

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

ĐÀO THU HUYỀN

**TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÒNG, CHỐNG
TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ Ý NGHĨA
ĐỐI VỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: CHÍNH TRỊ HỌC

Mã số: 9310201

HÀ NỘI - 2026

**Công trình được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS.TS. Trịnh Thị Xuyên
2. TS. Lê Thị Chiên



Phản biện 1:.....

.....

Phản biện 2:.....

.....

Phản biện 3:.....

.....

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

Vào hồi..... giờ..... ngày..... tháng..... năm 2026

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Công tác cán bộ giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp cách mạng của Đảng và dân tộc ta; là “then chốt của then chốt” trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, mọi đường lối, chủ trương của Đảng chỉ có thể được thực hiện thắng lợi thông qua đội ngũ cán bộ. Vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ luôn là yêu cầu có tính chiến lược, lâu dài đối với cách mạng Việt Nam.

Công tác cán bộ là khâu quyết định trực tiếp đến chất lượng lãnh đạo, quản lý và hiệu lực vận hành của bộ máy nhà nước. Thông qua công tác cán bộ, đội ngũ cán bộ có phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn và uy tín được tuyển chọn, bố trí và sử dụng đúng đắn, qua đó bảo đảm cho hệ thống chính trị hoạt động thống nhất, trong sạch và vững mạnh. Ngược lại, nếu công tác cán bộ thiếu chặt chẽ, buông lỏng kiểm tra, giám sát trong các khâu đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ, sẽ tạo điều kiện cho tiêu cực nảy sinh, cho lạm dụng quyền lực, chạy chức, chạy quyền, hoặc để lọt vào bộ máy những cán bộ kém năng lực, thiếu trách nhiệm, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống. Những sai lệch này không chỉ làm giảm hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo và quản lý của Đảng và Nhà nước, mà còn gây xói mòn niềm tin của Nhân dân, cản trở sự phát triển bền vững của đất nước và đe dọa sự tồn vong của chế độ.

Trong bối cảnh hiện nay, đặc biệt trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập quốc tế sâu rộng và những tác động mạnh mẽ của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0, các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ nếu không được ngăn chặn kịp thời sẽ lan truyền nhanh, để lại hậu quả lâu dài và khó khắc phục. Do đó, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không chỉ là nhiệm vụ mang tính tình thế trước mắt, mà là yêu cầu tất yếu khách quan, vừa cấp bách, vừa có ý nghĩa chiến lược lâu dài đối với sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước.

Trên phương diện lý luận, tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ là bộ phận quan trọng, xuyên suốt trong toàn bộ di sản tư tưởng của Người. Trong đó, tư tưởng về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thể hiện tầm nhìn chiến lược, nhân văn và khoa học, bao gồm các nội dung như: đề cao đạo đức cách mạng của người cán bộ; chống chủ nghĩa cá nhân; coi trọng kiểm tra, giám sát, tự phê bình và phê bình; gắn công tác cán bộ với sự giám sát của nhân dân. Tuy nhiên, cho đến nay, nhiều công trình nghiên

cứu mới dừng lại ở việc tiếp cận chung tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, đạo đức cán bộ hoặc xây dựng đội ngũ cán bộ, mà chưa tập trung nghiên cứu một cách chuyên sâu, có hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Việc làm rõ nội hàm, ý nghĩa lý luận, tính thời sự và khả năng vận dụng của tư tưởng này trong bối cảnh mới vì thế vẫn còn là khoảng trống cần được tiếp tục bổ sung và phát triển.

Trên phương diện thực tiễn, Đảng Cộng sản Việt Nam trong những năm gần đây đã đặc biệt coi trọng nâng cao chất lượng công tác cán bộ. Đại hội XIV của Đảng nhấn mạnh: “Công tác cán bộ phải thực sự là “then chốt của then chốt”: Chọn đúng người, giao đúng việc; đánh giá cán bộ bằng sản phẩm, bằng hiệu quả, bằng uy tín trong nhân dân”. Đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực trong đó công tác cán bộ được xác định là một khâu trọng tâm, nhạy cảm và dễ phát sinh tiêu cực cần được quan tâm, chú trọng. Nhiều nghị quyết, quy định của Đảng đã được ban hành nhằm siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ; đồng thời xử lý nghiêm minh những vi phạm. Tuy nhiên, việc kiểm soát quyền lực, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ vẫn còn những hạn chế, bất cập cả về nhận thức, cơ chế, phương thức tổ chức thực hiện và trách nhiệm của chủ thể thực hiện. Thực tế, vẫn còn tình trạng một bộ phận cán bộ tha hoá, biến chất, vi phạm kỷ luật đảng, vi phạm pháp luật, gây ra những hậu quả nghiêm trọng đã làm giảm sút lòng tin của nhân dân vào vai trò lãnh đạo của tổ chức đảng và đảng viên. Qua một số vụ án lớn cho thấy, việc xử lý vi phạm nghiêm minh, không có vùng cấm, không có ngoại lệ đã nảy sinh tâm lý e ngại, không dám quyết, không dám làm, sợ trách nhiệm, dẫn đến công việc chậm tiến độ, trì trệ, hoạt động của bộ máy kém hiệu quả. Nguyên nhân của những tình trạng nêu trên một phần là do công tác cán bộ bị buông lỏng, thiếu kiểm tra, giám sát chặt chẽ cho nên đánh giá cán bộ chưa đúng, bố trí cán bộ chưa phù hợp và không kịp thời phát hiện để ngăn chặn những biểu hiện suy thoái của cán bộ. Một số nơi còn có hiện tượng nội bộ bao che, dung túng cho nhau, xuê xoa trong đánh giá, xử lý cán bộ vi phạm. Việc lấy hiệu quả công tác làm thước đo đánh giá năng lực cán bộ chưa thực hiện nghiêm túc, tự phê bình và phê bình chưa thực chất, còn nể nang, né tránh, ngại va chạm, không kiên quyết thay thế những cán bộ không đủ năng lực, thiếu trách nhiệm, làm việc không hiệu quả... Trong đó có những tiêu cực về công tác cán bộ. Từ thực tiễn đó đòi hỏi cần làm rõ và sâu sắc hơn nữa tư tưởng Hồ Chí Minh - với tư cách là nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho hành động của Đảng để soi sáng, định hướng và nâng cao hiệu quả phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay có ý nghĩa hết sức quan trọng.

Xuất phát từ những yêu cầu cấp bách cả về lý luận và thực tiễn, nghiên cứu sinh lựa chọn vấn đề ***“ Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ và ý nghĩa đối với công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay ”*** làm đề tài luận án tiến sĩ, chuyên ngành Chính trị học góp phần làm phong phú thêm nghiên cứu khoa học phục vụ công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Luận án làm rõ nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, từ đó phân tích ý nghĩa lý luận và thực tiễn của tư tưởng này đối với phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay và đề xuất một số giải pháp phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thời gian tới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để hiện thực hóa mục đích trên, luận án xác định các nhiệm vụ nghiên cứu cơ bản như sau:

Một là, tổng quan những công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án, chỉ ra khoảng trống trong nghiên cứu và những vấn đề luận án lựa chọn nghiên cứu.

Hai là, hệ thống hóa, luận giải cơ sở lý luận về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ và cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề này.

Ba là, phân tích, làm rõ nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Bốn là, khái quát bối cảnh và thực tiễn phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay, qua đó làm rõ ý nghĩa của tư tưởng Hồ Chí Minh và đề xuất một số giải pháp phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Luận án tập trung nghiên cứu nội dung và ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, tiếp cận từ góc độ chính trị học, với trọng tâm là phòng, chống tiêu cực trong các khâu của công

tác cán bộ. Luận án không đi sâu vào phòng, chống tham nhũng, bởi đây là lĩnh vực đã được nhận diện, quy định và chế tài tương đối rõ ràng trong hệ thống pháp luật hiện hành. Trong khi đó, tiêu cực có nhiều hình thức, trạng thái không dễ xác định và điều chỉnh bằng pháp luật. Việc giới hạn phạm vi nghiên cứu nhằm tập trung làm rõ bản chất chính trị của tiêu cực trong công tác cán bộ với tư cách là biểu hiện của sự tha hoá quyền lực.

- Phạm vi thời gian: Luận án tập trung nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ (từ sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945 đến năm 1969) và ý nghĩa đối với Việt Nam hiện nay (từ Đại hội XIII đến nay) khi Đảng ta gắn công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng với xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh toàn diện; các đề xuất giải pháp cho phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ có giá trị đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

- Phạm vi không gian: tập trung nghiên cứu ở Việt Nam.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được xây dựng trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ và đường lối, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng đội ngũ cán bộ và phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Ngoài ra, luận án có tham khảo có chọn lọc một số lý thuyết về quyền lực và kiểm soát quyền lực hiện đại nhằm làm rõ hơn tính khoa học, tính đặc sắc và giá trị của tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ trong bối cảnh hiện nay.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án vận dụng phối hợp nhiều phương pháp nghiên cứu của ngành chính trị học, bảo đảm sự kết hợp giữa phương pháp luận trừu tượng hóa khoa học của chính trị học và các phương pháp cụ thể trong phân tích lý luận và thực tiễn. Các phương pháp được sử dụng bao gồm; *Phương pháp trừu tượng hóa khoa học*; *Phương pháp phân tích - tổng hợp*; *Phương pháp logic - lịch sử*; *Phương pháp thống kê và so sánh*; *Phương pháp chuyên gia*; *Phương pháp dự báo*.

5. Đóng góp mới về mặt khoa học của luận án

Thứ nhất, luận án xây dựng và hệ thống hóa những vấn đề lý luận về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ theo cách tiếp cận chính trị học gắn trực tiếp với các khâu của công tác cán bộ. Cách tiếp cận này giúp chuyên biệt hóa vấn đề phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, khắc phục tình trạng nghiên cứu còn chung chung, chưa đi sâu vào các khâu cụ thể của công tác cán bộ.

Thứ hai, luận án làm rõ một cách có hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, đặc biệt chỉ ra và luận giải 05 phương thức phòng, chống tiêu cực mang tính nhất quán trong tư tưởng của Người. Đây là đóng góp mới về mặt nội dung, góp phần bổ sung và làm sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ từ góc độ phòng, chống tiêu cực.

Thứ ba, luận án chỉ ra một số ý nghĩa lý luận và thực tiễn hiện nay của tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, qua đó khẳng định tư tưởng của Người không chỉ là di sản lịch sử mà còn là cơ sở khoa học quan trọng cho việc kiểm soát quyền lực, hoàn thiện thể chế và nâng cao hiệu quả công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay.

Thứ tư, luận án đề xuất 06 gợi mở mang tính định hướng nhằm nâng cao hiệu quả phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay, góp phần làm rõ khả năng vận dụng, phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh trong điều kiện mới.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án góp phần làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ như nội hàm các khái niệm tiêu cực; những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ; phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ; tầm quan trọng của phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Luận án góp phần làm rõ nội dung, giá trị, ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay, góp phần xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, hướng tới góp phần thực hiện tốt những quyết sách chiến lược của Đảng ta trong kỷ nguyên phát triển mới.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần khẳng định, lan tỏa nội dung, giá trị, ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh.

Kết quả nghiên cứu của luận án cũng cung cấp cơ sở khoa học, lý luận cho việc phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay.

Luận án có thể là tài liệu nghiên cứu, tham khảo cho cán bộ, giảng viên, học viên các ngành Chính trị học, Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Hồ Chí Minh học... và những ai quan tâm đến những vấn đề có liên quan đến đề tài luận án.

7. Bố cục của luận án

Ngoài mở đầu, kết luận, công trình khoa học đã công bố của tác giả liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án bao gồm 4 chương, 11 tiết

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

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

1.1.1. Những công trình nghiên cứu liên quan đến phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

** Những công trình nghiên cứu phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở một số nước trên thế giới*

Một số nghiên cứu quốc tế, đặc biệt là ở khu vực châu Á (Trung Quốc, Singapore), đã cung cấp cho tác giả nhiều kinh nghiệm có giá trị thực tiễn về cải cách nền công vụ, cũng như thiết lập cơ chế phòng ngừa tiêu cực trong khu vực công.

Ngoài ra, có một số công trình của các tác giả Việt Nam đã tổng hợp kinh nghiệm quốc tế về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và rút ra gợi mở cho Việt Nam. Tiêu biểu, tác giả Cao Văn Thống (2023) cho rằng tham nhũng là hiểm họa toàn cầu, nhấn mạnh các nhóm giải pháp: giáo dục công chúng, hoàn thiện pháp luật, công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình, kiểm soát xung đột lợi ích, phát huy vai trò nhân dân và truyền thông. Tác giả cũng phân tích kinh nghiệm Trung Quốc với cách tiếp cận “trị cả gốc lẫn ngọn”, chuyển từ xử lý sang phòng ngừa, kết hợp pháp trị và đức trị, tăng cường giám sát trước. Bên cạnh đó, các tác giả Trịnh Thị Xuyến và Vũ Quỳnh Phương (2023) so sánh Đức và Trung Quốc trong phòng, chống tiêu cực công tác cán bộ, nổi bật là thiết kế quy trình lựa chọn minh bạch, cơ chế giám sát và kiểm soát quyền lực. Từ đó, các tác giả gợi mở cho Việt Nam: hoàn thiện thẩm quyền, trách nhiệm người đứng đầu, cụ thể hóa tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá, đẩy mạnh chuyển đổi số để tăng minh bạch dữ liệu nhân sự và thực thi nghiêm kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ.

** Những công trình nghiên cứu về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam.*

Những năm qua, nghiên cứu về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ khá phong phú, tiếp cận từ xây dựng, chỉnh đốn Đảng đến kiểm soát quyền lực và cơ chế phòng ngừa. Tiêu biểu là các công trình của tác giả Phạm Thị Thanh Trà (2022), Cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng (2023)... các công trình tiêu biểu hệ thống hóa nền tảng tư tưởng và chủ trương của Đảng, đồng thời phân tích thực trạng suy thoái, tham nhũng, tiêu cực và nguyên nhân phát

sinh trong bộ máy. Nhiều nghiên cứu nhấn mạnh kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng và trách nhiệm người đứng đầu như trực kiểm soát quyền lực then chốt; đề xuất nhóm giải pháp “xây” đạo đức, văn hóa liêm chính gắn với “chống” bằng pháp luật, chế tài nghiêm minh. Nhìn chung, hệ thống nghiên cứu vừa cung cấp cơ sở lý luận, vừa gợi mở giải pháp thực tiễn cho nâng cao hiệu quả phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ hiện nay.

1.1.2. Những công trình nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực và phòng chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Công trình *Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh* (2006) coi tham ô, quan liêu, lãng phí, chủ nghĩa cá nhân là những biểu hiện của sự tha hóa quyền lực, được Người xác định là “giặc nội xâm”. Nhiều nghiên cứu: Luận án tiến sĩ Chính trị học “Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tham ô, lãng phí, quan liêu: Nội dung và giá trị” của Nguyễn Ngọc Anh (2018), Công trình *Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tham ô, lãng phí, quan liêu - Giá trị lý luận và thực tiễn* của tác giả Phùng Thanh và Bùi Văn Mạnh (2019)... đã hệ thống hóa nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về bản chất, nguyên nhân, tác hại và biểu hiện của tiêu cực trong đội ngũ cán bộ, đảng viên. Đồng thời, các công trình làm rõ những giải pháp căn bản như giáo dục đạo đức cách mạng, nêu gương, thực hành dân chủ, kiểm soát quyền lực, tự phê bình và phê bình. Một số nghiên cứu tiếp cận tư tưởng Hồ Chí Minh từ góc độ xây dựng, chỉnh đốn Đảng: Công trình *Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và sự vận dụng trong xây dựng Đảng về đạo đức hiện nay* của Cố Tổng Bí thư Lê Khả Phiêu (2019), *Một số vấn đề về xây dựng Đảng theo tư tưởng Hồ Chí Minh* của tác giả Mạch Quang Thắng (2020)... các công trình gần đây khẳng định giá trị lý luận và ý nghĩa thực tiễn bền vững của tư tưởng Hồ Chí Minh trong bối cảnh hiện nay. Tuy nhiên, phần lớn nghiên cứu còn tập trung vào tham nhũng, quan liêu nói chung. Nghiên cứu chuyên sâu, hệ thống về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh vẫn còn hạn chế.

1.1.3. Những công trình nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đối với công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay

Nhiều công trình đã tiếp cận ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh trong phòng, chống tiêu cực ở những góc độ khác nhau. Công trình của các tác giả Bùi Đình Phong, Phạm Ngọc Anh (2006) làm rõ quá trình Đảng vận dụng và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng Đảng, nhấn mạnh sự phát triển nhận

thức của Đảng về tư tưởng Hồ Chí Minh như một hệ thống lý luận. Các bài viết của các tác giả Bùi Trường Giang (2020), Văn Thị Thanh Mai và Phạm Thị Minh Tính (2020) phân tích vai trò của công tác tư tưởng trong xây dựng Đảng, chỉ ra giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh đối với nâng cao sức chiến đấu, ngăn ngừa suy thoái và củng cố nền tảng tư tưởng của Đảng. Tác giả Nguyễn Thanh Dung (2022) khai thác tư tưởng Hồ Chí Minh trong đấu tranh chống giáo điều, nhấn mạnh yêu cầu thống nhất lý luận, thực tiễn và đổi mới tư duy. Bài viết của tác giả Ngô Văn Minh (2023) hệ thống các biểu hiện tiêu cực theo chỉ dẫn của Hồ Chí Minh và khẳng định chủ nghĩa cá nhân là “gốc” của suy thoái, từ đó đề xuất biện pháp phòng, chống tiêu cực phù hợp hiện nay. Tác giả Nguyễn Thị Liên (2023) làm rõ tính chất “giặc nội xâm” của tham nhũng, tiêu cực trong tư tưởng Hồ Chí Minh và rút ra ý nghĩa đối với xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Bài viết của tác giả Lê Thị Chiên (2023) bổ sung góc nhìn về phong cách nêu gương. Nhìn chung, các công trình trên đã khẳng định giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc của tư tưởng Hồ Chí Minh trong phòng, chống tiêu cực, đồng thời cung cấp nhiều gợi mở quan trọng cho việc nghiên cứu ý nghĩa tư tưởng của Người đối với công tác cán bộ hiện nay.

1.2. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ CỦA NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ TỔNG QUAN VÀ KHOẢNG TRỐNG TRONG NGHIÊN CỨU

1.2.1. Khái quát kết quả của những công trình nghiên cứu đã tổng quan

Qua tổng quan những công trình nghiên cứu có thể khái quát kết quả đã được nghiên cứu như sau:

Một là, về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Hầu hết các công trình được chọn tổng quan đều cho rằng cán bộ, công tác cán bộ là những nội dung trọng yếu trong công tác xây dựng hệ thống chính trị ở Việt Nam. Do những nguyên nhân khách quan và chủ quan mà xuất hiện những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, gây hậu quả nghiêm trọng đến hệ thống chính trị, làm suy giảm niềm tin của nhân dân vào công tác cán bộ. Do đó, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là nhiệm vụ rất quan trọng.

Hai là, về nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ như các biểu hiện tiêu cực, nguyên nhân, giải pháp phòng, chống tiêu cực. Ở góc độ này, các công trình gợi mở cho nghiên cứu sinh những vấn đề lý luận về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Ba là, về ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đối với công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay. Nhiều công trình khẳng định, tư tưởng Hồ Chí Minh cung cấp thế giới quan và phương pháp luận quan trọng để nhận diện các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ và cách thức phòng, chống.

Bốn là, về tình trạng tiêu cực của cán bộ, đảng viên thời gian qua và tầm quan trọng của công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, những kết quả đạt được cũng như những hạn chế còn tồn tại. Ở góc độ này, những công trình gợi mở cho nghiên cứu sinh nhiều vấn đề về thực tiễn công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam.

Năm là, về những gợi mở để nâng cao hiệu quả phòng, chống tiêu cực ở Việt Nam hiện nay. Một số công trình đưa ra các định hướng, đề xuất các giải pháp tăng cường phòng, chống tiêu cực ở Việt Nam... có ý nghĩa tham khảo nhất định với luận án khi đưa ra những gợi mở phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ từ vận dụng ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh.

1.2.2. Những khoảng trống trong nghiên cứu

Một là, lý luận đối với phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Lý luận về tiêu cực trong công tác cán bộ vẫn chưa được bàn luận sâu và hệ thống hóa một cách toàn diện. Việc lý giải vì sao tiêu cực trong công tác cán bộ vẫn tồn tại dù hệ thống chính trị đã có nhiều nỗ lực phòng, chống, hay vì sao các biện pháp phòng, chống chưa đạt hiệu quả mong muốn, vẫn chưa được luận giải thỏa đáng.

Hai là, về nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh đối với tiêu cực trong công tác cán bộ. Phần lớn các công trình hiện nay mới chỉ tập trung vào tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tham nhũng, lãng phí, chủ nghĩa cá nhân mà chưa tiếp cận vấn đề tiêu cực trong công tác cán bộ một cách hệ thống dưới góc độ của chính trị học, chưa đi vào các lý giải cụ thể về nội dung, phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Đây chính là khoảng trống về lý luận mà luận án có thể khai thác.

Ba là, trong việc lý giải ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đối với công tác cán bộ hiện nay, các công trình trước đây chủ yếu khẳng định ý nghĩa của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với phòng, chống tham nhũng, quan liêu, lãng phí, mà chưa làm rõ ý nghĩa của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, nhất

là trong điều kiện hiện nay. Đây là cơ sở để luận án làm rõ vai trò định hướng của tư tưởng Hồ Chí Minh trong đời sống chính trị hiện nay.

Bốn là, trong bối cảnh hiện nay, khi Đảng ta đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, đồng thời thực hiện sắp xếp tinh gọn tổ chức bộ máy và đổi mới công tác cán bộ, thì vấn đề tiêu cực phát sinh với những biểu hiện mới, phức tạp và tinh vi hơn. Đây là khoảng trống vừa mang tính lý luận vừa mang tính thực tiễn cần phải bổ sung, nghiên cứu.

1.3. NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN LỰA CHỌN NGHIÊN CỨU

Một là, những vấn đề lý luận về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ như: làm rõ nội hàm các khái niệm có liên quan trực tiếp đến đề tài luận án; các biểu hiện của tiêu cực trong công tác cán bộ và sự cần thiết, tầm quan trọng của phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Hai là, cơ sở hình thành, nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ gồm: các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, tác hại của tiêu cực và cách thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thông qua việc khảo cứu một số tác phẩm tiêu biểu của Người được viết trong những thời điểm quan trọng và những hành động thực tiễn.

Ba là, ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ hiện nay thông qua việc làm rõ bối cảnh tình hình, những vấn đề đặt ra trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Đồng thời, đề xuất những giải pháp cho phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Tiểu kết chương 1

Trên cơ sở kế thừa kết quả của những công trình nghiên cứu đã công bố trước đó; đồng thời xuất phát từ những khoảng trống về lý luận, những vấn đề mới đặt ra từ thực tiễn, nghiên cứu sinh đi sâu nghiên cứu vấn đề tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ và ý nghĩa đối với công tác cán bộ ở Việt Nam. Công trình có ý nghĩa lý luận và thực tiễn thiết thực trong bối cảnh Đảng ta đang tiếp tục đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực để xây dựng Đảng và hệ thống chính trị ngày càng trong sạch, vững mạnh, tạo nền tảng vững chắc để đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới.

Chương 2

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ CƠ SỞ HÌNH THÀNH TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

2.1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

2.1.1. Công tác cán bộ và tiêu cực trong công tác cán bộ

2.1.1.1. Cán bộ, công tác cán bộ

Khái niệm cán bộ

Kế thừa có chọn lọc các quan điểm lý luận trong nước, quy định của pháp luật Việt Nam và kinh nghiệm quốc tế, theo quan điểm tiếp cận của luận án, cán bộ và công tác cán bộ được hiểu như sau:

Cán bộ là người được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; thực thi quyền lực chính trị và công vụ theo quy định của pháp luật, dưới sự lãnh đạo của Đảng, có trách nhiệm nêu gương, giữ gìn đạo đức công vụ, gắn bó mật thiết với Nhân dân, chịu sự giám sát của tổ chức và của Nhân dân.

Công tác cán bộ là toàn bộ các chủ trương, đường lối, chính sách, quy định và hệ thống các công việc, nhiệm vụ, phương tiện, nguồn lực của Đảng nhằm lãnh đạo, chỉ đạo, xây dựng, quản lý và phát huy cao nhất năng lực của đội ngũ cán bộ trong cả hệ thống chính trị.

Tầm quan trọng của công tác cán bộ

C.Mác và Ph.Ăngghen là những người đặt nền móng cho sự phát triển lý luận và thực tiễn về công tác cán bộ của giai cấp vô sản.

V.I.Lênin, người kế thừa và phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác. Ngay từ đầu thế kỷ XX, ngay sau khi Cách mạng Tháng Mười Nga thành công, V.I.Lênin đã đưa ra những chỉ dẫn rất cụ thể về cán bộ và công tác cán bộ, những yêu cầu cụ thể về tiêu chuẩn đối với cán bộ lãnh đạo khi đánh giá cũng như lúc lựa chọn, bố trí họ.

2.1.1.2. Tiêu cực trong công tác cán bộ

Theo cách tiếp cận của luận án: *Tiêu cực là những hành vi không lành mạnh, không đúng chuẩn mực, có tác động và gây ảnh hưởng xấu đến con người và môi trường xung quanh, đồng thời cản trở sự phát triển của xã hội.*

Từ các khái niệm đã trình bày ở trên bao gồm công tác cán bộ, tiêu cực, có thể hiểu: *Tiêu cực trong công tác cán bộ là những hành vi lệch chuẩn, không lành mạnh trong hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện của các cấp có thẩm quyền trong công tác cán bộ, làm cản trở sự phát triển của cán bộ nói riêng và công tác cán bộ nói chung.*

Trong phạm vi nghiên cứu, luận án tập trung làm rõ các biểu hiện tiêu cực nảy sinh trong quá trình thực thi quyền lực của công tác cán bộ, coi đây là những hiện tượng không thể quy định và xử lý triệt để chỉ bằng pháp luật, nhưng lại tác động trực tiếp, sâu sắc đến tính liêm chính, hiệu lực và uy tín của hệ thống chính trị.

Có thể nhận diện một số dạng tiêu cực trong công tác cán bộ sau: *Một là, bè phái, cục bộ; Hai là, bao che, nể nang, né tránh; Ba là, “tư duy nhiệm kỳ”; Bốn là, thiếu khách quan, minh bạch trong công tác cán bộ; Năm là, hình thức hóa trong kiểm tra, giám sát, buông lỏng quản lý cán bộ.*

2.1.2. Phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

2.1.2.1. Khái niệm phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là những biện pháp, cách thức mà các chủ thể quyền lực đưa ra để phòng ngừa, ngăn chặn, xử lý những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng tốt yêu cầu của thực tiễn và xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

2.1.2.2. Sự cần thiết phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Một là, xuất phát từ tác hại của tiêu cực trong công tác cán bộ.

Hai là, xuất phát từ yêu cầu ngày càng cao của Đảng đối với công tác cán bộ.

Ba là, xuất phát từ yêu cầu xây dựng hệ thống chính trị tinh, gọn, mạnh, hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả.

2.1.3. Chủ thể, đối tượng, nội dung và phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

2.1.3.1. Chủ thể phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Các Đảng chính trị: chủ thể nắm quyền lực chính trị, quyền lực Nhà nước, uỷ quyền về giám sát, kiểm soát quyền lực.

Nhà nước: chủ thể thể chế hóa và tổ chức thực thi.

Các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân: chủ thể giám sát, phản biện và đồng hành.

Mỗi cán bộ, đảng viên: chủ thể tự giác và trực tiếp

2.1.3.2. Đối tượng phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Tiêu cực trong công tác cán bộ hình thành và vận hành thông qua sự tương tác giữa ba nhóm: nhóm nắm giữ quyền lực, nhóm mong muốn quyền lực và nhóm trung gian kết nối. Việc phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ chỉ hiệu quả khi kiểm soát đồng thời cả ba nhóm này.

2.1.3.3. Nội dung phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Thứ nhất, xây dựng các chuẩn mực, cơ chế, quy định phòng, chống tiêu cực và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Thứ hai, nhận diện và đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ.

Thứ ba, kiểm tra, giám sát và xử lý các vi phạm tiêu cực trong công tác cán bộ.

2.1.3.4. Phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Một là, giáo dục, rèn luyện đạo đức cách mạng.

Hai là, tuyên truyền, thuyết phục.

Ba là, phương thức thưởng - phạt.

Bốn là, nêu gương của lãnh đạo, người đứng đầu.

Năm là, giám sát của nhân dân, các đoàn thể, của Đảng và Nhà nước.

2.2. KHÁI NIỆM, CƠ SỞ HÌNH THÀNH TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

2.2.1. Khái niệm tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là hệ thống quan điểm toàn diện và nhất quán của Hồ Chí Minh về việc phòng ngừa, ngăn chặn và xử lý tiêu cực trong toàn bộ các khâu của công tác cán bộ, nhằm bảo đảm công tác cán bộ được thực hiện đúng nguyên tắc, vì lợi ích của nhân dân và sự nghiệp cách mạng.

2.2.2.1. Cơ sở tư tưởng, lý luận

*** Tư tưởng chính trị Việt Nam với việc hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ**

Trong tiến trình dựng nước và giữ nước, các triều đại phong kiến Việt Nam luôn nhận thức sâu sắc rằng sự thịnh suy của quốc gia phụ thuộc trước hết vào phẩm chất và năng lực của đội ngũ quan lại. Vì vậy, cùng với việc củng cố quyền lực chính trị, các triều đại luôn quan tâm xây dựng cơ chế tuyển chọn, sử dụng và kiểm soát quan lại nhằm phòng ngừa tha hóa quyền lực, bảo đảm sự trong sạch, hiệu quả của bộ máy nhà nước.

**** Tinh hoa văn hoá nhân loại với việc hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ***

Những tư tưởng phương Đông

Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ được hình thành trên nền tảng tiếp thu có chọn lọc tinh hoa tư tưởng phương Đông. Hồ Chí Minh kế thừa tư tưởng đức trị của Nho giáo. Người tiếp thu tư tưởng thượng tôn pháp luật và xây dựng Nhà nước pháp quyền nghiêm minh của Pháp gia. Từ Phật giáo, Người tiếp thu tinh thần từ bi, liêm khiết, tu tâm dưỡng tính, làm nền tảng cho nêu gương, tự phê bình và phê bình. Sự kết hợp hài hòa giữa đức trị, pháp trị và tu dưỡng đạo đức tạo nên hệ tư tưởng toàn diện của Hồ Chí Minh trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Những tư tưởng phương Tây

Tư tưởng chính trị, pháp lý phương Tây với các giá trị về nhà nước phân quyền, pháp quyền và quyền con người đã tạo nên bước tiến lớn trong lịch sử nhân loại. Hồ Chí Minh tiếp thu trực tiếp những tư tưởng tiến bộ đó qua quá trình hoạt động quốc tế và nghiên cứu các tác phẩm kinh điển của Montesquieu, Rousseau... Người vận dụng sáng tạo các giá trị tự do, bình đẳng, dân chủ vào tư tưởng của mình, thể hiện rõ trong *Tuyên ngôn độc lập* khi trích dẫn các tuyên ngôn của Mỹ và Pháp.

**** Chủ nghĩa Mác - Lênin với việc hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ***

Chủ nghĩa Mác - Lênin là cơ sở lý luận nền tảng hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, cung cấp công cụ nhận diện và xử lý sự tha hóa quyền lực. Từ quan điểm của C.Mác và Ph.Ăngghen về xây dựng đội ngũ tiên phong, chống chủ nghĩa cơ hội, thiết lập kỷ luật đảng và kiểm soát quyền lực qua kinh nghiệm Công xã Paris. Lênin tiếp tục phát triển tư tưởng này bằng thái độ kiên quyết chống quan liêu, tham nhũng và yêu cầu trừng trị nghiêm khắc cán bộ vi phạm nhằm bảo vệ sự trong sạch của Đảng và Nhà nước kiểu mới. Hồ Chí Minh tiếp thu trọn vẹn tinh thần đó, Người coi chủ nghĩa Mác - Lênin là “vũ khí lý luận sắc bén” để đấu tranh chống tiêu cực, đồng thời vận dụng sáng tạo vào xây dựng đội ngũ cán bộ và cơ chế kiểm soát quyền lực ở Việt Nam.

2.2.2.2. Cơ sở thực tiễn hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

**** Truyền thống tốt đẹp của gia đình, quê hương, dân tộc Việt Nam***

Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực được đặt nền móng từ truyền thống gia đình hiếu học, liêm chính và yêu nước cùng môi trường văn hóa, đạo lý giàu nhân nghĩa ở quê hương xứ Nghệ. Tuổi thơ, Người chứng kiến bất công xã hội, áp bức của thực dân, phong kiến và những tấm gương yêu nước, liêm chính của các nhà Nho đã sớm hun đúc ở Người tinh thần căm ghét tham ô, lãng phí, quan liêu. Những trải nghiệm ấy hình thành nhân cách và ý chí tìm con đường cứu nước đúng đắn, trở thành nền tảng tư tưởng để Người kiên quyết đấu tranh chống mọi biểu hiện tiêu cực trong đời sống xã hội và trong công tác cán bộ.

****Truyền thống yêu nước, khát vọng xây dựng một nhà nước độc lập, vững mạnh của dân tộc Việt Nam để tránh khỏi những tiêu cực của xã hội thực dân phong kiến.***

Chủ nghĩa yêu nước Việt Nam không chỉ là tình cảm gắn bó với quê hương, đất nước, mà còn thể hiện ở quan niệm lấy dân làm gốc, gắn yêu nước với thương dân, dựa vào dân. Đồng thời, yêu nước luôn gắn với khát vọng tự do, hoà bình và công bằng xã hội. Các giá trị này thống nhất chặt chẽ với nhau, tạo thành nền tảng tinh thần bền vững của đời sống chính trị Việt Nam.

2.2.2.3. Nhân tố chủ quan Hồ Chí Minh

****Những phẩm chất cá nhân của Hồ Chí Minh là tiền đề quan trọng để hình thành tư tưởng về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.***

Hồ Chí Minh coi đạo đức cách mạng là nền tảng của người cán bộ, với các chuẩn mực “Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”, từ đó hình thành lập trường kiên quyết chống tham ô, lãng phí và quan liêu. Với tư duy độc lập và năng lực chất lọc tinh hoa văn hóa nhân loại, Người tiếp thu có chọn lọc những tư tưởng tiến bộ và chuyển hóa thành những quan điểm phù hợp với điều kiện Việt Nam. Thực tiễn hoạt động cách mạng phong phú giúp Người nhận diện nhanh và đúng bản chất các biểu hiện tiêu cực, đồng thời đề xuất các giải pháp mang tính khả thi và nhất quán. Nhờ phẩm chất đạo đức trong sáng, trí tuệ uyên bác và bản lĩnh chính trị vững vàng, Hồ Chí Minh đã phát triển thành hệ tư tưởng toàn diện về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

**** Thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo sự nghiệp cách mạng là yếu tố quan trọng hình thành và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực.***

Trong quá trình lãnh đạo đất nước, Người kiên quyết phòng, chống tham ô, lãng phí, quan liêu bằng việc ban hành sắc lệnh, xây dựng pháp luật và xử lý nghiêm minh các cán bộ vi phạm. Những vụ án như Trần Dụ Châu hay Trương Việt Hùng thể hiện rõ nguyên tắc “phụng công, thủ pháp, chí công vô tư”. Từ thực tiễn đó, Hồ Chí Minh phát triển thành hệ thống tư tưởng hoàn chỉnh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Tiểu kết chương 2

Luận án khẳng định cán bộ và công tác cán bộ là vấn đề then chốt, từ cơ sở lý luận của Chủ nghĩa Mác - Lênin và kinh nghiệm quốc tế để hình thành các khái niệm về cán bộ, công tác cán bộ và tiêu cực trong công tác cán bộ. Trên nền tảng đó, Chương 2 xây dựng khung lý luận về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, làm rõ sự cần thiết, chủ thể, nội dung và phương thức thực hiện. Phân tích này cung cấp cơ sở khoa học để tiếp cận tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ từ đó rút ra những giá trị lý luận và thực tiễn cho công tác cán bộ hiện nay.

Chương 3

NỘI DUNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

3.1. QUAN ĐIỂM CỦA HỒ CHÍ MINH VỀ CÁN BỘ, CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ NHỮNG BIỂU HIỆN TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

3.1.1. Quan điểm của Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ

3.1.1.1. Về cán bộ

Hồ Chí Minh rất đề cao vị trí, vai trò của người cán bộ cách mạng bởi họ là những người “đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng”

3.1.1.2. Về công tác cán bộ

Với phương châm coi cán bộ là “cái gốc của mọi công việc”, sinh thời Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm đến công tác cán bộ. Mục đích của công tác cán bộ là để tìm kiếm, phát hiện những người có đức, có tài để đưa vào bộ

máy nhà nước, giúp họ trở thành những cán bộ tốt, phụng sự cho sự nghiệp cách mạng. Người yêu cầu: “Đảng lãnh đạo, nghĩa là tất cả các cán bộ, từ Trung ương đến khu, đến tỉnh, đến huyện, đến xã, bất kỳ cấp nào, ngành nào - đều phải là người đầy tớ trung thành của Nhân dân”

Người luôn căn dặn Đảng, Chính phủ phải quan tâm, cần trọng trong tất cả mọi khâu của công tác cán bộ.

Đối với việc đánh giá cán bộ, Người yêu cầu “phải đánh giá đúng”.

Đối với việc huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, theo Hồ Chí Minh, huấn luyện cán bộ là một khâu quan trọng trong công tác cán bộ. Đảng phải huấn luyện, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ một cách toàn diện để xây dựng đội ngũ cán bộ đủ đức, đủ tài, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của cách mạng.

Về sử dụng và bố trí cán bộ, Hồ Chí Minh coi vấn đề sử dụng cán bộ là một nội dung căn bản trong công tác cán bộ của Đảng.

Về kiểm tra, xử lý sai phạm của cán bộ, sinh thời, dù làm việc ở bất cứ cương vị nào, Chủ tịch Hồ Chí Minh đều đối xử với cán bộ một cách đúng mực, hài hòa, tinh tế, nhân văn.

3.1.2. Quan điểm của Hồ Chí Minh về những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ

Hồ Chí Minh chỉ rõ những biểu hiện tiêu cực ở một số khâu quan trọng trong công tác cán bộ:

Một là, những biểu hiện tiêu cực trong “dùng người”, bố trí, sử dụng cán bộ.

Hai là, những biểu hiện tiêu cực trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Ba là, những biểu hiện tiêu cực trong đánh giá cán bộ.

Bốn là, những biểu hiện tiêu cực trong “cắt nhắc”, đãi ngộ cán bộ.

Năm là, những biểu hiện tiêu cực trong kiểm tra, giám sát, kỷ luật cán bộ.

3.2. QUAN ĐIỂM CỦA HỒ CHÍ MINH VỀ NGUỒN GỐC, TÁC HẠI CỦA TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ SỰ CẦN THIẾT PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

3.2.1. Nguồn gốc, tác hại của tiêu cực trong công tác cán bộ

** Nguồn gốc của tiêu cực trong công tác cán bộ*

Nguồn gốc sinh ra tiêu cực từ yếu tố khách quan: *một là*, tiêu cực là sản phẩm của chế độ xã hội cũ; *hai là*, tiêu cực xuất hiện do quá trình tổ chức, quản lý của bộ máy nhà nước còn nhiều yếu kém; *Ba là*, việc thiếu kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; Ngoài ra, Người cho rằng “quan tham vì dân

dại”, sự thiếu hiểu biết về quyền và nghĩa vụ công dân, cũng như tâm lý cam chịu hoặc tiếp tay cho các hành vi tiêu cực

Nguồn gốc sinh ra tiêu cực xuất phát từ yếu tố chủ quan: do cán bộ thiếu bản lĩnh, sa vào chủ nghĩa cá nhân.

** Về tác hại của tiêu cực*

Trước hết, tiêu cực làm tha hóa phẩm chất của người cán bộ cách mạng.

Thứ hai, tiêu cực trong công tác cán bộ gây tổn hại trực tiếp đến năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng.

Thứ ba, tiêu cực trong công tác cán bộ là nguyên nhân sâu xa làm suy giảm niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước.

Thứ tư, tiêu cực dẫn đến sai lầm trong hoạch định và thực thi chính sách.

3.2.2. Quan điểm của Hồ Chí Minh về sự cần thiết phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Một là, xuất phát từ đòi hỏi khách quan của sự nghiệp cách mạng.

Hai là, xuất phát từ mục tiêu của việc xây dựng xã hội mới.

Ba là, xuất phát từ yêu cầu xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh.

Bốn là, xuất phát từ yêu cầu tôn vinh và duy trì giá trị “tôn trọng hiền tài”

Năm là, xuất phát từ yêu cầu bảo đảm công bằng xã hội và củng cố niềm tin của nhân dân.

3.3. QUAN ĐIỂM CỦA HỒ CHÍ MINH VỀ NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG THỨC PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

3.3.1. Nội dung phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

3.3.1.1. *Xây dựng các chuẩn mực, quy chế, quy định về phòng, chống tiêu cực và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.*

3.3.1.2. *Nhận diện và đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ.*

3.3.1.3. *Chủ động phòng ngừa gắn với kiểm tra, giám sát, xử lý nghiêm minh những vi phạm.*

3.3.2. Phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Không chỉ bàn đến tính tất yếu, nội dung của phòng, chống tiêu cực, Hồ Chí Minh còn chỉ ra làm thế nào để phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Một là, sự chủ động trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo của tổ chức, cấp ủy Đảng về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Hai là, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thông qua tuyên truyền, giáo dục.

Ba là, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thông qua phương thức thưởng - phạt.

Bốn là, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thông qua vai trò nêu gương của lãnh đạo, người đứng đầu.

Năm là, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ bằng thực hiện tự phê bình và phê bình, thực hành dân chủ, kiên quyết đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân.

Sáu là, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thông qua việc khích lệ sự tham gia của đông đảo quần chúng nhân dân.

Một điều đặc biệt là Hồ Chí Minh không chỉ đưa ra những tư tưởng về phòng, chống tiêu cực qua các bài nói chuyện, bài phát biểu, bài viết trên sách, báo mà bản thân Người cũng chính là tấm gương mẫu mực về phòng, chống tiêu cực. Do đó, ở Hồ Chí Minh, lý luận và thực tiễn, tư tưởng và hành động có sự thống nhất, hòa quyện, tạo nên nét đặc sắc riêng có của Người mà không phải nhà tư tưởng nào hay nhà chính trị nào có được.

Tiểu kết chương 3

Trong chương 3, luận án đã làm rõ nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ và những biểu hiện của tiêu cực trong công tác cán bộ trên các phương diện như: trong “dùng người”, bố trí, sử dụng cán bộ; trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; trong đánh giá cán bộ; trong “cất nhắc”, đãi ngộ cán bộ; trong kiểm tra, giám sát, kỷ luật cán bộ. Từ đó, luận án phân tích quan điểm của Hồ Chí Minh về những nguyên nhân khách quan, chủ quan của những hiện tượng tiêu cực trong công tác cán bộ. Trên cơ sở đó, luận án làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về sự cần thiết, nội dung, phương thức phòng chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Chương 4

Ý NGHĨA TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP VẬN DỤNG Ở VIỆT NAM

4.1. KHÁI QUÁT BỐI CẢNH VÀ THỰC TIỄN PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

4.1.1. Bối cảnh tác động đến phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam trong thời gian tới

4.1.1.1. Bối cảnh thế giới

Thế giới đang trải qua những biến đổi sâu sắc mang tính thời đại, môi trường kinh tế, chính trị, an ninh quốc tế diễn biến nhanh chóng, phức tạp và khó dự báo đúng như nhận định tại Đại hội XIII của Đảng: “Thế giới đang trải

qua những biến động to lớn, diễn biến rất nhanh chóng, phức tạp, khó dự báo”. Những biến động sâu sắc của tình hình thế giới trong giai đoạn hiện nay đang tạo ra các tác động trực tiếp và gián tiếp đến công tác xây dựng Đảng nói chung và công tác cán bộ nói riêng.

4.1.1.2. Bối cảnh trong nước

Dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, đất nước đạt được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử và thời đại như Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đã khẳng định: “Đất nước ta chưa bao giờ có được cơ đồ, tiềm lực, vị thế và uy tín quốc tế như ngày nay”

Thực tiễn chứng minh, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không làm suy yếu Đảng mà góp phần củng cố kỷ cương, nâng cao năng lực quản lý và thúc đẩy phát triển bền vững.

4.1.2. Một số kết quả đạt được và những vấn đề đặt ra trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam giai đoạn 2021-2025

4.1.2.1. Một số kết quả đạt được

Trước hết, Đảng ta đã đổi mới mạnh mẽ tư duy và phương thức lãnh đạo trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ; xác định đúng trọng tâm, khâu đột phá để chỉ đạo quyết liệt, đồng bộ.

Thứ hai, công tác kiểm tra, giám sát, phát hiện và xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm trong công tác cán bộ được tăng cường.

Thứ ba, công tác xây dựng Đảng về cán bộ được đặc biệt chú trọng, có nhiều đổi mới góp phần xây dựng toàn diện đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược

Thứ tư, thể chế và cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ tiếp tục được hoàn thiện.

Thứ năm, công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đã có sự vào cuộc của toàn hệ thống chính trị, sự tham gia tích cực của quần chúng nhân dân.

4.1.2.2. Những vấn đề đặt ra

Thứ nhất, công tác lãnh đạo, chỉ đạo của một số cấp ủy, tổ chức đảng trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ còn chưa thực sự quyết liệt, thiếu tính gương mẫu và thiếu thống nhất.

Thứ hai, hệ thống thể chế, chính sách và quy định về kiểm soát quyền lực, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ còn thiếu tính đồng bộ, chưa cụ thể và khả thi.

Thứ ba, sự phối hợp giữa các cơ quan chuyên trách trong phòng, chống tiêu cực còn thiếu hiệu quả, thiếu liên thông và chưa gắn kết thành một cơ chế tổng thể.

Thứ tư, công tác tuyên truyền, giáo dục về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ hiệu quả chưa cao.

Thứ năm, cơ chế dân chủ, công khai, minh bạch và giám sát xã hội trong công tác cán bộ chưa phát huy được vai trò của Mặt trận Tổ quốc và nhân dân.

Thứ sáu, quy trình đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, sàng lọc và sử dụng cán bộ còn bất cập, tạo kẽ hở cho tiêu cực nảy sinh.

4.2. Ý NGHĨA TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ ĐỐI VỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

4.2.1. Ý nghĩa lý luận

4.2.1.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là cơ sở lý luận vững chắc hình thành quan điểm, đường lối phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ của Đảng

Tư tưởng Hồ Chí Minh cung cấp nền tảng lý luận và phương pháp luận để Đảng nhận thức đúng đắn về mối quan hệ giữa quyền lực, đạo đức, trách nhiệm trong công tác cán bộ; xác lập yêu cầu kết hợp giữa xây dựng đạo đức cách mạng với thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực. Đây chính là cơ sở lý luận quan trọng để hình thành và phát triển quan điểm, đường lối của Đảng về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng.

4.2.1.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là cơ sở lý luận khoa học cho việc xây dựng và hoàn thiện các thể chế, qui định về phòng, chống tiêu cực, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Trên phương diện lý luận, tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không chỉ dừng lại ở các yêu cầu đạo đức, mà còn hàm chứa tư duy thể chế hóa để kiểm soát quyền lực, phòng chống tham nhũng, tiêu cực. Người đặt nền tảng cho cách tiếp cận kết hợp giữa kiểm soát quyền lực bằng thiết chế bên ngoài với tự kiểm soát bằng đạo đức cách mạng bên trong, tạo nên một mô hình kiểm soát quyền lực có tính hệ thống.

4.2.2. Ý nghĩa thực tiễn

4.2.2.1. Tư tưởng và tấm gương phòng, chống tiêu cực của Hồ Chí Minh là định hướng cho thực tiễn phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay

Trên phương diện thực tiễn, tư tưởng và tấm gương của Hồ Chí Minh không chỉ có giá trị giáo dục chung, mà còn định hướng trực tiếp cho việc thực thi quyền lực của đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Việc noi gương đạo đức, lối sống liêm khiết, chí công vô tư của Người góp phần hình thành chuẩn mực trong công tác cán bộ, qua đó tác động trực tiếp đến hiệu quả phòng, chống tiêu cực trong thực tiễn hiện nay.

4.2.2.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực là “kim chỉ nam” để mỗi cán bộ, đảng viên “tự soi”, “tự sửa” góp phần thiết thực phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Hồ Chí Minh luôn đề cao “tự soi, tự sửa”, tự phê bình và phê bình như cơ chế tự kiểm soát quyền lực hữu hiệu nhất, đồng thời nêu gương mẫu mực về liêm chính, chí công vô tư. Trong bối cảnh tiêu cực ngày càng tinh vi, len lỏi vào nhiều khâu của công tác cán bộ, tư tưởng Hồ Chí Minh trở thành kim chỉ nam định hướng đấu tranh, giữ vững phẩm chất “vừa hồng vừa chuyên” cho đội ngũ cán bộ, bảo vệ sự trong sạch của Đảng và sự bền vững của chế độ.

4.2.2.3. Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực là cơ sở cho sự vận dụng, phát triển của Đảng trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thời kỳ đổi mới và bước vào kỷ nguyên mới

Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đã và đang được Đảng vận dụng sáng tạo để đổi mới phương thức lãnh đạo, hoàn thiện mô hình kiểm soát quyền lực trong điều kiện Đảng cầm quyền nói chung và trong công tác cán bộ nói riêng. Việc chuyển từ xử lý bị động sang phòng ngừa chủ động, từ quản lý hành chính sang quản trị quyền lực hiện đại chính là minh chứng rõ nét cho ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn phát triển mới của đất nước.

4.3. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2026-2030 VÀ NHỮNG NĂM TIẾP THEO

4.3.1. Nâng cao hiệu quả lãnh đạo của Đảng đối với phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Quán triệt quan điểm: *Sự lãnh đạo của Đảng là nhân tố hàng đầu quyết định mọi thắng lợi*, đồng thời kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò quyết

định sự lãnh đạo của Đảng đối với phòng, chống tiêu cực; nâng cao hiệu quả phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam giai đoạn hiện nay trước hết phải tiếp tục tăng cường sự lãnh đạo của Đảng.

4.3.2. Xây dựng, hoàn thiện những quy định về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Xây dựng, hoàn thiện và kịp thời khắc phục những bất cập trong các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về phòng, chống tiêu cực; nhất là các quy định về kiểm soát quyền lực, trách nhiệm giải trình bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ; quy định rõ trách nhiệm của người đứng đầu.

4.3.3. Đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức, tạo ra sự thống nhất cao về ý chí và hành động trong đấu tranh phòng, chống tiêu cực của cán bộ, đảng viên và nhân dân, trước kết là sự gương mẫu, quyết liệt của người đứng đầu cấp ủy, địa phương, cơ quan, đơn vị.

4.3.4. Phát huy dân chủ, tăng cường sự tham gia của các tầng lớp nhân dân về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Cấp ủy, tổ chức đảng các cấp phải có trách nhiệm trong việc phát huy dân chủ trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ; thực hiện nghiêm Quy chế dân chủ cơ sở trong trung cầu, tiếp thu ý kiến của cán bộ, đảng viên, nhân dân trong công tác cán bộ vì họ chính là “tai mắt” của tổ chức.

4.3.5. Tăng cường kiểm tra, giám sát, xử lý kỷ luật gắn với kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội trong kiểm tra, giám sát công tác cán bộ; đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp kiểm tra, giám sát; tiếp tục đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát định kỳ và đột xuất; rà soát, bổ sung, hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

4.3.6. Phát huy tinh thần nêu gương, ý thức tự soi, tự sửa của cán bộ, nhất là người đứng đầu, đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân

Cán bộ, đảng viên, trước hết là người lãnh đạo phải đi đầu trong nâng cao nhận thức, trách nhiệm về tính tiên phong, gương mẫu, xây dựng văn hóa chống tiêu cực trong công tác cán bộ; “phải biết trọng liêm sỉ, giữ danh dự, biết xấu hổ khi bản thân và người thân có hành vi tiêu cực”; phải luôn đặt lợi ích của Đảng, của Tổ quốc, của Nhân dân lên trên hết, trước hết.

Tiểu kết chương 4

Trong chương 4, luận án chỉ rõ, bối cảnh thế giới, khu vực có nhiều thay đổi nhanh chóng, phức tạp, khó lường với nhiều thời cơ và thách thức; công cuộc đấu tranh phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ có cả thuận lợi và khó khăn đan xen. Để đáp ứng yêu cầu của tình hình mới một mặt Đảng ta cần phải tiếp tục kiên định, vận dụng, phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, mặt khác phải có sự bổ sung, phát triển thông qua các nghị quyết, chỉ thị, quy định cho phù hợp với yêu cầu của thực tiễn. Trên cơ sở kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh đồng thời xuất phát từ đòi hỏi của thực tiễn, để nâng cao hiệu quả phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay, luận án đưa ra một số gợi mở nhằm phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ một cách hiệu quả.

KẾT LUẬN

Những năm gần đây, tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam diễn biến phức tạp ở nhiều khâu, ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ và uy tín của Đảng. Để khắc phục, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều quy định nhằm nhận diện và xử lý tiêu cực.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, vấn đề cán bộ và công tác cán bộ giữ vị trí đặc biệt quan trọng, được Người xác định là “cái gốc của mọi công việc”. Không chỉ dừng lại ở việc xây dựng hệ thống quan điểm về tiêu chuẩn, đạo đức, năng lực và phong cách của người cán bộ cách mạng, Hồ Chí Minh còn chỉ rõ những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, đồng thời đề ra nội dung, phương thức phòng, chống trên cả phương diện tư tưởng, tổ chức và đạo đức cách mạng. Đặc biệt, Người nêu gương trong phòng, chống tiêu cực để xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”. Tư tưởng và tấm gương của Người có ý nghĩa sâu sắc cả về lý luận và thực tiễn.

Trong bối cảnh hiện nay, việc vận dụng tư tưởng, tấm gương đạo đức trong sáng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ chính là động lực xây dựng Đảng và hệ thống chính trị ngày càng trong sạch, vững mạnh, đưa cả dân tộc tự tin bước vào kỷ nguyên phát triển mới.

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

1. Đào Thu Huyền (2024), “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về chống “bệnh tham ô” và sự vận dụng của Đảng trong phòng, chống tham nhũng hiện nay*”, *Tạp chí nghiên cứu Hồ Chí Minh*, số 64 (7-8/2024), tr.36-41.
2. Đào Thu Huyền (2025), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và sự vận dụng hiện nay*, <https://lyluanchinhtri.vn>, đăng ngày 05/5/2025.
3. Đào Thu Huyền (2025), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ và ý nghĩa hiện nay*, <https://www.quanlynhanuoc.vn>, đăng ngày 22/5/2025.