằm giữ vững kỷ luật, kỷ cương, nâng cao đạo đức cách mạng và phòng ngừa suy thoái trong nội bộ. Khi công tác kiểm tra, giám sát được thực hiện hiệu quả, nó sẽ góp phần ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, cũng như chống

lại các xu hướng “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong đội ngũ cán bộ, đảng viên, qua đó củng cố tính liêm chính và sức chiến đấu của HTCT. Theo đó, cần thực hiện một số nội dung, biện pháp sau:

Một là, quán triệt, thực hiện nghiêm các quy định về công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong đội ngũ CBCCS.

Tỉnh ủy và UBND tỉnh cần tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo đối với các cơ quan chức năng, đặc biệt là UBKT các cấp, trong việc đổi mới và nâng cao chất lượng công tác quán triệt, triển khai thực hiện Điều lệ Đảng, cùng các nghị quyết, chỉ thị, quy định, quyết định, quy chế và kết luận của Đảng liên quan đến kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực. Trên cơ sở đó, cần vận dụng linh hoạt, cụ thể hóa các nội dung này cho phù hợp với đặc điểm, điều kiện và yêu cầu thực tiễn của địa phương, tránh tình trạng sao chép rập khuôn, áp dụng một cách hình thức, thiếu hiệu quả. Đồng thời, cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức và trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu cấp ủy, chi bộ, cũng như toàn xã hội, về ý nghĩa và vai trò của công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong xây dựng đội ngũ cán bộ. Thường xuyên tiến hành giáo dục chính trị, tư tưởng, bồi dưỡng ý thức danh dự, lòng tự trọng, tinh thần liêm chính, góp phần hình thành văn hóa liêm chính, kỷ luật, trách nhiệm trong đội ngũ CBCCS. Cùng với đó, Tỉnh ủy, UBND tỉnh cần chỉ đạo chặt chẽ các cơ quan chuyên trách như UBKT các cấp và Ban Chỉ đạo phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, lãng phí cấp tỉnh xây dựng và triển khai kế hoạch kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực đối với cán bộ cơ sở. Thông qua công tác này, cần đánh giá khách quan, toàn diện ưu khuyết điểm, kịp thời phát hiện, biểu dương, nhân rộng nhân tố tích cực, đồng thời khuyến khích tinh thần đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung của đội ngũ CBCCS.

Cần kiên quyết, kịp thời và nghiêm minh trong việc xử lý các tổ chức, cá nhân vi phạm kỷ luật của Đảng và pháp luật của Nhà nước, đặc biệt là những trường hợp lợi dụng chức vụ, quyền hạn để thực hiện hành vi sai trái trong công tác CBCCS. Việc siết chặt kỷ luật, kỷ cương phải được tiến hành thường xuyên, nhất quán với phương châm “không có vùng cấm, không có ngoại lệ”, bảo đảm mọi hành vi vi phạm đều được xem xét, xử lý đúng người, đúng lỗi, đúng quy định.

Trong công tác cán bộ, cần áp dụng các biện pháp xử lý kiên quyết và mang tính răn đe cao, như hủy bỏ hoặc thu hồi các quyết định bổ nhiệm, điều động, quy hoạch cán bộ khi có kết luận sai phạm nghiêm trọng, đồng thời tổ chức kiểm điểm, làm rõ

trách nhiệm của tập thể cấp ủy, tổ chức đảng và cá nhân có liên quan. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương phải chịu trách nhiệm chính nếu để xảy ra sai phạm hoặc thiếu kiên quyết trong chỉ đạo, xử lý khi có dấu hiệu vi phạm về công tác cán bộ trong phạm vi được giao. Bên cạnh đó, cần xem xét trách nhiệm và có biện pháp điều chuyển, bố trí công tác khác đối với những cán bộ làm công tác tổ chức - nhân sự có dư luận tiêu cực, biểu hiện lạm dụng quyền lực, tư lợi cá nhân hoặc gây mất đoàn kết nội bộ. Cùng với đó, phải kịp thời biểu dương, khen thưởng xứng đáng cho những cá nhân, tập thể phát hiện, tố giác, ngăn chặn kịp thời các hành vi lạm quyền, lạm quyền trong công tác cán bộ. Đây không chỉ là giải pháp nhằm tăng cường tính nghiêm minh của kỷ luật Đảng và pháp luật Nhà nước, mà còn góp phần xây dựng văn hóa liêm chính, minh bạch, công tâm trong công tác cán bộ, củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và chính quyền cơ sở.

Hai là, đổi mới nội dung, hình thức công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực đối với đội ngũ CBCCS.

Trước hết, cần kiện toàn tổ chức bộ máy kiểm tra, giám sát các cấp; mở các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ để cán bộ kiểm tra cơ sở tinh thông nghiệp vụ, thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền. Nội dung kiểm tra, giám sát phải toàn diện tất cả các khâu của xây dựng đội ngũ cán bộ như: công tác lựa chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCS; xây dựng và thực hiện các quy chế, quy định về công tác quản lý, đánh giá, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ; đánh giá việc thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ CBCCS. Đặc biệt, cần tập trung kiểm tra, giám sát những lĩnh vực như: Quản lý trật tự xây dựng, đền bù, giải tỏa, tái định cư... Bởi đây là những lĩnh vực đã xảy ra nhiều vụ việc, vụ án tham nhũng, lãng phí, tiêu cực trong thời gian qua, nhất là trong thời gian tới, tỉnh Đồng Nai là địa phương đang triển khai nhiều công trình, dự án lớn liên quan trực tiếp đến những lĩnh vực này (Sân bay quốc tế Long Thành, cao tốc Biên Hòa - Vũng Tàu, đường vành đai 4..).

Hình thức kiểm tra, giám sát: Trong kiểm soát quyền lực phải được tiến hành đồng bộ, thống nhất, đa chiều, đa diện với nhiều kênh khác nhau, như kiểm soát bằng thể chế kết hợp với nuôi dưỡng, vun đắp tư tưởng, phẩm chất, đạo đức của cán bộ, đảng viên; kiểm soát của cấp trên đối với cấp dưới và ngược lại; kiểm soát chéo giữa các cơ quan, tổ chức; kiểm soát trong Đảng thống nhất, đồng bộ với kiểm soát của mỗi tổ chức trong HTCT; kiểm soát của cơ quan chuyên trách với cơ quan không chuyên trách. Trong đó, cấp ủy các cấp, nhất là cấp cơ sở phải thường xuyên

tiến hành công tác tự kiểm tra, tự giám sát và kiểm soát quyền lực đối với đội ngũ CBCCS; tăng cường kiểm tra, giám sát, thanh tra, tự kiểm tra nội bộ và theo chuyên đề, chuyên ngành. Nêu cao ý thức trách nhiệm tự phê bình và phê bình trong đội ngũ CBCCS; kiên quyết khắc phục tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm hoặc lợi dụng phê bình để đả kích, nói xấu hoặc thực hiện ý đồ cá nhân. Chú trọng phát huy vai trò giám sát của các cơ quan dân cử, MTTQ, các tổ chức CT-XH, cơ quan truyền thông, báo chí và Nhân dân trong kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực đối với đội ngũ cán bộ. Định kỳ trao đổi, cung cấp thông tin cho các cơ quan có thẩm quyền, trách nhiệm; coi trọng và tăng cường công tác thông tin tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng về xây dựng và quản lý đội ngũ CBCCS. Kết hợp kiểm tra, giám sát, thanh tra định kỳ, đột xuất đối với đội ngũ CBCCS; coi trọng cả cảnh báo, phòng ngừa và xử lý nghiêm minh sai phạm.

Ba là, xây dựng UBKT các cấp vững mạnh toàn diện, chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức, năng lực, trí tuệ, ngang tầm với nhiệm vụ.

Ủy ban Kiểm tra các cấp là cơ quan tham mưu chuyên trách của cấp ủy trong công tác kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực trong Đảng, giữ vai trò then chốt trong việc bảo đảm tính nghiêm minh, kỷ luật, kỷ cương của Đảng. Trước yêu cầu xây dựng đội ngũ CBCCS vững mạnh, đáp ứng nhiệm vụ trong bối cảnh mới, cùng với thực tế các sai phạm trong đội ngũ cán bộ, nhất là ở cơ sở ngày càng diễn biến phức tạp, tinh vi, vai trò và trách nhiệm của UBKT các cấp ngày càng trở nên nặng nề, cấp thiết và mang ý nghĩa chiến lược.

Trong thời gian tới, UBKT các cấp ở tỉnh Đồng Nai cần bám sát, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện hiệu quả các chủ trương, định hướng lớn của Đảng về công tác kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực, đặc biệt là Kết luận số 34-KL/TW ngày 18/4/2022 của Bộ Chính trị về “Chiến lược công tác kiểm tra, giám sát của Đảng đến năm 2030”, cùng các nghị quyết, chỉ thị, hướng dẫn có liên quan. Công tác kiểm tra, giám sát phải được tiến hành chủ động, thường xuyên, toàn diện nhưng có trọng tâm, trọng điểm, tập trung vào những lĩnh vực, vị trí, khâu dễ phát sinh tiêu cực, sai phạm trong công tác cán bộ. Song song với đó, cần chú trọng củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy UBKT các cấp, bảo đảm tính ổn định, chuyên nghiệp, độc lập tương đối trong thực thi nhiệm vụ, đồng thời xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra trong sạch, vững mạnh, có phẩm chất, năng lực và uy tín cao, đủ khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Bên cạnh đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ kiểm tra cần được triển khai một cách đồng bộ, bài bản, gắn với chủ trương luân chuyển cán bộ theo Thông báo số 312-TB/TW của Ban Bí thư, tạo điều kiện cho cán bộ kiểm tra được rèn luyện qua thực tiễn, tích lũy kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý và kỹ năng xử lý tình huống phức tạp ở cơ sở. Đồng thời, cần thực hiện sàng lọc, lựa chọn nghiêm túc đội ngũ cán bộ kiểm tra, bảo đảm tuyển chọn những người vừa có đạo đức trong sáng, bản lĩnh vững vàng, vừa có trình độ chuyên môn sâu, hiểu biết toàn diện về các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội, có tư duy chiến lược, năng lực dự báo và khả năng tham mưu, tổ chức, kiểm tra, giám sát hiệu quả.

Việc nâng cao chất lượng hoạt động của UBKT các cấp, gắn chặt giữa kiểm tra, giám sát với phòng ngừa sai phạm và xây dựng đội ngũ cán bộ, không chỉ là yêu cầu nghiệp vụ mà còn là nhiệm vụ chính trị có ý nghĩa quyết định, góp phần trực tiếp vào xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng bộ tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn phát triển mới.

Bốn là, nâng cao chất lượng phối hợp trong kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực của các cơ quan chức năng.

Quán triệt và thực hiện nghiêm quan điểm của Đảng: “Kết hợp chặt chẽ và nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát của Đảng với giám sát, thanh tra, kiểm toán nhà nước và điều tra, truy tố, xét xử của các cơ quan bảo vệ pháp luật”. Công tác kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực đối với đội ngũ CBCCS phải có sự kết hợp chặt chẽ giữa cơ quan đảng, chính quyền, thanh tra nhà nước, các đoàn thể CT- XH; hoạt động kiểm toán nhà nước và công tác điều tra, truy tố, xét xử của các cơ quan bảo vệ pháp luật. Theo đó, sau khi UBKT các cấp tiến hành các bước xử lý về mặt Đảng đối với cán bộ, đảng viên vi phạm, tùy theo tính chất, mức độ, hậu quả của sự việc, tiếp tục phối hợp với cơ quan bảo vệ pháp luật, như viện kiểm sát, tòa án để điều tra, truy tố, xét xử theo đúng quy định của pháp luật. Trên cơ sở các quy chế phối hợp giữa UBKT các cấp với các tổ chức đảng, các cơ quan có liên quan về công tác kiểm tra, giám sát; các quy định, hướng dẫn mới của Đảng về công tác kiểm tra, giám sát, các tổ chức đảng và các cơ quan có liên quan thực hiện rà soát, ban hành mới hoặc tham mưu sửa đổi, bổ sung phù hợp với quy định hiện hành.

Năm là, hiện đại hóa trong hoạt động kiểm tra, giám sát của UBKT các cấp.

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ, công tác kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực vừa đứng trước nhiều cơ hội, vừa phải

đổi mặt với không ít thách thức mới. Thời gian qua, các cấp ủy đã quan tâm đào tạo đội ngũ cán bộ về ứng dụng công nghệ thông tin, từng bước trang bị máy móc, thiết bị phục vụ quá trình tác nghiệp, góp phần nâng cao hiệu quả công việc. Tuy nhiên, so với yêu cầu thực tiễn đặt ra, năng lực ứng dụng công nghệ của đội ngũ cán bộ kiểm tra vẫn còn khoảng cách đáng kể, chưa theo kịp sự phát triển nhanh chóng của KHCN. Trong khi đó, các đối tượng vi phạm ngày càng am hiểu, sử dụng công nghệ cao để che giấu hành vi sai phạm hoặc đối phó với cơ quan chức năng một cách tinh vi, khiến cho việc phát hiện, kiểm tra, kết luận trở nên khó khăn, phức tạp hơn trước. Chính vì vậy, việc hiện đại hóa ngành kiểm tra, từ khâu trang bị kỹ thuật, nâng cấp hạ tầng công nghệ, đến đổi mới phương pháp, quy trình nghiệp vụ, đồng thời tăng cường đào tạo kỹ năng số cho cán bộ kiểm tra các cấp, là yêu cầu hết sức cần thiết và mang tính cấp bách. Đây không chỉ là điều kiện quan trọng để nâng cao năng lực phát hiện, ngăn chặn và xử lý vi phạm, mà còn là yếu tố quyết định để ngành kiểm tra thực hiện tốt vai trò “thanh kiểm” của Đảng trong công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng ở giai đoạn hiện nay.

4.3.8. Phát huy tinh thần tự giác của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở trong học tập, tu dưỡng rèn luyện đạo đức, nâng cao trình độ, năng lực công tác

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng dạy: “Năng lực của người không phải hoàn toàn do tự nhiên mà có mà một phần lớn do công tác, do tập luyện mà có” [98, tr.320]. Với Người, đây là con đường tất yếu để đội ngũ cán bộ trưởng thành, tiến bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng. Bởi, chỉ có trên cơ sở tự giác cao thì bản thân cán bộ mới phát huy hết tinh thần, trách nhiệm trong tự học, tự tu dưỡng, rèn luyện, giữ gìn đạo đức, nâng cao trình độ, phương pháp, tác phong công tác. Do vậy, phát huy tinh thần tự giác trong học tập, tu dưỡng rèn luyện đạo đức, nâng cao trình độ, năng lực công tác là giải pháp cốt lõi trong hệ thống các giải pháp xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Để thực hiện giải pháp này, cần thực hiện tốt một số nội dung sau:

Một là, cấp ủy, chính quyền các cấp, nhất là cấp cơ sở cần tiếp tục tăng cường công tác giáo dục nâng cao nhận thức, trách nhiệm của đội ngũ CBCCS trong phát huy tinh thần tự giác học tập, tu dưỡng rèn luyện đạo đức, nâng cao trình độ, năng lực công tác.

Trước hết, cần làm cho mỗi CBCCS thấm nhuần sâu sắc lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Đạo đức cách mạng không phải trên trời sa xuống. Nó do đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hằng ngày mà phát triển và củng cố. Cũng như ngọc càng mài càng sáng,

vàng càng luyện càng trong” [104, tr.612]. Tăng cường công tác giáo dục, để đội ngũ CBCCS thấy được niềm vinh dự, tự hào khi được đứng trong hàng ngũ của Đảng, là một phần trong đội ngũ cán bộ của Nhà nước; là thế hệ kế tục sự nghiệp cách mạng hào hùng của lớp cha anh đi trước trong xây dựng quê hương Đồng Nai giàu truyền thống cách mạng; thấy được yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp phát triển tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn mới. Từ đó, xác định đúng động cơ, trách nhiệm trong tự học tập, tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, LLCT, rèn luyện phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu của người cán bộ trong thời kỳ mới. Đồng thời, trên cơ sở đó, phát huy tinh thần “tự soi, tự sửa” những thiếu sót, khuyết điểm của bản thân để ngày càng tiến bộ, trưởng thành. Đây cũng chính là quán triệt và thực hiện lời răn dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Tự mình phải chính trước, mới giúp được người khác chính. Mình không chính mà muốn người khác chính là vô lý” [99, tr.130].

Hai là, phát huy tinh thần tự giáo dục, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực công tác của đội ngũ CBCCS.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khuyên dạy đội ngũ cán bộ: “tự nguyện, tự giác, xem công tác học tập cũng là một nhiệm vụ mà người cán bộ cách mạng phải hoàn thành cho được, do đó mà tích cực, tự động hoàn thành kế hoạch học tập, nêu cao tinh thần chịu khó, cố gắng, không lùi bước trước bất kỳ khó khăn nào trong việc học tập” [104, tr.98]. Lời dạy của Người đến nay còn nguyên giá trị, điều đó không chỉ bởi tri thức của loài người là vô hạn, mà nó còn bắt nguồn từ chính yêu cầu của thực tiễn. Xã hội, tri thức, yêu cầu, nhiệm vụ của cách mạng ngày càng phát triển, để đáp ứng được điều đó, đòi hỏi đội ngũ cán bộ phải không ngừng tích cực, tự giác trong học tập nâng cao trình độ mọi mặt. Kiến thức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ... của người cán bộ có được trong quá trình học tập ở nhà trường chỉ là một phần, chủ yếu là do quá trình tự học mà tích lũy. Do đó, đội ngũ CBCCS phải xác định tự học, tự bồi dưỡng là nghĩa vụ và trách nhiệm. Trên cơ sở đó, xây dựng thái độ, động cơ đúng đắn cho bản thân. Kết hợp chặt chẽ giữa học tập ở nhà trường với học tập, tiếp thu kinh nghiệm trong thực tiễn quá trình công tác. Phải thật sự cầu thị, chân thành, không chỉ học cấp trên, mà phải học đồng nghiệp, học cấp dưới, nhất là học tập ở Nhân dân, như lời Hồ Chí Minh đã từng dạy: “Học ở trường, học ở sách vở, học lẫn nhau và học Nhân dân, không học Nhân dân là một thiếu sót rất lớn” [99, tr.361]. Cấp ủy, chính quyền, các cơ quan chức năng, nhất là Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy đẩy mạnh truyền tấm gương tự học, học suốt đời của Chủ tịch Hồ Chí Minh để cán bộ học tập, noi theo. Thường xuyên theo dõi, nắm bắt kịp thời khen

thường, biểu dương nhân rộng những tấm gương điển hình về tự học, tự bồi dưỡng trong đội ngũ CBCCS. Từ đó nhân rộng thành phong trào, kích thích, khơi dậy tinh thần học tập, khát vọng sống, cống hiến cho quê hương Đồng Nai trong đội ngũ CBCCS. Đồng thời, xử lý nghiêm, kiên quyết đối với những cán bộ lười học, ngại học và những biểu hiện tiêu cực trong xác định thái độ, động cơ học tập, bồi dưỡng của đội ngũ CBCCS. Bối, lười học, ngại học cũng là một trong những biểu hiện suy thoái mà Đảng và Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra.

Ba là, nêu cao tinh thần tích cực, tự giác trong tu dưỡng, rèn luyện, giữ gìn đạo đức cách mạng.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Trước mặt quần chúng, không phải ta cứ viết lên trán chữ “cộng sản” mà ta được họ yêu mến. Quần chúng chỉ quý mến những người có tư cách, đạo đức. Muốn hướng dẫn Nhân dân, mình phải làm mực thước cho người ta bắt chước” [99, tr.16]. Điều Người dạy chỉ rõ hai điểm gốc rễ, đó là: đạo đức là cái gốc của người cách mạng; và cái gốc để có đạo đức cách mạng chính là do tự tu dưỡng, tự rèn luyện mà có. Với Người: “Muốn giữ gìn tính trong sạch của người chiến sĩ vô sản, muốn nâng cao tư cách và kỹ thuật cách mạng của mình, thì mỗi đảng viên cần phải rèn luyện và tu dưỡng về mọi mặt” [99, tr.295]. Quan triết quan điểm của Người, Đảng đã yêu cầu: “Nâng cao ý thức tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng suốt đời, thường xuyên “tự soi”, “tự sửa” và nêu cao danh dự, lòng tự trọng của người đảng viên” [38, tr.237]. Theo đó, để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, đồng thời xứng đáng với tư cách người cán bộ cách mạng, mỗi CBCCS phải tích cực, tự giác trong rèn luyện, tu sửa bản thân, phải xem đây là công việc thường xuyên “như rửa mặt hằng ngày”; phải thật thà, dũng cảm, nhìn nhận những hạn chế, thiếu sót về trình độ, năng lực, phương pháp, tác phong, phẩm chất đạo đức, lối sống. Bởi, theo Hồ Chí Minh “Người đời ai cũng có khuyết điểm. Có làm việc thì có sai lầm” [98, tr.323]; “có hoạt động thì khó mà hoàn toàn tránh khỏi sai lầm” [104, tr.608]. Trên cơ sở đó, tự xem xét, tự đánh giá, tự soi rọi bản thân để tìm ra những hạn chế, thiếu sót, đề ra biện pháp khắc phục. Đây là vấn đề khó, đòi hỏi phải có sự quyết tâm, dũng khí, bản lĩnh của người cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng dạy: “Điều đó nói thì dễ, nhưng làm thì khó. Khó là vì người ta hay có lòng tự ái. Thừa nhận cái sai, cái dốt, cái kém của mình, thì sợ mất thể diện, mất uy tín, mất địa vị” [100, tr.80]. Mỗi người cán bộ, nhất là người đứng đầu cấp ủy đảng, chính quyền phải thật sự là một tấm gương sáng, mẫu mực trong tu dưỡng, rèn luyện đạo đức để cho cán bộ, Nhân dân học tập và noi theo.

Bốn là, nêu cao tinh thần đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân.

Để phát huy tinh thần tích cực, tự giác trong tự học học, nhất là tự tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, đòi hỏi mỗi người cán bộ phải nêu cao dũng khí đấu tranh bài trừ chủ nghĩa cá nhân trong bản thân mình. Đây là một trong những vấn đề đặc biệt quan trọng, có tính quyết định trong phát huy tinh thần tự giác của đội ngũ CBCCS trong học tập, tu dưỡng rèn luyện đạo đức, nâng cao trình độ, năng lực công tác. Điều này đã được Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Chủ nghĩa cá nhân đẻ ra trăm thứ bệnh nguy hiểm: quan liêu, mệnh lệnh, bè phái, chủ quan, tham ô, lãng phí... Nó trói buộc, nó bịt mắt những nạn nhân của nó, những người này bất kỳ việc gì cũng xuất phát từ lòng tham muốn danh lợi, địa vị cho cá nhân mình” [104, tr.611]. Từ lời dạy của Người, soi vào thực tiễn ở tỉnh Đồng Nai trong thời gian qua có không ít cán bộ còn mang nặng chủ nghĩa cá nhân, vì thế sinh ra những hành vi sai trái, nhất là tham nhũng, tiêu cực. Do vậy, “để làm cho tất cả cán bộ, đảng viên xứng đáng là những chiến sĩ cách mạng” [108, tr.547], mỗi người CBCCS phải kịp thời kiên quyết đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân trong bản thân mình, đồng thời nuôi dưỡng, bồi đắp tinh thần tập thể, nêu cao tinh thần “phụng sự Tổ quốc, phụng sự Nhân dân”. Chỉ có như thế, thì người CBCCS mới nêu cao được tinh thần tích cực, tự giác trong học tập, tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, nâng cao trình độ, năng lực công tác.

Năm là, kiên quyết đấu tranh phòng, chống căn bệnh lười biếng nhưng muốn hưởng thụ trong đội ngũ CBCCS.

Sinh thời, Hồ Chí Minh đã cảnh báo sớm về những biểu hiện và tính nguy hại của bệnh lười biếng. Theo Người căn bệnh “lười biếng” là một trong những nguyên nhân sinh ra các hành vi tham nhũng, tiêu cực. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Lười biếng là kẻ địch của chữ cần. Vì vậy, lười biếng cũng là kẻ địch của dân tộc” [99, tr.120]. Theo Người, cũng giống như bệnh “kiêu ngạo”, bệnh lười biếng không tự nhiên sinh ra, không thuộc về bản chất vốn có của họ, lại càng không phải bản chất của Đảng. Với Người, khắc phục bệnh lười biếng cũng là yêu cầu của sự nghiệp xây dựng CNXH với mục tiêu trước mắt là để nâng cao đời sống cho cán bộ, đảng viên, góp phần xây dựng đất nước ngày càng giàu mạnh. Người cho rằng: “Lao động là nghĩa vụ thiêng liêng, là nguồn sống, nguồn hạnh phúc của chúng ta. Trong xã hội ta, không có nghề nào thấp kém, chỉ những kẻ lười biếng, ỷ lại mới đáng xấu hổ” [106, tr.69]. Theo đó, CBCCS không chỉ nêu cao tinh thần, trách nhiệm trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, mà còn phải siêng năng, chăm chỉ trong lao động sản xuất, phát triển kinh tế của gia đình. Nêu cao tinh thần đấu tranh chống tư tưởng ích kỷ, cá nhân, lười biếng, muốn hưởng thụ, muốn sống giàu sang nhưng

lười lao động, trông chờ vào chính sách của Đảng và Nhà nước, thậm chí tìm mọi cách bòn rút của công, vòi vĩnh, tìm cách “gợi ý”, những nhiều đối với cấp dưới và Nhân dân để được đút lót, lợi quả. Do vậy, mỗi người CBCCS phải luôn tự giác, tích cực tham gia lao động sản xuất, phải coi việc tham gia lao động sản xuất và phát triển kinh tế là trách nhiệm, nghĩa vụ của người cán bộ. Đồng thời kế thừa, tiếp thu truyền thống cần cù, sáng tạo trong lao động, sản xuất và chiến đấu của con người vùng đất miền Đông Nam bộ anh hùng. Song cần khắc phục và loại bỏ ảnh hưởng của tư tưởng lạc hậu trong cuộc sống, sinh hoạt thường ngày (thiếu tính tiết kiệm) của người dân Đông Nam Bộ nói chung, tỉnh Đồng Nai nói riêng. Theo đó, CBCCS ở tỉnh Đồng Nai phải nêu cao tinh thần tiết kiệm, không chỉ của công mà còn cả của tư, của cá nhân, gia đình; phải luôn nêu khát vọng phát triển cá nhân hài hòa trong khát vọng phát triển đất nước; coi đây là động lực trong sáng dẫn dắt suy nghĩ, việc làm của bản thân. Qua đó, góp phần xây dựng quê hương giàu đẹp, văn minh, hiện đại, xây dựng các tỉnh Đồng Nai ngày càng phát triển, xứng đáng với tiềm năng, lợi thế, sự kỳ vọng của Đảng, Nhà nước.

4.3.9. Phát huy giá trị văn hóa con người Đồng Nai trong xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở

Đồng Nai là vùng đất giàu truyền thống cách mạng, có bản sắc văn hóa đa dạng, nơi hội tụ và giao thoa của nhiều giá trị văn hóa trong và ngoài nước, qua đó hình thành nên đặc trưng của con người Đồng Nai - đoàn kết, phóng khoáng, cần cù, sáng tạo, bản lĩnh, dễ thích ứng và gần gũi với cộng đồng. Đây chính là những ưu điểm nổi bật, có thể và cần được phát huy mạnh mẽ trong quá trình xây dựng đội ngũ CBCCS hiện nay. Việc khai thác, lan tỏa những giá trị này sẽ góp phần hình thành đội ngũ cán bộ cơ sở có bản lĩnh chính trị vững vàng, giàu tinh thần trách nhiệm, gần gũi Nhân dân, trọng nghĩa tình, cần cù, sáng tạo và dám đổi mới. Đồng thời, phát huy văn hóa Đồng Nai trong xây dựng cán bộ còn giúp tạo dựng môi trường làm việc đoàn kết, nhân văn, khuyến khích tinh thần học hỏi, tôn trọng kỷ cương nhưng cũng giàu tính nhân bản, từ đó nâng cao chất lượng, uy tín và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ cơ sở. Để thực hiện tốt giải pháp này, cần quan tâm một số nội dung, biện pháp sau:

Một là, tăng cường giáo dục, bồi dưỡng truyền thống cách mạng và bản sắc văn hóa con người Đồng Nai cho đội ngũ CBCCS

Trước hết, cần giúp cán bộ, đảng viên và Nhân dân hiểu rõ những giá trị cốt lõi làm nên bản sắc văn hóa và con người Đồng Nai như: Tính năng động, sáng tạo;

bản tính thật thà, chất phác, nghĩa tình; Khát vọng vươn lên, làm giàu chính đáng; Tinh thần đoàn kết, tương trợ.... Trên cơ sở đó, gắn kết giá trị văn hóa, con người Đồng Nai với tiêu chuẩn trong xây dựng đội ngũ CBCCS. Trong đó, chú trọng phát huy các giá trị như: Tính tiên phong, gương mẫu của cán bộ: Cán bộ là hạt nhân của bộ máy, phải là người thấm nhuần và thể hiện rõ nhất các giá trị văn hóa, con người Đồng Nai trong tư duy, hành động và lối sống. Giáo dục tinh thần trung kiên, anh dũng của vùng đất giàu truyền thống cách mạng để đội ngũ CBCCS của tỉnh Đồng Nai luôn trung thành với Đảng, với Nhân dân, từ đó phát huy tinh thần cống hiến cho sự phát triển của Đồng Nai. Giáo dục, phát huy bản tính thật thà, chất phác, nghĩa tình của con người Đồng Nai, để đội ngũ CBCCS tránh xa các biểu hiện tiêu cực, tham nhũng, lãng phí. Giáo dục tinh thần năng động, sáng tạo, khát vọng vươn lên của người Đồng Nai trong quá trình công tác, khuyến khích cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì sự phát triển của tỉnh. Để thực hiện được điều đó, trong thời gian tới cấp ủy, chính quyền tỉnh Đồng Nai cần quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan chức năng, nhất là trường chính trị tỉnh tăng cường lồng ghép các chuyên đề về lịch sử, văn hóa, con người Đồng Nai vào quá trình bồi dưỡng CBCCS. Đồng thời, tăng cường tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng và nền tảng số về phát huy giá trị văn hóa con người Đồng Nai trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Kịp thời biểu dương, khen thưởng những cán bộ, đảng viên thể hiện xuất sắc các giá trị văn hóa, con người Đồng Nai trong thực tiễn công tác. Việc phát huy các giá trị văn hóa, con người Đồng Nai trong xây dựng đội ngũ cán bộ không chỉ giúp nâng cao chất lượng cán bộ mà còn góp phần xây dựng một nền tảng văn hóa vững chắc, tạo động lực mạnh mẽ cho sự phát triển bền vững của tỉnh trong giai đoạn mới.

Hai là, lan tỏa các giá trị con người Đồng Nai trong công vụ.

Lan tỏa các giá trị con người Đồng Nai trong công vụ là yêu cầu tất yếu để nâng cao chất lượng HTCT ở cơ sở, bởi chính công vụ là “kênh” trực tiếp phản ánh bản chất và hiệu lực của bộ máy nhà nước trước Nhân dân. Những giá trị tiêu biểu như đoàn kết, phóng khoáng, cần cù, sáng tạo, khoan dung và năng động phải được chuyển hóa thành hành vi cụ thể: đoàn kết trong phối hợp công việc, phóng khoáng và khoan dung trong lắng nghe dân, cần cù trong giải quyết hồ sơ đúng hạn, sáng tạo trong cải tiến thủ tục, năng động và linh hoạt trong ứng dụng công nghệ số, gần gũi và hết lòng vì Nhân dân. Để các giá trị này thực sự lan tỏa, cần triển khai đồng bộ ở ba cấp độ: ở cá nhân, cán bộ phải nêu gương, cam kết trách nhiệm và được bồi dưỡng

qua những tình huống thực tiễn; ở tổ chức, cần có quy tắc ứng xử rõ ràng, cơ chế thi đua - khen thưởng gắn với giá trị, đánh giá cán bộ dựa trên cả chuyên môn lẫn thái độ phục vụ; ở hệ thống, phải có thể chế minh bạch, chuyển đổi số để công khai tiến độ, kết quả xử lý công việc, tạo điều kiện cho người dân tham gia giám sát và phản hồi.

Song song đó, cần xây dựng các công cụ cụ thể như bản đồ hành vi theo giá trị, sổ tay dịch vụ công, bộ chỉ số tiếp dân, phòng lab cải tiến thủ tục hành chính và lớp đào tạo kỹ năng mềm cho cán bộ tuyến đầu. Kết quả lan tỏa phải được đo lường bằng những chỉ số rõ ràng: tỉ lệ hồ sơ đúng hạn, chỉ số hài lòng của người dân, tỉ lệ phản ánh được xử lý kịp thời, số sáng kiến cải tiến được áp dụng bền vững. Trong quá trình thực hiện, cũng cần lường trước các rủi ro như bệnh hình thức, tâm lý e ngại đổi mới, truyền thông một chiều hay mâu thuẫn giữa kỷ cương và khoan dung; để khắc phục, phải có kiểm tra độc lập, cơ chế thử nghiệm trong phạm vi cho phép, tăng cường đối thoại trực tiếp với Nhân dân và áp dụng nguyên tắc “hỗ trợ tối đa trong khuôn khổ pháp luật”. Cuối cùng, cần có lộ trình cụ thể: giai đoạn khởi động (0-3 tháng) tập trung vào những thủ tục phổ biến và ban hành quy tắc ứng xử; giai đoạn tăng tốc (3-12 tháng) đẩy mạnh đào tạo, thi đua sáng kiến, đánh giá 360 độ; và giai đoạn bền vững (sau 1 năm) tích hợp các giá trị này vào tiêu chuẩn đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ. Khi các giá trị con người Đồng Nai thực sự thấm sâu và lan tỏa trong công vụ, đội ngũ cán bộ cơ sở sẽ trở thành lực lượng vừa có bản lĩnh chính trị, vừa gần gũi Nhân dân, vừa sáng tạo và linh hoạt, góp phần củng cố niềm tin xã hội và tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững của tỉnh.

Ba là, xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh, nâng cao đạo đức công vụ.

Xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh, nâng cao đạo đức công vụ là một trong những giải pháp then chốt để củng cố HTCT ở cơ sở. Tỉnh ủy, UBND tỉnh cùng với cấp ủy đảng, chính quyền địa phương cần đẩy mạnh giáo dục, bồi dưỡng nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho đội ngũ CBCCS về vai trò và ý nghĩa của văn hóa công sở, đạo đức công vụ trong việc hoàn thiện nhân cách, tác phong, lề lối làm việc. Trên cơ sở đó, tiếp tục quán triệt và thực hiện nghiêm các chủ trương của Đảng: “Chú trọng chăm lo xây dựng văn hóa trong Đảng, trong các cơ quan nhà nước và các đoàn thể; coi đây là nhân tố quan trọng để xây dựng HTCT trong sạch, vững mạnh” [8, tr.2]. Triển khai hiệu quả mục tiêu nâng cao văn hóa công vụ, góp phần hình thành thành phong cách ứng xử, lề lối làm việc chuẩn mực, bảo đảm tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phục vụ Nhân dân, xã hội [154, tr.1]. Bên cạnh đó, Tỉnh ủy, UBND tỉnh cần lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng và áp

dụng hệ tiêu chí cụ thể về văn hóa công sở, đạo đức công vụ ở cấp cơ sở, coi đây là chuẩn mực để đánh giá chất lượng công tác. Cán bộ, công chức phải được rèn luyện tác phong làm việc theo phương châm “làm hết việc chứ không chỉ làm hết giờ”, trong đó đặc biệt coi trọng thái độ chuẩn mực trong giao tiếp, ứng xử với Nhân dân và trách nhiệm giải quyết công việc công tâm, minh bạch, hiệu quả. Qua đó góp phần hiện thực hóa mục tiêu “xây dựng hình ảnh đội ngũ công chức chuyên nghiệp, trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương, thân thiện và tận tình phục vụ Nhân dân”. Việc đẩy mạnh thực hiện văn hóa công sở, đạo đức công vụ cần gắn liền với phát huy những giá trị văn hóa, con người Đồng Nai, tạo động lực xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở ngày càng trong sạch, vững mạnh, đủ uy tín và năng lực phục vụ Nhân dân trong giai đoạn mới.

Bốn là, kiên quyết đấu tranh chống các hành vi, việc làm phản văn hóa trong đội ngũ CBCCS.

Kiên quyết đấu tranh chống các hành vi, việc làm phản văn hóa trong đội ngũ CBCCS là nhiệm vụ quan trọng nhằm xây dựng một HTCT trong sạch, vững mạnh, được Nhân dân tin tưởng. Những biểu hiện như cửa quyền, quan liêu, lợi dụng chức vụ để vụ lợi, ứng xử thiếu chuẩn mực, vi phạm đạo đức công vụ... không chỉ làm xói mòn niềm tin của Nhân dân mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước ở cơ sở. Vì vậy, cấp ủy, chính quyền các cấp cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thường xuyên và đột xuất, đồng thời thiết lập cơ chế giám sát chặt chẽ từ phía Nhân dân và các tổ chức CT-XH, tạo “hàng rào” ngăn chặn từ sớm, từ xa. Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu, coi đó là thước đo văn hóa công vụ để lan tỏa tinh thần liêm chính, tận tụy trong đội ngũ cán bộ. Song song với đó, ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin và chuyển đổi số để công khai, minh bạch quy trình, thủ tục hành chính, qua đó hạn chế tình trạng nhũng nhiễu, tiêu cực. Mỗi hành vi phản văn hóa phải được xử lý nghiêm minh, kịp thời, “không có vùng cấm, không có ngoại lệ”, để củng cố niềm tin của Nhân dân. Đồng thời, cần đẩy mạnh tuyên truyền, lan tỏa những tấm gương sáng trong đội ngũ cán bộ cơ sở, lấy tích cực đẩy lùi tiêu cực, qua đó xây dựng môi trường công vụ lành mạnh, góp phần hình thành đội ngũ cán bộ cơ sở chuẩn mực, tận tâm, vì dân, vì sự phát triển bền vững của tỉnh Đồng Nai.

Tiểu kết chương 4

Xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai hiện nay chịu tác động của nhiều nhân tố. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế mở ra cơ hội tiếp cận tri thức, phương thức quản lý hiện đại nhưng cũng đặt ra yêu cầu thích ứng

trước biến động phức tạp. Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư vừa tạo điều kiện ứng dụng công nghệ, nâng cao hiệu quả quản lý, vừa đòi hỏi cán bộ phải đổi mới tư duy và phương pháp làm việc. Nền kinh tế thị trường định hướng XHCN đặt ra sức ép cạnh tranh và những vấn đề xã hội đa chiều, buộc cán bộ cơ sở phải bản lĩnh, linh hoạt và hiệu quả. Đồng thời, yêu cầu phát triển mới của tỉnh Đồng Nai trong CNH, HĐH, bảo đảm an sinh và ổn định chính trị đặt ra yêu cầu cao hơn trong xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở có phẩm chất, năng lực và uy tín đáp ứng tình hình mới. Do đó, xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai trong kỷ nguyên mới cần thực hiện các phương hướng sau: Kiên định, tiếp tục nghiên cứu, vận dụng linh hoạt, sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ CBCCS phù hợp với điều kiện cụ thể của tỉnh Đồng Nai; phát huy vai trò của các chủ thể, lực lượng trong xây dựng đội ngũ CBCCS; đổi mới nội dung, phương thức xây dựng đội ngũ CBCCS; xây dựng đội ngũ CBCCS hướng đến mục tiêu nâng cao chất lượng HTCT ở cơ sở

Trên cơ sở quán triệt, vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ; căn cứ vào thực trạng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai hiện nay, để tạo sự chuyển biến toàn diện, trong xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai cần tập trung thực hiện đồng bộ các giải pháp chủ yếu sau: Nâng cao nhận thức, phát huy vai trò, trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng đối với xây dựng đội ngũ CBCCS; nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCS; tăng cường công tác quản lý đội ngũ cán bộ; đổi mới quy trình đánh giá CBCCS; nâng cao chất lượng quản lý, sử dụng CBCCS; thường xuyên bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với CBCCS; phát huy tinh thần tự giác, tích cực, chủ động trong tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng, phương pháp công tác của đội ngũ CBCCS; phát huy giá trị văn hóa con người Đồng Nai trong xây dựng đội ngũ CBCCS. Các giải pháp trên là một chỉnh thể thống nhất, có quan hệ chặt chẽ với nhau, nằm trong tổng thể quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai. Do đó, cấp ủy, chính quyền các cấp ở tỉnh Đồng Nai cần thực hiện đồng bộ các giải pháp, không được tuyệt đối hóa hoặc xem nhẹ giải pháp nào.

KẾT LUẬN

1. Cán bộ và công tác cán bộ là một trong những tư tưởng lớn của Hồ Chí Minh; trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, Người đã dành nhiều tâm sức, trí tuệ trong xây dựng đội ngũ cán bộ cho Đảng và cách mạng. Trung thành, vận dụng sáng tạo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ trong truyền thống dân tộc và kinh nghiệm của các nước trên thế giới, cùng với tư duy chính trị thiên tài, Hồ Chí Minh đã đưa ra một hệ thống các quan điểm toàn diện và sâu sắc về xây dựng đội ngũ cán bộ. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ không chỉ trực tiếp góp phần đào tạo nên đội ngũ cán bộ kiên trung, một lòng, một dạ phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân trong sự nghiệp giải phóng dân tộc; tư tưởng của Người còn là nền tảng lý luận, định hướng, soi đường cho Đảng hoạch định đường lối, chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp trong công cuộc đổi mới đất nước hiện nay. Chính vì thế, quán triệt và vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh vào nâng cao chất lượng xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, CBCCS nói riêng là vấn đề có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc.

2. Quán triệt quan điểm, chủ trương của Đảng, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai luôn coi xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, trong đó có CBCCS vững mạnh, ngang tầm nhiệm vụ là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu. Đây thực chất là nhận thức và vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thực tiễn xây dựng đội ngũ CBCCS. Qua đó, nhằm xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao. Thời gian qua, việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai đã đạt được những kết quả tích cực. Đại đa số các chủ thể, lực lượng đã nhận thức đúng đắn, toàn diện vị trí, vai trò, tầm quan trọng của xây dựng đội ngũ CBCCS. Trên cơ sở đó, đã nêu cao tinh thần, trách nhiệm trong xây dựng đội ngũ CBCCS. Các quy trình trong xây dựng đội ngũ CBCCS đã được tổ chức thực hiện nghiêm túc, đúng quan điểm của Đảng, Nhà nước. Nhờ đó, chất lượng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai có những chuyển biến tích cực cả về số lượng, quy mô, cơ cấu; phẩm chất, trình độ, năng lực của đa số CBCCS ngày càng được nâng lên, cơ bản đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng và phát triển của tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn mới. Tuy nhiên, xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai vẫn còn một số hạn chế nhất định. Nhận

thức của một số chủ thể, lực lượng, nhất là cấp ủy, chính quyền về xây dựng đội ngũ CBCCS chưa thật sự đúng đắn, toàn diện; dẫn đến tinh thần, trách nhiệm trong xây dựng đội ngũ CBCCS chưa được phát huy đầy đủ; một số cấp ủy, chính quyền địa phương thực hiện các khâu, các bước trong công tác cán bộ chưa thật sự đúng, chậm được đổi mới. Chất lượng đội ngũ CBCCS mặc dù đã được nâng lên, tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của tỉnh trong giai đoạn mới. Cá biệt, nhiều trường hợp CBCCS ở tỉnh Đồng Nai còn vi phạm phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; tình trạng tham nhũng, tiêu cực trong đội ngũ CBCCS vẫn xảy ra ở nhiều địa phương. Thực trạng trên do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan, trong đó các nguyên nhân chủ quan giữ vai trò quyết định.

3. Trong thời gian tới, tình hình thế giới, khu vực tiếp tục có những biến đổi nhanh chóng, phức tạp, khó lường; tình hình trong nước cũng có nhiều thuận lợi, thời cơ, đan xen với khó khăn, thách thức. Nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội ở tỉnh Đồng Nai tiếp tục đặt ra cho HTCT những vấn đề mới ngày càng nặng nề hơn, nhất là cấp cơ sở. Để đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ đó, Tỉnh ủy, UBND tỉnh cần tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng đội ngũ CBCCS thật sự vững mạnh, toàn diện cả về phẩm chất, năng lực, trình độ, phương pháp, tác phong công tác. Do đó, cần tiếp tục quán triệt và vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm, chủ trương của Đảng đối với xây dựng đội ngũ CBCCS; đồng thời, căn cứ tình hình thực tiễn của địa phương để đổi mới quy trình, nâng cao chất lượng công tác này trên thực tế.

4. Trên cơ sở tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm, chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ, Luận án đã phân tích làm rõ thực trạng xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai từ năm 2018 đến nay; trong đó, chỉ ra những thành tựu đạt được, những mặt hạn chế, nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế. Đồng thời, luận án phân tích những tác động của tình mới, từ đó xác định những vấn đề đặt ra, phương hướng xây dựng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Đồng Nai đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Trên cơ sở đó, Luận án xác định các giải pháp, bao gồm: Nâng cao nhận thức, phát huy vai trò, trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng; nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; tăng cường công tác quản lý đội ngũ cán bộ; đổi mới quy trình đánh giá CBCCS; nâng cao chất

lượng quản lý, sử dụng CBCCS; thường xuyên bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với cán bộ; phát huy tinh thần tự giác, tích cực, chủ động trong học tập, tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng, phương pháp công tác của đội ngũ cán bộ. Bên cạnh đó, cần gắn kết với việc phát huy những giá trị văn hóa đặc trưng của con người Đồng Nai. Các giải pháp mà Luận án xác định nằm trong tổng thể quy trình xây dựng đội ngũ CBCCS. Mặc dù mỗi giải pháp có tính độc lập tương đối và giữ vị trí, vai trò riêng, song có mối quan hệ chặt chẽ. Vì vậy, trong quá trình thực hiện cần quán triệt và thực hiện đồng bộ, tránh tuyệt đối hóa hoặc xem nhẹ giải pháp nào. Thực hiện những giải pháp trên sẽ góp phần khắc phục những tồn tại, hạn chế trong xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai thời gian qua. Thông qua đó góp phần xây dựng đội ngũ CBCCS ở tỉnh Đồng Nai có đủ phẩm chất, năng lực, số lượng, cơ cấu, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong kỷ nguyên mới.

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

1. Tạ Văn Soát (2023), “Đấu tranh phản bác sự xuyên tạc những giá trị bền vững của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 540.
2. Tạ Văn Soát (2023), “Quá trình phát triển tư duy lý luận của Đảng Cộng sản Việt Nam về bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác quan điểm, sai trái thù địch trong thời kỳ mới”, *Tạp chí Khoa học chính trị*, số 1.
3. Tạ Văn Soát (2023), “Tư tưởng HCM về huấn luyện cán bộ và ý nghĩa đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hiện nay”, *Tạp chí Nghiên cứu Hồ Chí Minh*, Số chuyên đề.
4. Tạ Văn Soát (2024), “Vận dụng Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ vào xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp ở tỉnh Đồng Nai”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, Số đặc biệt quý IV.
5. Tạ Văn Soát (2025), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về chính huấn cán bộ trong xây dựng cán bộ cơ ở tỉnh Đồng Nai”, *Tạp chí quản lý nhà nước*, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2025/06/12/van-dung-tu-tuong-ho-chi-minh-ve-chinh-huan-can-bo-trong-xay-dung-can-bo-co-o-tinh-dong-nai/>.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đinh Nguyễn An (2016), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác cán bộ đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, Số 6.
2. Dương An (2023), “Tích cực xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực, uy tín”, tại trang <https://www.dongnai.gov.vn/Pages/newsdetail.aspx?NewsId=38511&CatId=212>
3. Lê Thị Nam An (2017), “Tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ - vận dụng cho đổi mới công tác cán bộ của Đảng ta hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*, Số 125.
4. Nguyễn Ngọc Ánh (2018), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác cán bộ hiện nay”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, Số 2.
5. Nguyễn Thị Vân Anh (2025), “Hoàn thiện quy định pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên phát triển mới”, *Tạp chí lý luận chính trị (điện tử)*, ngày 8/8/2025.
6. Ban Bí thư (2018), *Quyết định số 127-QĐ/TW ngày 1/3/2018 của Ban Bí thư quy định chức năng, nhiệm vụ, mối quan hệ công tác của đảng bộ, chi bộ cơ sở xã, phường, thị trấn*, Hà Nội.
7. Ban Chấp hành Trung ương (1997), *Nghị quyết Hội nghị BCHTW 3 (Khóa VIII) Về Chiến lược công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước*.
8. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2014), *Nghị quyết số 33-NQ/TW, ngày 09/6/2014, của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) về “xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước”*, Hà Nội.
9. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2018), *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Hà Nội.
10. Ban Tuyên giáo Trung ương (2022), *Tài liệu học tập các văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban chấp hành Trung ương Đảng, khóa XIII*, (dùng cho cán bộ, đảng viên ở cơ sở), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
11. Ban Tuyên giáo Trung ương; Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật (Đồng chủ

- biên) (2024), *Thực hiện chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
12. Trịnh Gia Ban, Phạm Văn Trường, Tô Văn Giai (1997), *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề cán bộ và công tác cán bộ trong sự nghiệp đổi mới hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 13. Báo Nhân dân (2014), *Hiến pháp năm 2013 - Sự kết tinh ý chí, trí tuệ toàn dân tộc*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
 14. Bộ Chính trị (2021), *Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 07/10/2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.
 15. Bộ Chính trị, Ban Bí thư (2025), *Quy định 301-QĐ/TW, ngày 9/6/2025 về “Chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy Cơ quan Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cấp tỉnh, cấp xã”*, Hà Nội.
 16. Bộ Nội vụ, Tạp chí Tổ chức nhà nước (2021), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ và sự kế thừa, vận dụng vào thực tiễn cách mạng Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
 17. Ngô Văn Cẩn, Lê Tấn Cận (đồng chủ biên) (2024), *Đổi mới, nâng cao hiệu quả học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở tại tỉnh Bạc Liêu*, Nxb Công An Nhân dân, Hà Nội.
 18. Charlotte P. Lee (2015), *Training the Party: Party adaptation and elite training in reform-era China* (tạm dịch: “Đào tạo Đảng: Sự chinh đốn Đảng và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ đứng đầu ở Trung Quốc thời kỳ cải cách”), Nxb Đại học Cambridge.
 19. Nguyễn Thị Châu (2016), “Quan điểm của Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và sự vận dụng của Đảng ta hiện nay”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, Số 11.
 20. Chính phủ (2009), *Nghị định số 92/2009/NĐ-CP của Chính phủ: Về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã*, Hà Nội.
 21. Chính phủ (2024), *Kế hoạch thực hiện Quy hoạch tỉnh Đồng Nai thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050*, Hà Nội.
 22. Chính phủ (2024), *Quyết định số 586/QĐ-TTg, ngày 03/7/2024 về “Phê duyệt Quy hoạch tỉnh Đồng Nai thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050”*, Hà Nội.

23. Chủ tịch nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa (1948), *Sắc lệnh số 151-SL*, ngày 25-3-1948, Hà Nội.
24. Trần Nam Chuân (2015), “Học tập và làm theo tư tưởng, phong cách, đạo đức Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ trong tình hình mới”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, Số 12.
25. Cục thống kê Đồng Nai (2024), *Niên giám thống kê tỉnh Đồng Nai năm 2023*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
26. Nguyễn Xuân Cường, Nguyễn Thị Hương (2020), “Tỉnh Bắc Giang xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, ngày 20/02/2020, <https://tcnn.vn/news/detail/46451/Tinh-Bac-Giang-xay-dung-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-cap-xa-dap-ung-yeu-cau-cua-thoi-ky-moi.html>.
27. Thẩm Diệu Diệu (2013), “Nỗ lực xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt chất lượng cao”, *Tạp chí Cầu thị*, kỳ 1.
28. Nguyễn Đắc Dũng (2014), “Quan điểm của Hồ Chí Minh về đào tạo và sử dụng cán bộ”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, Số 5.
29. Nguyễn Quang Dương (2023), *Xây dựng đội ngũ cán bộ ngành tổ chức xây dựng Đảng đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
30. Đảng Bộ thành phố Long Khánh (2020), *Đại hội đại biểu Đảng bộ lần thứ IV, nhiệm kỳ 2020-2025*.
31. Đảng bộ tỉnh Đồng Nai (2020), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh Đồng Nai lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025*, Nxb Đồng Nai.
32. Đảng Cộng sản Việt Nam (2002), *Nghị quyết Số 17-NQ/TW Hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương khóa IX về đổi mới và nâng cao chất lượng HTCT ở cơ sở xã, phường, thị trấn*, ngày 18 tháng 03 năm 2002, Hà Nội.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
35. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.

36. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Về cán bộ và công tác cán bộ trong thời kỳ đổi mới*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
38. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
39. Lê Văn Điện (Chủ biên) (2024), *Rèn luyện đạo đức cách mạng theo tư tưởng Hồ Chí Minh cho đội ngũ cán bộ, đảng viên Trường Chính trị thành phố Cần Thơ*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
40. Genovese, M.A. (2013), *Building Tomorrow's Leaders Today: On Becoming a Polymath Leader* (Xây dựng đội ngũ lãnh đạo hôm nay cho ngày mai: trở thành một nhà lãnh đạo hiểu biết), New York & London: Routledge.
41. Hoàng Giang (2024), “Đồng Nai nơi hội tụ và lan tỏa các giá trị văn hóa”, Cổng thông tin điện tử tỉnh Đồng Nai, tại trang <https://www.dongnai.gov.vn/Pages/newsdetail.aspx?NewsId=40488&CatId=140>
42. Nguyễn Thị Thu Hà (2017), “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu xây dựng nông thôn mới”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, Số 12.
43. Trương Thị Thu Hà (2016), “Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng ta về tiêu chuẩn cán bộ”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, Số 11.
44. Bùi Văn Hải, Lê Hoàng Trang (2024), “Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã tỉnh Thái Nguyên đáp ứng yêu cầu phát triển hiện nay”, *Tạp chí LLCT*, ngày 13/8/2024.
45. Trần Thị Hạnh (2015), “Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã”, *Tạp chí LLCT*, Số 10.
46. Lương Thanh Hân (2017), “Sự thống nhất giữa lý luận và phương pháp của triết học Mác - Lênin với việc bồi dưỡng phương pháp luận khoa học cho cán bộ cơ sở hiện nay”, *Tạp chí Triết học*, Số 2(309).
47. Dương Thị Hằng (2022), *Chất lượng, hiệu quả thực hiện trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
48. Phan Hiền (2004), *Bác Hồ với sự nghiệp trồng người*, Nxb Trẻ, thành phố Hồ Chí Minh.

49. Hồng Hường Hoa (2018), *Xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên môn hóa, tổ chức cao trong thời đại mới*, Nxb Lịch sử Đảng Cộng sản Trung Quốc.
50. Nguyễn Văn Hòa (2019), *Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
51. Học viện Chính trị khu vực 1 (2024), *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng vào phòng, chống suy thoái đạo đức của cán bộ, đảng viên trong công tác xây dựng Đảng hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
52. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2024), *Xây dựng đội ngũ cán bộ phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Đồng Nai - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Kỷ yếu Hội thảo.
53. Trần Đình Hoan (chủ biên, 2008), *Đánh giá, quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
54. Nguyễn Huy Hoàng (2015), “Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã trong xây dựng chính quyền cơ sở”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, Số 7.
55. Nguyễn Huy Hoàng (2018), “Tăng cường bồi dưỡng năng lực công tác quốc phòng - an ninh cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, Số 3.
56. Hội đồng chỉ đạo Quốc gia chỉ đạo biên soạn từ điển Bách khoa Việt Nam (1995), *Từ điển Bách khoa Việt Nam*, tập 1, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
57. Hội đồng Nhân dân tỉnh Đồng Nai (2020), *Nghị quyết số 01/2020/NQ-HĐND ngày 10/7/2020 của HĐND tỉnh quy định số lượng, chức danh, chế độ chính sách đối với người hoạt động không chuyên trách cấp xã, ấp (khu phố)*.
58. Hội đồng nhân dân tỉnh Đồng Nai (2025), *Nghị quyết số 21/NQ-HĐND ngày 24/7/2025 về Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh năm 2025 của tỉnh Đồng Nai*, Đồng Nai.
59. Nguyễn Duy Hùng (chủ biên, 2008), *Luận cứ khoa học và một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo phường hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
60. Đoàn Phú Hưng (2018), *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*, Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

61. Nguyễn Thị Giáng Hương (2017), “Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*, Số 126.
62. Phạm Thị Thu Hương (2022), “Nâng cao hiệu quả bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở tại thành phố Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 322.
63. Phạm Thị Thu Hương (2023), “Thành phố Hồ Chí Minh quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh trong bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 329, tr.106-108.
64. Đỗ Thái Huy (2018), *Phát huy vai trò của nhân tố chủ quan trong xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở đồng bằng sông Hồng hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
65. Huyện ủy Long Thành (2023), *Báo cáo số 654-BC/HU, ngày 06/10/2023 về sơ kết 05 năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành trung ương (khóa XII), Kế hoạch số 231-KH/TU ngày 12/12/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Long Thành.
66. Huyện ủy Nhơn Trạch (2023), *Báo cáo số 338-BC/HU ngày 31/7/2023, về Kết quả sơ kết 05 thực hiện kế hoạch số 231-KH/TU ngày 12/12/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Nhơn Trạch.
67. Huyện ủy Tân Phú (2023), *Báo cáo số 213-BC/HU, ngày 28/7/2023 về “sơ kết 05 năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Tân Phú.
68. Huyện ủy Trảng Bom (2021), *Báo cáo số 156-BC/HU, ngày 17/6/2021 về “Tổng kết công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý huyện Trảng Bom, giai đoạn từ năm 2010 đến năm 2021*, Trảng Bom.
69. Huyện ủy Trảng Bom (2022), *Báo cáo số 427-BC/HU, ngày 18/2/2022 về “Sơ kết thực hiện Quy định số 14-QĐi/TU ngày 12/6/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử”*, Trảng Bom.

70. Huyện ủy Trảng Bom (2024), *Báo cáo số 627-BC/HU ngày 21/6/2024 về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng bộ huyện từ đầu nhiệm kỳ 2020-2025 đến nay.*
71. Huyện ủy Vĩnh Cửu (2024), *Báo cáo số 257-BC/HU, ngày 28/1/2024 về Kết quả thực hiện Nghị quyết số 06-NQ/HU ngày 15/02/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ huyện khóa XI, nhiệm kỳ 2020-2025, Vĩnh Cửu.*
72. Huyện ủy Vĩnh Cửu (2024), *Báo cáo số 421-BC/HU ngày 12/4/2024, về Kết quả thực hiện Nghị quyết số 06-NQ/HU ngày 15/02/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ huyện khóa XI, nhiệm kỳ 2020-2025, Vĩnh Cửu.*
73. Huyện ủy Xuân Lộc (2023), *Báo cáo số 426-BC/HU ngày 18/9/2023 về Tự kiểm tra việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác cán bộ theo tinh thần Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng và Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” (phục vụ Đoàn Kiểm tra của Bộ Chính trị), Xuân Lộc.*
74. <https://baodongnai.com.vn/chinh-tri/202411/tiep-tuc-boi-duong-cap-nhat-kien-thuc-cho-can-bo-chu-chot-cap-co-so-aa436dd/>
75. <https://baodongnai.com.vn/chinh-tri/202412/pho-bi-thu-tinh-uy-truong-doan-dai-bieu-quoc-hoi-tinh-dong-nai-quan-minh-cuong-lua-chon-dung-trung-nhung-can-boco-du-nang-luc-pham-chat-va-dao-duc-1213866/>
76. <https://daidoanket.vn/dong-nai-cuoi-nam-2015-co-88-xa-dat-chuan-nong-thon-moi-10022540.html>
77. [https://dangcongsan.vn/kinh-te/dong-nai-co-106-xa-dat-chuan-nong-thon-moi-nang-cao-676699.html#:~:text=\(%C4%90CSVN\)%20%E2%80%93%93%20Theo%20UBND%20t%E1%BB%89nh,30%20x%C3%A3%20NTM%20ki%E1%BB%83u%20m%E1%BA%ABu.](https://dangcongsan.vn/kinh-te/dong-nai-co-106-xa-dat-chuan-nong-thon-moi-nang-cao-676699.html#:~:text=(%C4%90CSVN)%20%E2%80%93%93%20Theo%20UBND%20t%E1%BB%89nh,30%20x%C3%A3%20NTM%20ki%E1%BB%83u%20m%E1%BA%ABu.)
78. <https://diza.dongnai.gov.vn/Pages/gioithieu.aspx?CatID=71>
79. <https://dongnai.gov.vn/Pages/newsdetail.aspx?NewsId=29906&CatId=112>
80. Jun, F., Jinzhou, Z., & Zhipping, Z. (2017), *Leadership Education and Training in China: Đào tạo và giáo dục lãnh đạo ở Trung Quốc*, Beijing: Beijing Alain Charles Advertising Limited.
81. Kham Bay Malasing (2012), *Vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý cấp cơ sở và những người có uy tín ở thôn bản trong phát triển cộng đồng ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào*, Luận án tiến sĩ Xã hội học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

82. Khăm Phăn Vông Pha Chăn (2011), *Đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo của hệ thống chính trị ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*, Luận án tiến sĩ khoa học chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
83. Khonesanga Phimmason (2019), *Xây dựng đội ngũ bí thư - huyện trưởng ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
84. Phạm Hồng Kiên (2017), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá và sử dụng cán bộ trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Tổ chức cán bộ*, Số 11.
85. Kouyang Sisomblong (2016), *Chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy ở các trường chính trị - hành chính tỉnh Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
86. Tô Lâm (2016), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ Công an Nhân dân*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
87. V.I.Lênin (1971), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
88. Đỗ Quỳnh Liên (2019), “Một khía cạnh lý luận về cán bộ, công chức cấp cơ sở”, *Tạp chí Tuyên giáo*, 17/3/2023, <https://www.tuyengiao.vn/may-khia-can-h-ly-luan-ve-can-bo-cong-chuc-cap-co-so-125629>.
89. Đỗ Hoàng Linh (2019), *Hồ Chí Minh - biểu tượng của thời đại*, Nxb Thông tin và Truyền thông, Hà Nội.
90. Trần Thuỳ Linh (2023), “Tạo môi trường để nâng cao ý thức pháp luật của cán bộ cấp cơ sở miền núi phía Bắc hiện nay”, *Tạp chí LLCT*, Số 547 (09/2023), tr.88-93.
91. Hà Đức Long (2017), “Tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài - giá trị lịch sử và hiện thực”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, Số 1.
92. Nguyễn Phi Long (2016), “Quan điểm quần chúng trong công tác cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, Số 11.
93. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 2, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
94. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
95. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
96. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 3, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
97. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

98. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
99. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 6, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
100. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 7, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
101. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 8, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
102. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 9, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
103. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 10, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
104. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 11, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
105. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 12, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
106. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 13, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
107. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 14, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
108. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 15, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
109. Anh Minh (2025), *Đồng Nai đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ*, <https://tcnn.vn/news/detail/67349/Dong-Nai---Day-manh-cong-tac-dao-tao-boi-duong-can-bo.html>
110. Mai Đức Ngọc (2008), *Vai trò của cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã trong việc giữ gìn ổn định chính trị - xã hội ở nông thôn nước ta hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
111. Mai Đức Ngọc (2016), “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và sự vận dụng vào công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay*”, *Tạp chí Triết học*, Số 1.
112. Mai Đức Ngọc (2016), “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và việc vận dụng trong tình hình hiện nay*”, *Tạp chí Cộng sản*, Số chuyên đề 4.
113. Trần Văn Ngợi (2017), “*Xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và một số vấn đề đặt ra*”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, Số 6.
114. Phạm Ngọc Nhân (2014), “*Đánh giá, sử dụng đội ngũ cán bộ của Đảng theo tư tưởng “Hiểu biết cán bộ, khéo dùng cán bộ” của Chủ tịch Hồ Chí Minh*”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, Số 10.
115. Nguyễn Quốc Phẩm, Nguyễn Thành Minh (2016), “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số*”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, Số 10.
116. Hoàng Phê (2023), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
117. Phokham Sanahong (2018), *Năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở Viêng Khăm, tỉnh Viêng Chăn, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào trong giai đoạn hiện nay*, Luận văn thạc sĩ chuyên ngành Chính trị học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

118. Bùi Đình Phong (2006), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, Nxb Lao động, Hà Nội.
119. Vũ Văn Phúc (2020), “Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ”, *Tạp chí Cộng sản*, ngày 19/7, https://www.tapchicongsan.org.vn/en_US/web/guest/chinh-tri-xay-dung-dang/-/2018/817028/tu-tuong-ho-chi-minh-ve-can-bo-va-cong-tac-can-bo.aspx
120. Nguyễn Minh Phương (2017), *Vai trò của chính quyền cấp xã đối với phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở nước ta*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
121. Pieke, F. N. (2009), *The Good Communist: Elite Training and State Building in Today's China: Người cộng sản tốt: đào tạo những người ưu tú và xây dựng nhà nước ở Trung Quốc hiện nay*, Cambridge: Cambridge University Press.
122. Hoàng Đăng Quang, Vũ Thanh Sơn (2022), *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
123. Hoàng Đăng Quang (2025), “Tăng cường thu hút, trọng dụng nhân tài, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp ngang tầm nhiệm vụ trong tình hình mới”, *Tạp chí Cộng sản*, số 1701.
124. Thân Minh Quế (2016), “Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, số 5, tr.44-46.
125. Quốc hội (1959), *Luật tổ chức chính quyền địa phương 2015*, Hà Nội.
126. Quốc hội (2008), *Luật cán bộ, công chức, Luật số 22/2008/QH12*, Hà Nội.
127. Quốc hội (2015), *Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam*, Hà Nội.
128. Quốc hội (2022), *Luật thực hiện dân chủ ở cơ sở*, số 10/2022/QH15, ngày 10 tháng 11 năm 2022, Hà Nội.
129. Quốc hội (2025), *Luật Cán bộ, công chức Số 80/2025/QH15, ngày 24/6/2025*, Hà Nội.
130. Quốc hội (2025), *Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15, ngày 16/6/2025*, Hà Nội.
131. Nguyễn Văn Quỳnh, Nguyễn Dương Nam và các cộng sự (2016), *Đổi mới công tác xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu của các cơ quan Đảng ở Trung ương*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
132. Sai Kham Moun Na Ni Vong (2014), *Vấn đề giáo dục lý luận Mác - Lênin cho học viên hệ cao cấp ở các trường chính trị và hành chính nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*, Luận án tiến sĩ triết học, chuyên ngành Chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

133. Trần Thanh Sang (2018), *Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp xã ở Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ khoa học chính trị, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội
134. Trịnh Thanh Tâm (2011), *Chuẩn hóa chức danh Chủ tịch Ủy ban Nhân dân xã*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
135. Trịnh Thanh Tâm (2013), *Xây dựng đội ngũ nữ cán bộ chủ chốt của hệ thống chính trị cấp xã - Qua khảo sát thực tiễn đồng bằng sông Hồng*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
136. Nguyễn Thị Tâm (2015), “Một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tại thành phố Đà Nẵng”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 4.
137. Nguyễn Thị Tâm (2022), “Tuyển chọn, đánh giá và sử dụng cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Nghiên cứu Hồ Chí Minh*, (53), tr.10-15.
138. Bùi Ngọc Thanh (2008), *Một số vấn đề về xây dựng Đảng và công tác cán bộ*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
139. Phạm Xuân Thành (2024), *Đổi mới phương thức lãnh đạo công tác cán bộ của tỉnh ủy Đồng Nai*, <https://khoahocchinhtri.vn/doi-moi-phuong-thuc-lanh-dao-cong-tac-can-bo-cua-tinh-uy-dong-nai/>
140. Thành ủy Biên Hòa (2022), *Hướng dẫn số 03-HD/TU ngày 01/6/2022 về “Một số nội dung cụ thể về công tác quy hoạch cán bộ”*.
141. Thành ủy Biên Hòa (2023), *Báo cáo số 510-BC/TU ngày 03/8/2023, về sơ kết 05 năm thực hiện Kế hoạch số 231-KH/TU ngày 12/12/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*.
142. Thành ủy Biên Hòa (2024), *Báo cáo số 660-BC/TU, ngày 05/7/2024 về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp của Đảng bộ thành phố Biên Hòa từ đầu nhiệm kỳ 2020-2025 đến nay*.
143. Thành ủy Long Khánh (2020), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ thành phố Long Khánh lần thứ IV, nhiệm kỳ 2020-2025*.
144. Thành ủy Long Khánh (2023), *Quy chế số 1325/QC-BTV ngày 23/2/2023 về “đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức”*.

145. Thành ủy Long Khánh (2023), *Báo cáo số 476-BC/TU, ngày 20/9/2023 về “Phục vụ Đoàn kiểm tra của Bộ Chính trị năm 2023”*.
146. Thành ủy Long Khánh (2023), *Báo cáo số 469-BC/HU ngày 9/8/2023 về kết quả 05 năm thực hiện Kế hoạch số 231-KH/TU ngày 12/12/2018 của BTV Tỉnh ủy về thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy BCH Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng ĐNCB các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Long Khánh.
147. Mạch Quang Thắng (2014), *Hồ Chí Minh con người của sự sống*, Nxb Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh.
148. Mạch Quang Thắng (2015), “Hồ Chí Minh với cuộc đấu tranh chống những biểu hiện suy thoái, biến chất của cán bộ, đảng viên trong điều kiện Đảng cầm quyền”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, Số 11.
149. Trần Đình Thắng (2017), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng phong cách công tác của cán bộ lãnh đạo, quản lý”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, Số 12.
150. Trần Đình Thắng (2020), *Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
151. Nguyễn Tứ Thiên (2022), *Xây dựng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thành ủy quản lý ở Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
152. Cao Văn Thông, Vũ Trọng Lâm (2023), *Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ giai đoạn mới* (Sách chuyên khảo), Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
153. Trương Thị Thông, Lê Kim Việt, Vũ Văn Phúc (chủ biên, 2010), *Bệnh quan liêu trong công tác cán bộ ở nước ta hiện nay - Thực trạng, nguyên nhân và giải pháp*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
154. Thủ tướng Chính phủ (2018), *Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ*, Hà Nội.
155. Thủ tướng Chính phủ (2020), *Chỉ thị số 23/CT-TTg ngày 02/9/2021 của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh thực hiện Chương trình tổng thể Cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030*, Hà Nội.
156. Trần Thị Hồng Thúy (chủ biên, 2004), *Tác động của dư luận xã hội đối với ý thức pháp luật của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.

157. Tỉnh ủy Đồng Nai (2020), *Báo cáo số 662-BC/TU ngày 21/8/2020 về tổng kết công tác kiểm tra, giám sát của Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2015- 2020 và mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu nhiệm kỳ 2020- 2025*, Đồng Nai.
158. Tỉnh ủy Đồng Nai (2022), *Quy định số 10-QĐ/TU, ngày 05/4/2022 về “Công tác quy hoạch cán bộ”*, Đồng Nai.
159. Tỉnh ủy Đồng Nai (2022), *Báo cáo số 227-BC/TU ngày 21/7/2022 về tổng kết thực hiện Quy định số 262-QĐ/TW ngày 08/10/2014 của Bộ Chính trị về việc lấy phiếu tín nhiệm đối với thành viên lãnh đạo trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội*, Đồng Nai.
160. Tỉnh ủy Đồng Nai (2023), *Báo cáo số 1025-BC/HU, ngày 28/7/2023 về “Sơ kết 05 năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Đồng Nai.
161. Tỉnh ủy Đồng Nai (2023), *Báo cáo số 363-BC/TU ngày 13/10/2023, về “sơ kết 05 năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về, Kế hoạch số 231-KH/TU ngày 12/12/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”*, Đồng Nai.
162. Tỉnh ủy Đồng Nai (2023), *Đề án số 05-ĐA/TU ngày 29/12/2023 về bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn từ nay đến năm 2025 và những năm tiếp theo*, Đồng Nai.
163. Tỉnh ủy Đồng Nai (2023), *Quy định kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị*, Đồng Nai.
164. Tỉnh ủy Đồng Nai (2023), *Nghị quyết số 12-NQ/TU, ngày 12/12/2023 về xây dựng và phát huy giá trị văn hóa, con người Đồng Nai trở thành nguồn lực, động lực quan trọng cho phát triển toàn diện và bền vững*, Đồng Nai.
165. Tỉnh ủy Đồng Nai (2024), *Báo cáo số 198-BC/TU về vấn đề quyền làm chủ của Nhân dân, “Nhân dân làm chủ” trong cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ” và phương châm “Dân biết, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng” - Thực tiễn và những vấn đề đặt ra”*, Đồng Nai.
166. Tỉnh ủy Đồng Nai (2024), *Báo cáo số 451-BC/TU ngày 30/7/2024 về Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp của tỉnh từ đầu nhiệm kỳ 2020-2025 đến nay*, Đồng Nai.

167. Tỉnh ủy Đồng Nai (2025), *Hướng dẫn Số 05-HD/TU, ngày 15/5/2025 về “Cơ cấu tổ chức bộ máy và sắp xếp, bố trí cán bộ, công chức, viên chức, người hoạt động không chuyên trách cấp xã và xây dựng phương án nhân sự cấp ủy cấp xã sau khi sáp nhập, thành lập mới”*.
168. Phạm Thị Thanh Trà (chủ biên, 2022), *Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ giai đoạn hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
169. Nguyễn Phú Trọng (2020), “Một số vấn đề cần được đặc biệt quan tâm trong công tác chuẩn bị nhân sự Đại hội XIII của Đảng”, *Tạp chí Cộng sản*, số 941 (5-2020).
170. Nguyễn Phú Trọng (2021), *Phát biểu tại Hội nghị cán bộ toàn quốc quán triệt, triển khai kết luận và quy định của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng*, ngày 09/12/2021, Hà Nội.
171. Nguyễn Phú Trọng (2022), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
172. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2003), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
173. Trung tâm Từ điển học (1994), *Từ điển Hán - Việt*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
174. Trần Minh Trường (2018), “Vận dụng những luận điểm cơ bản của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ trong xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*, Số 5.
175. Nguyễn Minh Tuấn (2012), *Tiếp tục đổi mới đồng bộ công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá hiện đại hoá*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
176. Nguyễn Minh Tuấn, Trần Khắc Việt, Nguyễn Văn Giang (2018), *Đổi mới việc đánh giá, sử dụng cán bộ*, Nxb LLCT, Hà Nội.
177. Nguyễn Thanh Tuấn, Phạm Ngọc Hà (2015), “Kiện toàn, chuẩn hóa các chức danh cán bộ chủ chốt cấp xã đáp ứng yêu cầu thời kỳ mới”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, Số 7.
178. Lâm Quốc Tuấn, Trần Ngọc Thiện (2024), “Công tác cán bộ ở Đảng bộ tỉnh Đồng Nai”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 560 (10/2024).

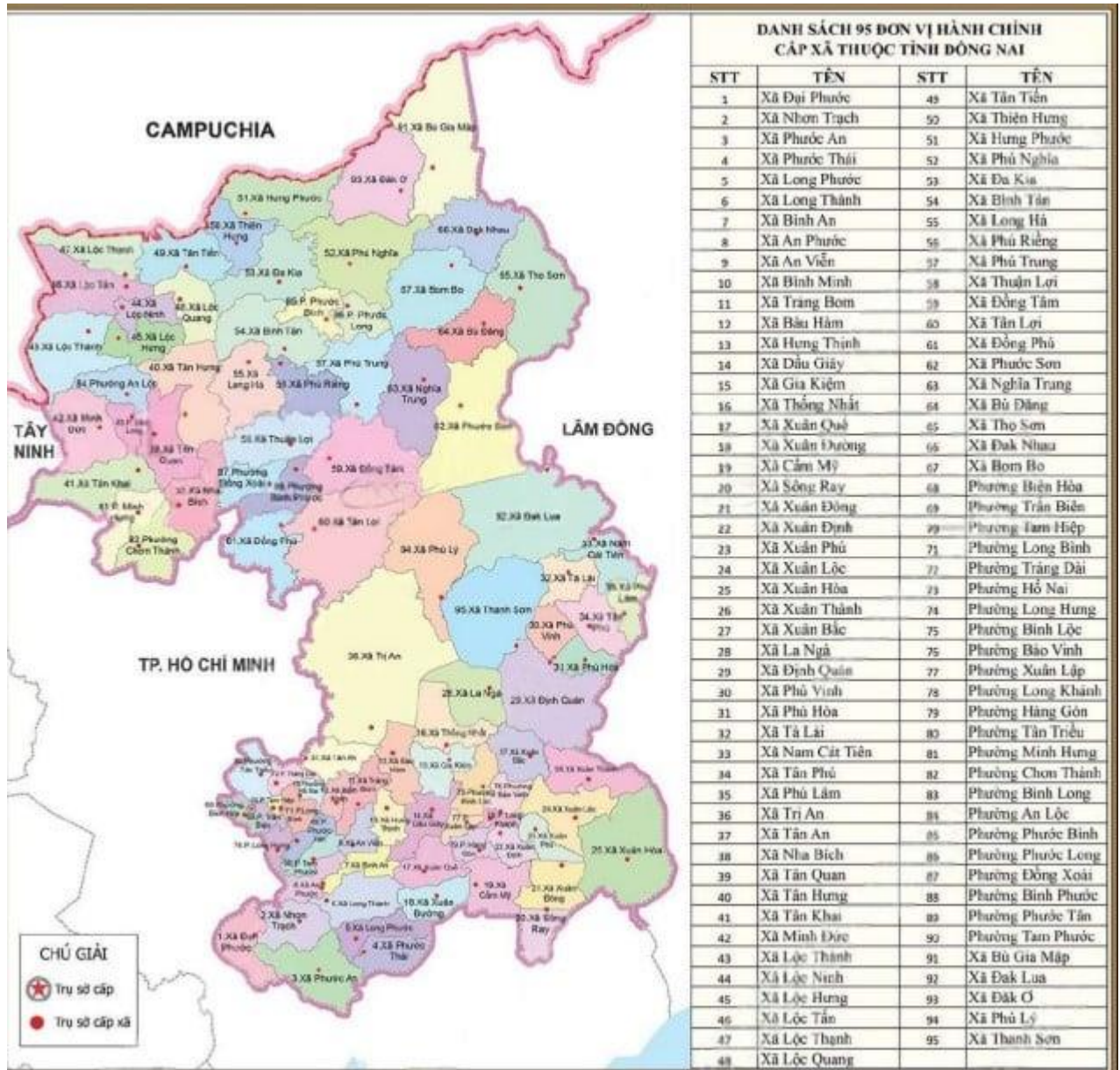
179. Phạm Minh Tuấn, Nguyễn Thị Tuyết Mai, Nguyễn Thị Thảo (Đồng chủ biên) (2023), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
180. Đỗ Xuân Tuất (2017), Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh nhằm nhận diện một số biểu hiện lệch lạc trong công tác quy hoạch cán bộ hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*, Số 127.
181. Trần Thị Minh Tuyết (2015), “Kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, Số 12.
182. *Từ điển Từ ngữ giải và liên tưởng Tiếng Việt* (2004), Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.
183. Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy Đồng Nai (2020), *Báo cáo số 335-BC/UBKTTU ngày 07/8/2020 về “Tổng kết công tác kiểm tra, giám sát nhiệm kỳ 2015-2020 và phương hướng, nhiệm vụ nhiệm kỳ 2020-2025”*.
184. Ủy ban Nhân dân huyện Tân Phú (2024), *Báo cáo số 102/BC-UBND ngày 20/03/2024 về “Tổng kết 10 năm thực hiện Chỉ thị 34-CT/TW ngày 07/4/2014 của Bộ Chính trị về “tiếp tục đổi mới công tác thi đua, khen thưởng”*.
185. Ủy ban Nhân dân thành phố Long Khánh (2024), *Báo cáo số 125/BC-UBND ngày 25/03/2024 về “Tổng kết 10 năm thực hiện Chỉ thị 34-CT/TW ngày 07/4/2014 của Bộ Chính trị về “tiếp tục đổi mới công tác thi đua, khen thưởng”*.
186. Ủy ban Nhân dân tỉnh Đồng Nai (2016), *Báo cáo kết quả 05 năm thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng và tổ chức thực hiện Quyết định số 1374/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 của Thủ tướng Chính phủ*.
187. Ủy ban Nhân dân tỉnh Đồng Nai (2022), *Báo cáo Số 2021/BC-UBND, ngày 01/07/2022 về “Tổng kết, đánh giá tổ chức, hoạt động của chính quyền cấp xã giai đoạn 2016 - 2021”*.
188. Ủy ban Nhân dân tỉnh Đồng Nai (2023), *Báo cáo Số 4378/UBND-KGVX, ngày 08/05/2023 về “Việc thực hiện Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức”*.
189. Ủy ban Nhân dân tỉnh Đồng Nai (2024), *Báo cáo số 105/BC-UBND ngày 29/05/2024 về “Tổng kết 10 năm thực hiện Chỉ thị số 34- CT/TW ngày 07/4/2014 của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới công tác thi đua khen thưởng trên địa bàn tỉnh Đồng Nai”*.
190. Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Nai (2024), *Báo cáo số 378/BC-UBND, ngày 31/10/2024 về Sơ kết 05 năm thực hiện Luật phòng, chống tham nhũng, Đồng Nai*.

191. Phan Thúy Vân (2013), *Thực hiện chính sách đối với cán bộ chủ chốt của hệ thống chính trị phường ở khu vực Tây Nam Bộ giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Chính trị học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
192. Viện Khoa học tổ chức nhà nước (Bộ Nội vụ) (2016), *Dự án Điều tra đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức*, Hà Nội.
193. Viện Ngôn ngữ - Ủy ban khoa học xã hội (1998), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
194. Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng (2018), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, Nxb Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
195. Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng - Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
196. Đức Vượng (2010), *Hồ Chí Minh đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
197. Trần Xuân (2017), “Đổi mới, sắp xếp lại tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, Số 7.
198. Nguyễn Như Ý (chủ biên, 2013), *Đại từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh.
199. Trương Thị Bạch Yến (2014), *Đào tạo nguồn cán bộ, công chức xã người dân tộc thiểu số ở các tỉnh Tây Nguyên giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Khoa học chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
200. Phạm Thị Yến (2023), “Nâng cao trách nhiệm phục vụ Nhân dân của đội ngũ cán bộ tỉnh Đồng Nai”, *Tạp chí Khoa học chính trị*, số 7/2023.

PHỤ LỤC

Phụ lục 01

BẢN ĐỒ HÀNH CHÍNH TỈNH ĐỒNG NAI



Phụ lục 02
PHIẾU KHẢO SÁT
(Đối tượng cán bộ cấp cơ sở)

Kính chào đồng chí!

Để có những giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở theo tư tưởng Hồ Chí Minh, tôi xin ý kiến đồng chí về một số nội dung dưới đây, nhất trí với ý kiến nào đồng chí vui lòng đánh dấu X vào ô vuông bên cạnh và trả lời các câu hỏi kèm theo. Thông tin đồng chí cung cấp nhằm phục vụ cho mục đích nghiên cứu khoa học. Đồng chí không viết hoặc ký tên vào phiếu.

Trân trọng cảm ơn sự cộng tác của đồng chí!

PHẦN 1. MỘT SỐ THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Độ tuổi

- ☐ Dưới 30 tuổi
- ☐ Từ 31 - 40 tuổi
- ☐ Từ 41 - 50 tuổi
- ☐ Trên 50 tuổi

2. Giới tính

- ☐ Nam
- ☐ Nữ

3. Trình độ chuyên môn

- ☐ Trung cấp
- ☐ Cao đẳng
- ☐ Đại học
- ☐ Sau đại học
- ☐ Khác

4. Trình độ LLCT

- ☐ Sơ cấp
- ☐ Trung cấp
- ☐ Cao cấp
- ☐ Cử nhân

5. Địa phương công tác

- ☐ Biên Hòa
☐ Long Thành
☐ Nhơn Trạch
☐ Cẩm Mỹ
☐ Xuân Lộc
☐ Định Quán
☐ Tân Phú
☐ Long Khánh
☐ Thống Nhất
☐ Trảng Bom
☐ Vĩnh Cửu

**PHẦN 2. Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ VỀ CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐỘI
NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ Ở ĐỊA PHƯƠNG THỜI GIAN QUA**

1.	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN
	<i>Theo đồng chí, tư tưởng Hồ Chí Minh về biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ gồm những khâu nào sau đây? (Chọn nhiều phương án)</i>	
	Lựa chọn cán bộ	
	Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ	
	Đánh giá cán bộ	
	Sử dụng cán bộ	
	Chính sách cán bộ	
	Kiểm tra, giám sát, chỉnh huấn cán bộ	
	Phòng chống những tiêu cực trong đội ngũ cán bộ	
	Thành lập các cơ quan chuyên trách công tác cán bộ	
	Các biện pháp khác	

	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất quan trọng	Quan trọng	Bình thường	Không quan trọng	Rất không quan trọng
2	Đồng chí cho biết, tầm quan trọng của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở tỉnh Đồng Nai hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh? (Chọn 01 phương án)					
3	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
	Đồng chí cho biết cơ cấu của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở địa phương hiện nay như thế nào? (Chọn 01 phương án)	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
	Cơ cấu độ tuổi					
	Cơ cấu giới tính					
	Cơ cấu dân tộc					
4.	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
	Đồng chí cho biết trình độ của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở địa phương hiện nay như thế nào? (Chọn 01 phương án)	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
	Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ					
	Trình độ lý luận chính trị					
	Trình độ quản lý nhà nước					
	Trình độ tin học					
	Trình độ ngoại ngữ					
5.	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
	Đồng chí cho biết năng lực của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở địa phương hiện nay	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt

	<i>như thế nào? (Chọn 01 phương án)</i>					
	Năng lực quán triệt và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật Nhà nước vào thực tiễn địa phương					
	Năng lực lãnh đạo, điều hành					
	Năng lực ra quyết định và tổ chức thực hiện quyết định					
	Năng lực tư duy lý luận					
	Năng lực nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và đề xuất chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp giải quyết tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân					
	Năng lực xử lý tình huống phát sinh trong thực tiễn					
	Năng lực đối thoại với Nhân dân					
	Năng lực xử lý, giải quyết xung đột xã hội và điểm nóng					
6.	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
	<i>Đồng chí đánh giá thế nào về phẩm chất của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở địa phương hiện nay? (Chọn 01 phương án)</i>	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
	Trung thành với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối đổi mới đất nước					
	Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước					
	Giữ gìn đạo đức, lối sống, phát huy tính tiên phong,					

	gương mẫu của người cán bộ, đảng viên					
	Tinh thần cầu thị, lắng nghe, tiếp thu, sửa chữa khuyết điểm và đấu tranh với những biểu hiện sai trái, tiêu cực					
	Thực hiện trách nhiệm nêu gương					
7.	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
	<i>Đồng chí cho biết công tác ban hành các chỉ thị, nghị quyết, quy định, hướng dẫn... của cấp ủy, chính quyền địa phương thời gian qua liên quan đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở như thế nào? (Chọn 01 phương án)</i>					
8. Công tác lựa chọn (tạo nguồn, quy hoạch) đội ngũ cán bộ cấp cơ sở?						
8.1	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
	<i>Đồng chí đánh giá như thế nào về công tác tạo nguồn cán bộ cấp cơ sở ở địa phương? (Chọn 01 phương án)</i>					
8.2	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
	<i>Đồng chí đánh giá như thế nào về quy trình quy hoạch cán bộ cấp cơ sở ở địa phương? (Chọn 01 phương án)</i>					

8.3	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
	Đồng chí đánh giá thế nào về chất lượng cán bộ cấp cơ sở được lựa chọn (tạo nguồn, quy hoạch) ở địa phương? (Chọn 01 phương án)	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt

9. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở?						
9.1	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
	Đồng chí đánh giá như thế nào về sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền tỉnh Đồng Nai đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở? (Chọn 01 phương án)					

9.2	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
	Đồng chí đánh giá như thế nào về khâu quy hoạch, lựa chọn cán bộ cấp cơ sở đi đào tạo, bồi dưỡng ở địa phương? (Chọn 01 phương án)					

9.3	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
	Đồng chí nhận định như thế nào về nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở? (Chọn 01 phương án)					

	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
9.4	<i>Đồng chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên làm nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở? (Chọn 01 phương án)</i>					
	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
9.5	<i>Đồng chí đánh giá như thế nào về điều kiện cơ sở, vật chất phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở? (Chọn 01 phương án)</i>					
	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
9.6	<i>Đồng chí nhận định thế nào về chính sách hỗ trợ cán bộ cấp cơ sở khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng? (Chọn 01 phương án)</i>					
	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
9.7	<i>Theo đồng chí, ý thức, tinh thần trách nhiệm của cán bộ cấp cơ sở khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng như thế nào? (Chọn 01 phương án)</i>					

10. Công tác quản lý cán bộ cấp cơ sở?						
	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
10.1	Theo đồng chí, công tác quản lý cán bộ cấp cơ sở ở địa phương thời gian qua như thế nào? (Chọn 01 phương án)					
10.2	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
	Đồng chí cho biết ý kiến về công tác quản lý cán bộ cấp cơ sở trên một số nội dung sau:	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
	Quản lý lý lịch cán bộ					
	Quản lý tư tưởng cán bộ					
	Quản lý trình độ cán bộ					
	Quản lý năng lực cán bộ					
	Quản lý các mối quan hệ của cán bộ					
11. Công tác đánh giá cán bộ cấp cơ sở?						
	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
11.1	Theo đồng chí, công tác đánh giá cán bộ cấp cơ sở ở địa phương thời gian qua như thế nào? (Chọn 01 phương án)					
11.2	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
	Đồng chí cho biết ý kiến về công tác đánh giá cán bộ cấp cơ sở trên một số nội dung sau:	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt

	Cho điểm và xếp hạng theo tiêu chí					
	Lấy phiếu tín nhiệm					
	Cá nhân tự đánh giá					
	Nhân dân đánh giá					
	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
12	<i>Đồng chí cho biết, công tác sử dụng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở địa phương trong thời gian qua như thế nào? (Chọn 01 phương án)</i>					
13. Công tác chính sách cán bộ đối với đội ngũ cán bộ cấp cơ sở?						
	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
13.1	<i>Theo đồng chí công tác chính sách đối với cán bộ cấp cơ sở hiện nay như thế nào? (Chọn 01 phương án)</i>					
	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
13.2	<i>Đồng chí cho biết ý kiến về công tác chính sách đối với cán bộ cấp cơ sở trên một số nội dung sau:</i>					
	Chính sách tiền lương.					
	Chính sách nhà ở.					
	Chính sách đồng viên, khen thưởng.					
	Chính sách hỗ trợ cán bộ tham gia học tập, bồi dưỡng.					
	Chính sách thu hút cán bộ.					
	Chính sách quy hoạch.					
	Chính sách bổ nhiệm, luân chuyển, điều động.					

14. Công tác kiểm tra, giám sát, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực trong đội ngũ cán bộ cấp cơ sở?						
	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
14.1	<i>Theo đồng chí, công tác kiểm tra, giám sát đối với đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở địa phương trong thời gian qua như thế nào? (Chọn 01 phương án)</i>					
	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
14.2	<i>Theo đồng chí, công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực trong đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở địa phương trong thời gian qua như thế nào? (Chọn 01 phương án)</i>					
	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
14.3	<i>Đồng chí đánh giá thế nào về công tác kỷ luật đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở địa phương trong thời gian qua? (Chọn 01 phương án)</i>					

Phụ lục 03
PHIẾU KHẢO SÁT
(Đối tượng người dân)

Kính chào Ông/bà!

Tôi đang nghiên cứu vấn đề: ***Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở tỉnh Đồng Nai hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.***

Rất mong nhận được sự hỗ trợ của Ông/bà bằng việc trả lời những câu hỏi trong phiếu khảo sát. Dữ liệu thu thập được trong quá trình khảo sát chỉ dùng cho việc nghiên cứu, không sử dụng cho bất cứ hoạt động nào khác.

Hướng dẫn trả lời: Ông/bà vui lòng đánh X vào ô ☐ trước phương án lựa chọn
 Trân trọng cảm ơn Ông/bà!

	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
1.	Ông/bà cho biết đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở địa phương thời gian qua thể hiện vai trò, trách nhiệm như thế nào? (Chọn 1 phương án)					
2	Nội dung câu hỏi	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN				
	Ông/bà đánh giá đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở địa phương trên một số phẩm chất, năng lực sau?	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
	Đạo đức, lối sống					
	Vai trò nêu gương					
	Năng lực tổ chức thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước					
	Phong cách, tác phong công tác					
	Quan hệ với Nhân dân					
	Tinh thần tích cực, chủ động, đổi mới, sáng tạo					
	Tiếp thu, giải quyết tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân					

3	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN								
	Ông/bà cho biết trong thời gian qua cấp ủy, chính quyền địa phương có tổ chức lấy ý kiến của người dân trong công tác sử dụng cán bộ cấp cơ sở hay không? (Chọn 01 phương án)	Có	Không							
4	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN								
	Ông/bà cho biết trong thời gian qua cấp ủy, chính quyền địa phương có tiếp thu ý kiến của người dân trong công tác đánh giá cán bộ cấp cơ sở hay không? (Chọn 01 phương án)	Có	Không							
5	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN								
	Ông/bà tham gia đóng góp ý kiến trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở địa phương bằng hình thức nào? (Chọn nhiều phương án)									
	Trực tiếp gặp gỡ cán bộ									
	Đóng góp qua hòm thư									
	Đóng góp qua họp tổ dân phố									
	Đóng góp đường dây nóng									
	Phản ánh lên các cơ quan báo chí, truyền thông, mạng xã hội									
6.	NỘI DUNG CÂU HỎI	PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN								
	Ông/bà cho biết mức độ tin tưởng đối với đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở địa phương hiện nay? (Chọn 01 phương án)	Rất tin tưởng	Tin tưởng	Bình thường	Không tin tưởng	Rất không tin tưởng				

Phụ lục 04
KẾT QUẢ KHẢO SÁT
(Đối tượng cán bộ cấp cơ sở)

PHẦN 1. KẾT QUẢ KHẢO SÁT MỘT SỐ THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Độ tuổi	KẾT QUẢ KHẢO SÁT			
	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Dưới 30 tuổi	28	6.7	6.7	6.7
Từ 31-40 tuổi	168	40.5	40.5	47.2
Từ 41-50 tuổi	95	22.9	22.9	70.1
Trên 50 tuổi	124	29.9	29.9	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	
2. Giới tính	KẾT QUẢ KHẢO SÁT			
	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Nam	327	78.8	78.8	78.8
Nữ	88	21.2	21.2	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	
3. Trình độ chuyên môn	KẾT QUẢ KHẢO SÁT			
	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Trung cấp	33	8.0	8.0	8.0
Cao đẳng	93	22.4	22.4	30.4
Đại học	238	57.3	57.3	87.7
Sau đại học	51	12.3	12.3	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	
4. Trình độ LLCT	KẾT QUẢ KHẢO SÁT			
	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Sơ cấp	43	10.4	10.4	10.4
Trung cấp	303	73.0	73.0	83.4
Cử nhân	28	6.7	6.7	90.1
Cao cấp	41	9.9	9.9	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	

5. Địa phương công tác	KẾT QUẢ KHẢO SÁT			
	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Biên Hòa	39	9.4	9.4	9.4
Long Thành	37	8.9	8.9	18.3
Nhon Trạch	41	9.9	9.9	28.2
Cẩm Mỹ	35	8.4	8.4	36.6
Xuân Lộc	36	8.7	8.7	45.3
Định Quán	44	10.6	10.6	55.9
Tân Phú	36	8.7	8.7	64.6
Long Khánh	47	11.3	11.3	75.9
Thống Nhất	28	6.7	6.7	82.7
Trảng Bom	39	9.4	9.4	92.0
Vĩnh Cửu	33	8.0	8.0	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Phần 2. KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ Ở ĐỊA PHƯƠNG THỜI GIAN QUA

	NỘI DUNG CÂU HỎI	KẾT QUẢ KHẢO SÁT							
		Đồng ý				Không đồng ý			
	Tư tưởng Hồ Chí Minh về biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ.	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
1	Lựa chọn cán bộ	359	86.5	86.5	86.5	56	13.5	13.5	100.0
	Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ	348	83.9	83.9	83.9	67	16.1	16.1	100.0
	Đánh giá cán bộ	353	85.1	85.1	85.1	62	14.9	14.9	100.0
	Sử dụng cán bộ	234	56.4	56.4	56.4	181	43.6	43.6	100.0
	Chính sách cán bộ	364	87.7	87.7	87.7	51	12.3	12.3	100.0

Kiểm tra, giám sát, chỉnh huấn cán bộ	347	83.6	83.6	83.6	68	16.4	16.4	100.0
Phòng chống những tiêu cực trong đội ngũ cán bộ	321	77.3	77.3	77.3	94	22.7	22.7	100.0
Thành lập các cơ quan chuyên trách công tác cán bộ	141	34.0	34.0	34.0	274	66.0	66.0	100.0

Câu 2. Tầm quan trọng của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở tỉnh Đồng Nai hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh

KẾT QUẢ KHẢO SÁT	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Rất quan trọng	164	39.5	39.5	39.5
Quan trọng	178	42.9	42.9	82.4
Bình thường	40	9.6	9.6	92.0
Không quan trọng	33	8.0	8.0	100.0
Rất không quan trọng	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Câu 3. Cơ cấu đội ngũ cán bộ cấp cơ sở

KẾT QUẢ KHẢO SÁT	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Cơ cấu độ tuổi				
Rất tốt	164	39.5	39.5	39.5
Tốt	178	42.9	42.9	82.4
Bình thường	40	9.6	9.6	92.0
Không tốt	33	8.0	8.0	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Cơ cấu giới tính				
Rất tốt	168	40.5	40.5	40.5
Tốt	194	46.7	46.7	87.2

Bình thường	32	7.7	7.7	94.9
Không tốt	21	5.1	5.1	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Cơ cấu dân tộc				
Rất tốt	173	41.7	41.7	41.7
Tốt	107	25.8	25.8	67.5
Bình thường	67	16.1	16.1	83.6
Không tốt	40	9.6	9.6	93.3
Rất không tốt	28	6.7	6.7	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Câu 4. Trình độ đội ngũ cán bộ cấp cơ sở				
KẾT QUẢ KHẢO SÁT	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Trình độ chuyên môn nghiệp vụ				
Rất tốt	153	36.9	36.9	36.9
Tốt	181	43.6	43.6	80.5
Bình thường	59	14.2	14.2	94.7
Không tốt	22	5.3	5.3	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Trình độ LLCT				
Rất tốt	178	42.9	42.9	42.9
Tốt	183	44.1	44.1	87.0
Bình thường	31	7.5	7.5	94.5
Không tốt	23	5.5	5.5	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Trình độ quản lý nhà nước				
Rất tốt	193	46.5	46.5	46.5
Tốt	162	39.0	39.0	85.5
Bình thường	40	9.6	9.6	95.2
Không tốt	20	4.8	4.8	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Trình độ tin học				
Rất tốt	174	41.9	41.9	41.9
Tốt	114	27.5	27.5	69.4
Bình thường	25	6.0	6.0	75.4
Không tốt	56	13.5	13.5	88.9
Rất không tốt	46	11.1	11.1	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Trình độ ngoại ngữ				
Rất tốt	58	14.0	14.0	14.0
Tốt	89	21.4	21.4	35.4
Bình thường	142	34.2	34.2	69.6
Không tốt	71	17.1	17.1	86.7
Rất không tốt	55	13.3	13.3	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Câu 5. Năng lực đội ngũ cán bộ cấp cơ sở				
KẾT QUẢ KHẢO SÁT	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Đánh giá về: Năng lực quán triệt và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng				
Rất tốt	176	42.4	42.4	42.4
Tốt	118	28.4	28.4	70.8
Bình thường	93	22.4	22.4	93.3
Không tốt	28	6.7	6.7	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Năng lực lãnh đạo, điều hành				
Rất tốt	189	45.5	45.5	45.5
Tốt	155	37.3	37.3	82.9
Bình thường	53	12.8	12.8	95.7
Không tốt	18	4.3	4.3	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Năng lực ra quyết định và tổ chức thực hiện quyết định				
Rất tốt	224	54.0	54.0	54.0
Tốt	157	37.8	37.8	91.8
Bình thường	23	5.5	5.5	97.3
Không tốt	11	2.7	2.7	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Đánh giá về: Năng lực tư duy lý luận				
Rất tốt	234	56.4	56.4	56.4
Tốt	158	38.1	38.1	94.5
Bình thường	21	5.1	5.1	99.5
Không tốt	2	.5	.5	100.0
Rất không tốt	234	56.4	56.4	56.4
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Năng lực nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và đề xuất chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp giải quyết tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân				
Rất tốt	156	37.6	37.6	37.6
Tốt	162	39.0	39.0	76.6
Bình thường	69	16.6	16.6	93.3
Không tốt	28	6.7	6.7	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Năng lực xử lý tình huống phát sinh trong thực tiễn				
Rất tốt	133	32.0	32.0	32.0
Tốt	156	37.6	37.6	69.6
Bình thường	98	23.6	23.6	93.3
Không tốt	28	6.7	6.7	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Năng lực đối thoại với Nhân dân				
Rất tốt	176	42.4	42.4	42.4
Tốt	118	28.4	28.4	70.8
Bình thường	93	22.4	22.4	93.3
Không tốt	28	6.7	6.7	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Năng lực xử lý, giải quyết xung đột xã hội và điểm nóng				
Rất tốt	189	45.5	45.5	45.5
Tốt	155	37.3	37.3	82.9
Bình thường	53	12.8	12.8	95.7
Không tốt	18	4.3	4.3	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Câu 6. Phẩm chất đội ngũ cán bộ cấp cơ sở				
KẾT QUẢ KHẢO SÁT	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Đánh giá về phẩm chất: Trung thành với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối đổi mới đất nước				
Rất tốt	223	53.7	53.7	53.7
Tốt	157	37.8	37.8	91.6
Bình thường	24	5.8	5.8	97.3
Không tốt	11	2.7	2.7	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về phẩm chất: Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước				
Rất tốt	192	46.3	46.3	46.3
Tốt	169	40.7	40.7	87.0
Bình thường	23	5.5	5.5	92.5
Không tốt	31	7.5	7.5	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về phẩm chất: Giữ gìn đạo đức, lối sống, phát huy tính tiên phong, gương mẫu của người cán bộ, đảng viên				
Rất tốt	110	26.5	26.5	26.5
Tốt	159	38.3	38.3	64.8
Bình thường	79	19.0	19.0	83.9
Không tốt	31	7.5	7.5	91.3
Rất không tốt	36	8.7	8.7	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về phẩm chất: Tinh thần cầu thị, lắng nghe, tiếp thu, sửa chữa khuyết điểm và đấu tranh với những biểu hiện sai trái, tiêu cực				
Rất tốt	43	10.4	10.4	10.4
Tốt	154	37.1	37.1	47.5
Bình thường	155	37.3	37.3	84.8
Không tốt	63	15.2	15.2	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về phẩm chất: Thực hiện trách nhiệm nêu gương				
Rất tốt	22	5.3	5.3	5.3
Tốt	162	39.0	39.0	44.3
Bình thường	115	27.7	27.7	72.0
Không tốt	95	22.9	22.9	94.9
Rất không tốt	21	5.1	5.1	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Câu 7. Công tác ban hành các chỉ thị, nghị quyết, quy định, hướng dẫn... của cấp ủy, chính quyền địa phương thời gian qua liên quan đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở				
KẾT QUẢ KHẢO SÁT	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Rất tốt	183	44.1	44.1	44.1
Tốt	113	27.2	27.2	71.3
Bình thường	67	16.1	16.1	87.5
Không tốt	52	12.5	12.5	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Câu 8. Công tác lựa chọn (tạo nguồn, quy hoạch) đội ngũ cán bộ cấp cơ sở				
KẾT QUẢ KHẢO SÁT	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Đánh giá về: Công tác tạo nguồn cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	146	35.2	35.2	35.2
Tốt	129	31.1	31.1	66.3
Bình thường	88	21.2	21.2	87.5
Không tốt	51	12.3	12.3	99.8
Rất không tốt	1	.2	.2	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Quy trình quy hoạch cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	166	40.0	40.0	40.0
Tốt	126	30.4	30.4	70.4
Bình thường	108	26.0	26.0	96.4
Không tốt	15	3.6	3.6	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Chất lượng cán bộ cấp cơ sở được lựa chọn quy hoạch				
Rất tốt	141	34.0	34.0	34.0
Tốt	211	50.8	50.8	84.8
Bình thường	30	7.2	7.2	92.0
Không tốt	20	4.8	4.8	96.9
Rất không tốt	13	3.1	3.1	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Câu 9. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở				
KẾT QUẢ KHẢO SÁT	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Đánh giá về: Sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền tỉnh đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	108	26.0	26.0	26.0
Tốt	248	59.8	59.8	85.8
Bình thường	43	10.4	10.4	96.1
Không tốt	16	3.9	3.9	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Khâu quy hoạch, lựa chọn cán bộ cấp cơ sở đi đào tạo, bồi dưỡng				
Rất tốt	101	24.3	24.3	24.3
Tốt	151	36.4	36.4	60.7
Bình thường	122	29.4	29.4	90.1
Không tốt	41	9.9	9.9	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	96	23.1	23.1	23.1
Tốt	217	52.3	52.3	75.4
Bình thường	85	20.5	20.5	95.9
Không tốt	17	4.1	4.1	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Chất lượng đội ngũ giảng viên làm nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	88	21.2	21.2	21.2
Tốt	226	54.5	54.5	75.7
Bình thường	84	20.2	20.2	95.9
Không tốt	17	4.1	4.1	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Điều kiện cơ sở, vật chất phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	81	19.5	19.5	19.5
Tốt	171	41.2	41.2	60.7
Bình thường	131	31.6	31.6	92.3
Không tốt	22	5.3	5.3	97.6
Rất không tốt	10	2.4	2.4	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Đánh giá về: Chính sách hỗ trợ cán bộ cấp cơ sở đi đào tạo, bồi dưỡng				
Rất tốt	80	19.3	19.3	19.3
Tốt	216	52.0	52.0	71.3
Bình thường	88	21.2	21.2	92.5
Không tốt	31	7.5	7.5	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Ý thức, tinh thần trách nhiệm của cán bộ cấp cơ sở khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng				
Rất tốt	93	22.4	22.4	22.4
Tốt	172	41.4	41.4	63.9
Bình thường	71	17.1	17.1	81.0
Không tốt	65	15.7	15.7	96.6
Rất không tốt	14	3.4	3.4	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Câu 10. Công tác quản lý cán bộ cấp cơ sở				
KẾT QUẢ KHẢO SÁT	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Đánh giá chung về: Công tác quản lý cán bộ cấp cơ sở ở địa phương thời gian qua				
Rất tốt	126	30.4	30.4	30.4
Tốt	184	44.3	44.3	74.7
Bình thường	56	13.5	13.5	88.2
Không tốt	25	6.0	6.0	94.2
Rất không tốt	24	5.8	5.8	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Công tác quản lý lý lịch cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	62	14.9	14.9	14.9
Tốt	259	62.4	62.4	77.3
Bình thường	63	15.2	15.2	92.5
Không tốt	31	7.5	7.5	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Công tác quản lý tư tưởng cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	72	17.3	17.3	17.3
Tốt	244	58.8	58.8	76.1
Bình thường	48	11.6	11.6	87.7
Không tốt	33	8.0	8.0	95.7
Rất không tốt	18	4.3	4.3	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Đánh giá về: Công tác quản lý trình độ cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	98	23.6	23.6	23.6
Tốt	226	54.5	54.5	78.1
Bình thường	76	18.3	18.3	96.4
Không tốt	15	3.6	3.6	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Công tác quản lý năng lực cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	188	45.3	45.3	45.3
Tốt	205	49.4	49.4	94.7
Bình thường	18	4.3	4.3	99.0
Không tốt	4	1.0	1.0	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về: Công tác quản lý các mối quan hệ của cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	80	19.3	19.3	19.3
Tốt	150	36.1	36.1	55.4
Bình thường	109	26.3	26.3	81.7
Không tốt	44	10.6	10.6	92.3
Rất không tốt	32	7.7	7.7	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Câu 11. Công tác đánh giá cán bộ cấp cơ sở				
KẾT QUẢ KHẢO SÁT	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Đánh giá chung về công tác đánh giá cán bộ cấp cơ sở ở địa phương thời gian				
Rất tốt	240	57.8	57.8	57.8
Tốt	145	34.9	34.9	92.8
Bình thường	15	3.6	3.6	96.4
Không tốt	6	1.4	1.4	97.8
Rất không tốt	9	2.2	2.2	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về công tác đánh giá cán bộ cấp cơ sở bằng hình thức: Cho điểm và xếp hạng theo tiêu chí				
Rất tốt	163	39.3	39.3	39.3
Tốt	202	48.7	48.7	88.0
Bình thường	50	12.0	12.0	100.0
Không tốt	0	0	0	0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Đánh giá về công tác đánh giá cán bộ cấp cơ sở bằng hình thức: Lấy phiếu tín nhiệm				
Rất tốt	161	38.8	38.8	38.8
Tốt	205	49.4	49.4	88.2
Bình thường	49	11.8	11.8	100.0
Không tốt	0	0	0	0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về công tác đánh giá cán bộ cấp cơ sở bằng hình thức: Cá nhân tự đánh giá				
Rất tốt	156	37.6	37.6	37.6
Tốt	203	48.9	48.9	86.5
Bình thường	49	11.8	11.8	98.3
Không tốt	7	1.7	1.7	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về công tác đánh giá cán bộ cấp cơ sở bằng hình thức: Nhân dân đánh giá				
Rất tốt	100	24.1	24.1	24.1
Tốt	218	52.5	52.5	76.6
Bình thường	55	13.3	13.3	89.9
Không tốt	10	2.4	2.4	92.3
Rất không tốt	32	7.7	7.7	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Câu 12. Công tác quản lý cán bộ cấp cơ sở				
KẾT QUẢ KHẢO SÁT	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Công tác sử dụng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở địa phương trong thời gian qua				
Rất tốt	104	25.1	25.1	25.1
Tốt	257	61.9	61.9	87.0
Bình thường	40	9.6	9.6	96.6
Không tốt	14	3.4	3.4	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Câu 13. Công tác chính sách cán bộ cấp cơ sở				
KẾT QUẢ KHẢO SÁT	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Đánh giá chung về công tác chính sách cán bộ cấp cơ sở ở địa phương thời gian				
Rất tốt	85	20.5	20.5	20.5
Tốt	263	63.4	63.4	83.9
Bình thường	35	8.4	8.4	92.3
Không tốt	11	2.7	2.7	94.9
Rất không tốt	21	5.1	5.1	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Đánh giá về công tác: Chính sách tiền lương đối với cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	83	20.0	20.0	20.0
Tốt	256	61.7	61.7	81.7
Bình thường	50	12.0	12.0	93.7
Không tốt	26	6.3	6.3	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về công tác: Chính sách nhà ở cho cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	94	22.7	22.7	22.7
Tốt	245	59.0	59.0	81.7
Bình thường	60	14.5	14.5	96.1
Không tốt	16	3.9	3.9	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về công tác: Chính sách đồng viên, khen thưởng cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	112	27.0	27.0	27.0
Tốt	249	60.0	60.0	87.0
Bình thường	39	9.4	9.4	96.4
Không tốt	15	3.6	3.6	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về công tác: Chính sách hỗ trợ cán bộ cấp cơ sở tham gia đào tạo, bồi dưỡng				
Rất tốt	113	27.2	27.2	27.2
Tốt	253	61.0	61.0	88.2
Bình thường	35	8.4	8.4	96.6
Không tốt	14	3.4	3.4	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về công tác: Chính sách thu hút cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	114	27.5	27.5	27.5
Tốt	247	59.5	59.5	87.0
Bình thường	39	9.4	9.4	96.4
Không tốt	15	3.6	3.6	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Đánh giá về công tác: Chính sách quy hoạch cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	110	26.5	26.5	26.5
Tốt	249	60.0	60.0	86.5
Bình thường	41	9.9	9.9	96.4
Không tốt	15	3.6	3.6	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Đánh giá về công tác: Chính sách bổ nhiệm, luân chuyển, điều động cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	105	25.3	25.3	25.3
Tốt	254	61.2	61.2	86.5
Bình thường	42	10.1	10.1	96.6
Không tốt	14	3.4	3.4	100.0
Rất không tốt	0	0	0	0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Câu 14. Công tác kiểm tra, giám sát đối với đội ngũ cán bộ cấp cơ sở				
KẾT QUẢ KHẢO SÁT	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Công tác kiểm tra, giám sát đối với đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở địa phương				
Rất tốt	86	20.7	20.7	20.7
Tốt	257	61.9	61.9	82.7
Bình thường	46	11.1	11.1	93.7
Không tốt	14	3.4	3.4	97.1
Rất không tốt	12	2.9	2.9	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực trong đội ngũ cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	102	24.6	24.6	24.6
Tốt	241	58.1	58.1	82.7
Bình thường	37	8.9	8.9	91.6
Không tốt	14	3.4	3.4	94.9
Rất không tốt	21	5.1	5.1	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	
Công tác kỷ luật đội ngũ cán bộ cấp cơ sở				
Rất tốt	80	19.3	19.3	19.3
Tốt	253	61.0	61.0	80.2
Bình thường	39	9.4	9.4	89.6
Không tốt	9	2.2	2.2	91.8
Rất không tốt	34	8.2	8.2	100.0
TỔNG	415	100.0	100.0	

Phụ lục 05
KẾT QUẢ KHẢO SÁT
(Đối tượng người dân)

Câu 1. Vai trò đội ngũ cán bộ cấp cơ sở				
KẾT QUẢ KHẢO SÁT	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Trình độ chuyên môn nghiệp vụ				
Rất tốt	53	14.6	14.6	
Tốt	249	69.3	69.3	
Bình thường	2	0.5	0.5	
Không tốt	51	14.2	14.2	
Rất không tốt	0	0	0	
TỔNG	360	100.0	100.0	

Câu 2. Đánh giá phẩm chất, năng lực đội ngũ cán bộ cấp cơ sở				
KẾT QUẢ KHẢO SÁT	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Đạo đức, lối sống				
Rất tốt	126	35.1	35.1	
Tốt	154	42.8	42.8	
Bình thường	11	3.0	3.0	
Không tốt	56	15.6	15.6	
Rất không tốt	13	3.5	3.5	
TỔNG	360	100.0	100.0	
Thực hiện chức trách nêu gương				
Rất tốt	118	32.9	32.9	
Tốt	143	39.7	39.7	
Bình thường	25	6.9	7.5	
Không tốt	66	18.3	18.3	
Rất không tốt	8	2.2	2.2	
TỔNG	360	100.0	100.0	

Năng lực tổ chức thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước				
Rất tốt	193	34.9	34.9	
Tốt	162	47.6	47.6	
Bình thường	14	3.8	3.8	
Không tốt	49	13.7	13.7	
Rất không tốt	0	0	0	
TỔNG	360	100.0	100.0	
Phong cách, tác phong công tác				
Rất tốt	104	28.9	28.9	
Tốt	134	37.3	37.3	
Bình thường	81	22.4	22.4	
Không tốt	41	11.4	11.4	
Rất không tốt	0	0	0	
TỔNG	360	100.0	100.0	
Quan hệ với Nhân dân				
Rất tốt	105	29.3	29.3	
Tốt	125	34.7	34.7	
Bình thường	53	14.6	14.6	
Không tốt	67	18.5	18.5	
Rất không tốt	10	2.9	2.9	
TỔNG	360	100.0	100.0	
Tinh thần tích cực, chủ động, đổi mới, sáng tạo				
Rất tốt	71	19.7	19.7	
Tốt	104	28.8	28.8	
Bình thường	84	23.3	23.3	
Không tốt	78	21.7	21.7	
Rất không tốt	23	6.5	6.5	
TỔNG	360	100.0	100.0	
Tiếp thu, giải quyết tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân				
Rất tốt	75	20.8	20.8	
Tốt	118	32.8	32.8	
Bình thường	42	11.8	11.8	
Không tốt	71	19.6	19.6	
Rất không tốt	54	15.0	15.0	
TỔNG	360	100.0	100.0	

3	NỘI DUNG CÂU HỎI	KẾT QUẢ KHẢO SÁT							
		Có				Không			
	Ông/bà cho biết trong thời gian qua cấp ủy, chính quyền địa phương có tổ chức lấy ý kiến của người dân trong công tác sử dụng cán bộ cấp cơ sở hay không?	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
		264	73.2	73.2	86.5	96	26.8	26.8	100.0
4	NỘI DUNG CÂU HỎI	KẾT QUẢ KHẢO SÁT							
		Có				Không			
	Tiếp thu ý kiến của người dân trong công tác đánh giá cán bộ cấp cơ sở	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
		299	83.1	83.1		61	16.9	16.9	

	NỘI DUNG CÂU HỎI	KẾT QUẢ KHẢO SÁT			
		Có			
5	Ông/bà cho biết trong thời gian qua cấp ủy, chính quyền địa phương có tiếp thu ý kiến của người dân trong công tác đánh giá cán bộ cấp cơ sở hay không	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
	Trực tiếp gặp gỡ cán bộ		68.2	68.2	
	Đóng góp qua hòm thư		34.7	34.7	
	Đóng góp qua họp tổ dân phố		89.9	89.9	
	Đóng góp đường dây nóng		46.1	46.1	
	Phản ánh lên các cơ quan báo chí, truyền thông, mạng xã hội		25.4	25.4	
	NỘI DUNG CÂU HỎI	KẾT QUẢ KHẢO SÁT			
		Có			
6	Ông/bà cho biết mức độ tin tưởng đối với đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở địa phương hiện nay	Tính thường xuyên	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
	Rất tin tưởng	66	18.4	18.4	
	Tin tưởng	172	47.9	47.9	
	Bình thường	60	16.6	16.6	
	Không tin tưởng	52	14.4	14.4	
	Rất không tin tưởng	10	2.7	2.7	

Phụ lục 06
KẾT QUẢ PHỎNG VẤN

Người phỏng vấn: tác giả luận án

Thời gian phỏng vấn: tháng 3/2025

Hình thức phỏng vấn: trực tiếp

TT	Người được phỏng vấn	Nội dung câu hỏi phỏng vấn	Nội dung trả lời
01	Đ/c: Bùi Thị Yến - Tỉnh ủy viên, Phó trưởng Ban Tổ chức Tỉnh ủy Đồng Nai	Trên cương vị là người trực tiếp tham mưu cho Tỉnh ủy tiến hành công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, đồng chí có nhận xét gì về chất lượng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở tỉnh Đồng Nai hiện nay?	Trong thời gian qua, thực hiện chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã rất quan tâm đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở. Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan chức năng, cấp ủy, chính quyền các huyện, thành phố tăng cường nâng cao chất lượng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở. Nhờ đó, đội ngũ cán bộ này cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận cán bộ chưa thật sự đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, nhất là tình trạng vi phạm kỷ luật trong đội ngũ cán bộ này thời gian qua còn cao.
02	Đ/c: ThS. Lê Thị Cát Hoa - Hiệu trưởng Trường Chính trị tỉnh Đồng Nai	Theo đồng chí, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở ở tỉnh Đồng Nai thời gian qua như thế nào?	Thực hiện ý kiến chỉ đạo của Tỉnh ủy, UBND tỉnh gắn với chức năng, nhiệm vụ được giao. Trường Chính trị tỉnh đã tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở, trong đó chú trọng nâng cao trình độ LLCT, kiến thức quản lý nhà nước, phương pháp, tác phong công tác cho đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, nhất là cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, nổi bật như đào tạo trung cấp LLCT, bồi dưỡng cập nhật kiến thức cho cán bộ chủ chốt cấp cơ sở (Đối tượng 4 và Đề án 05), chương trình chuyên viên chính. Nhà trường tăng cường các hình thức đào tạo, bồi dưỡng cả bằng trực tiếp, trực tuyến... Thường xuyên đổi mới nội dung theo hướng gắn lý luận với thực tiễn, bám sát đặc điểm đội ngũ cán bộ cấp cơ sở. Chú trọng nâng cao chất lượng giảng dạy của đội ngũ giảng viên; thường xuyên lấy ý kiến phản hồi của người học. Qua đó, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ này ngày càng được nâng lên.

TT	Người được phỏng vấn	Nội dung câu hỏi phỏng vấn	Nội dung trả lời
03	Đ/c: Nguyễn Văn Mạnh - Trưởng phòng Nội vụ huyện Vĩnh Cửu, tỉnh Đồng Nai	Đồng chí cho biết chất lượng của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở của huyện hiện nay như thế nào?	Hiện tại chất lượng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở của huyện đã được nâng lên; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống lành mạnh; trình độ năng lực thực hiện nhiệm vụ đáp ứng cơ bản; nhiều đồng chí thể hiện được sự năng động, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Các địa phương đều đã bố trí đủ số cán bộ, công chức theo quy định của Chính phủ, bảo đảm các lĩnh vực công tác để thực hiện các nhiệm vụ lãnh đạo, chỉ đạo việc thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Chất lượng cán bộ từng bước được nâng lên đáp ứng yêu cầu thực hiện chức trách, nhiệm vụ của từng chức vụ, chức danh.
04	Đ/c: Đinh Ngọc Khánh Đoàn - Chủ tịch UBND phường Bình Đa, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai	Đồng chí cho biết chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ cấp cơ sở hiện nay như thế nào?	Hiện nay, đặc biệt là trong thời gian tới, yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra đối với cấp cơ sở nói chung và đội ngũ cán bộ cấp cơ sở nói riêng là rất lớn, nhất là ở những địa phương có đông dân cư như phường Trảng Dài. Trong khi đó, chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ ở cấp cơ sở, nhất là cán bộ thuộc MTTQ và các tổ chức chính trị xã hội hiện nay còn rất thấp, chưa đảm bảo đủ nhu cầu của cuộc sống. Do vậy, phần nào ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công tác.
05	Ông: Lương Khắc Hưởng - Cựu chiến binh ở khu phố 3, phường Trảng Dài, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai	Xin ông cho biết, những ý kiến phản ánh của người dân về đội ngũ cán bộ cấp cơ sở (xã, phường, thị trấn) có được cấp ủy, chính quyền địa phương tiếp thu hay không?	Thẳng thẳng trả lời đồng chí, người dân ở địa phương, nhất là những Cựu chiến binh như tôi thường xuyên có ý kiến về thái độ, phương pháp làm việc của một số cán bộ ở địa phương. Mặc dù có tiếp thu nhưng sự chuyển biến vẫn còn chậm, cá biệt còn một số cán bộ có những hành vi thiếu trong sáng, thiếu lành mạnh trong quá trình giải quyết các công việc liên quan đến người dân và quản lý các vấn đề ở địa phương, nhất là về trật tự xây dựng.

Phụ lục 07
Số lượng cán bộ cấp cơ sở ở tỉnh Đồng Nai (trước ngày 01/7/2025)

Chức vụ	Tổng	Trong đó			Chia theo độ tuổi				Trình độ giáo dục phổ thông			Trình độ chuyên môn				Trình độ LLCT			
		Nữ	Ngoài Đảng	Dân tộc thiểu số	Từ 30 tuổi trở xuống	Từ 31 đến 40 tuổi	Từ 41 đến 50 tuổi	Trên 51 tuổi	Trung học phổ thông	Trung học cơ sở	Tiểu học	Sơ cấp, chưa qua đào tạo	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học và sau đại học	Sơ cấp, chưa qua đào tạo	Trung cấp	Cao cấp	Cử nhân
Cán bộ cấp xã	1,762	523	0	115	76	585	674	427	1,753	9	0	33	114	27	1,588	30	1,299	409	24
Bí thư Đảng ủy	66	15	0	1	0	12	30	24	66	0	0	0	0	0	66	0	5	59	2
Bí thư Đảng ủy kiêm Chủ tịch HĐND	81	11	0	1	0	12	42	27	81	0	0	0	0	0	81	0	11	67	3
Bí thư Đảng ủy kiêm Chủ tịch UBND	23	1	0	1	0	3	16	4	23	0	0	0	0	0	23	0	0	23	0
Phó Bí thư Đảng ủy	170	32	0	3	0	31	92	47	170	0	0	0	1	0	169	0	92	73	5
Phó Chủ tịch HĐND	168	52	0	8	2	74	66	26	168	0	0	0	0	1	167	0	148	13	7
Chủ tịch UBND	147	26	0	1	0	35	102	10	147	0	0	0	0	0	147	0	53	94	0
Phó Chủ tịch UBND	296	81	0	8	0	131	140	25	296	0	0	0	0	1	295	0	243	49	4
Chủ tịch UBMTTQ Việt Nam	166	50	0	2	0	38	64	64	166	0	0	0	20	4	142	0	152	13	1
Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản HCM	165	71	0	0	71	94	0	0	165	0	0	0	6	6	153	5	156	4	0
Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam	169	168	0	3	2	93	58	16	169	0	0	0	10	5	154	1	162	4	2
Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam	149	16	0	3	1	44	40	64	149	0	0	6	24	2	117	1	144	4	0
Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam	162	0	0	84	0	18	24	120	153	9	0	27	53	8	74	23	133	6	0

Phụ lục 08
Đánh giá, xếp loại cán bộ cấp cơ sở ở tỉnh Đồng Nai

Năm	ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ				
	Tổng số	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	Hoàn thành nhiệm vụ	Không hoàn thành nhiệm vụ
2015	1009	430	574	4	1
2016	1064	491	558	6	9
2017	1369	575	758	16	20
2018	1350	591	743	8	8
2019	1372	529	818	13	12
2020	1341	437	888	11	5
2021	1379	430	943	4	2
2022	1318	391	902	13	12
2023	1321	415	875	17	14
2024	1.319	409	871	18	21
Tổng	17.898	6.084	11.135	192	118

Ủy Ban Nhân dân tỉnh Đồng Nai (2023), *Báo cáo Số 4378/UBND-KGVX, ngày 08/05/2023 về “Việc thực hiện Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức”*, (Phần phụ lục)