

Xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị, dám nghĩ, dám làm trong giai đoạn hiện nay

19/06/2026

Building a team of cadres with strong political acumen, who dare to think and dare to act in the current period

ThS. Vũ Thị Ngọc

Đại học Phenikaa

TS. Nguyễn Thị Phương

Phân hiệu Học viện Hành chính và Quản trị công tại TP. Hồ Chí Minh

(Quanlynhanuoc.vn) – Bài viết phân tích yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị, năng lực thực tiễn, tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong bối cảnh đổi mới quản trị quốc gia, chuyển đổi số và tinh gọn tổ chức bộ máy. Trên cơ sở nhận diện một số vấn đề đặt ra trong công tác cán bộ hiện nay, như tâm lý né tránh trách nhiệm, hạn chế trong đánh giá, sử dụng cán bộ và yêu cầu kiểm soát quyền lực, bài viết đề xuất các giải pháp nhằm đổi mới công tác cán bộ theo hướng thực chất, gắn với kết quả đầu ra, trách nhiệm giải trình và cơ chế bảo vệ cán bộ đổi mới vì lợi ích chung.

Từ khóa: *Đội ngũ cán bộ; bản lĩnh chính trị; năng lực thực tiễn; dám nghĩ, dám làm; trách nhiệm giải trình; kiểm soát quyền lực; trách nhiệm công vụ.*

Abstract: This article analyzes the requirements for building a contingent of cadres with strong political integrity, practical capacity, and the courage to think, act, and take responsibility in the context of national governance reform, digital transformation, and organizational streamlining. Based on an identification of several issues currently arising in cadre work, such as the tendency to avoid responsibility, limitations in cadre evaluation and utilization, and the need for power control, the article proposes solutions to renew cadre work in a more substantive manner. These solutions emphasize performance-based outcomes, accountability, and mechanisms to protect innovative cadres acting for the common good.

Keywords: Cadre contingent; political integrity; practical capacity; dare to think and act; accountability; power control; public service responsibility.

1. Đặt vấn đề

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “Muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”¹. Thấm nhuần tư tưởng đó, Đảng luôn xác định công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Thực tiễn cho thấy, chất lượng đội ngũ cán bộ có ý nghĩa quyết định đối với hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước và kết quả tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách trong đời sống xã hội.

Trong giai đoạn hiện nay, yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ được đặt ra trong bối cảnh chuyển đổi số, tinh gọn tổ chức bộ máy, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền và nâng cao hiệu quả quản trị quốc gia. Thực tiễn cho thấy, nhiều nhiệm vụ quản lý nhà nước có tính liên

ngành, liên cấp, phát sinh nhanh hơn quá trình hoàn thiện thể chế; nếu cán bộ thiếu bản lĩnh, thiếu năng lực hoặc chỉ lựa chọn cách làm an toàn thì dễ dẫn đến chậm trễ, né tránh, đùn đẩy trách nhiệm, ảnh hưởng đến chất lượng phục vụ người dân, doanh nghiệp. Vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm không chỉ là yêu cầu về phẩm chất cá nhân mà còn là điều kiện để nâng cao năng lực hành động của nền hành chính trong bối cảnh mới.

Trên cơ sở hệ thống hóa quan điểm của Đảng và phân tích thực tiễn công tác cán bộ hiện nay, bài viết tập trung làm rõ các yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ trong giai đoạn mới, nhất là yêu cầu về bản lĩnh chính trị, tinh thần đổi mới, tính hành động và trách nhiệm công vụ; từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh mới.

2. Quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ

Quan điểm xuyên suốt của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ là khẳng định vai trò “then chốt” của công tác cán bộ đối với sự nghiệp cách mạng của đất nước. Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) và Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) đều khẳng định công tác cán bộ là khâu then chốt của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị.

Nghị quyết số 26-NQ/TW nhấn mạnh xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược, là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả. Quan điểm này đòi hỏi các khâu tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bố trí, đánh giá cán bộ phải dựa trên tiêu chuẩn, kết quả thực tiễn và sự tín nhiệm, hướng tới mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Trong bối cảnh trong nước và quốc tế có nhiều biến động nhanh chóng, phức tạp, yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ cán bộ ngày càng cao. Quá trình đẩy mạnh cải cách hành chính, xây dựng Chính phủ số, phát triển kinh tế số, tinh gọn tổ chức bộ máy và nâng cao hiệu quả quản trị quốc gia đòi hỏi đội ngũ cán bộ không chỉ có bản lĩnh chính trị vững vàng mà còn phải có năng lực chuyên môn, khả năng thích ứng và tinh thần đổi mới sáng tạo. Các nhiệm vụ quản lý ngày càng đòi hỏi cách tiếp cận liên ngành, sự phối hợp giữa nhiều chủ thể và năng lực xử lý thông tin trong môi trường số.

Bên cạnh những thời cơ mới, công tác cán bộ cũng đặt ra yêu cầu khắc phục tình trạng suy thoái, né tránh trách nhiệm, ngại đổi mới, sợ sai ở một bộ phận cán bộ; đây là cơ sở để Đảng và Nhà nước ban hành các chủ trương khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung. Những quan điểm này trong giai đoạn hiện nay cần được đặt trong bối cảnh chuyển đổi mô hình quản trị công theo hướng hiện đại, lấy người dân làm trung tâm và đòi hỏi đội ngũ cán bộ không chỉ “đúng” về chính trị mà còn “đủ năng lực hành động” trong môi trường số và quản trị phức hợp.

3. Yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ trong giai đoạn hiện nay

Một là, có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, năng lực thực tiễn và uy tín.

Bản lĩnh chính trị vững vàng là yêu cầu nền tảng đối với đội ngũ cán bộ. Bản lĩnh đó thể hiện ở sự kiên định mục tiêu, lý tưởng của Đảng; khả năng giữ vững nguyên tắc trong xử lý công việc; không dao động trước khó khăn, áp lực hoặc những tác động phức tạp từ thực tiễn. Trong điều kiện nhiều vấn đề quản lý nhà nước phát sinh nhanh, có tính liên ngành, liên cấp và chưa có tiền lệ, bản lĩnh chính trị không chỉ là sự kiên định về nhận thức mà còn là năng lực lựa chọn phương án hành động đúng đắn, vì lợi ích chung.

Cùng với bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức công vụ có ý nghĩa quyết định đến chất lượng thực thi nhiệm vụ. Cán bộ có đạo đức công vụ là người liêm chính, tận tụy, tôn trọng Nhân dân, không lợi dụng chức vụ, quyền hạn để vụ lợi cá nhân; đồng thời biết đặt lợi ích của Nhà nước, tập thể và người dân lên trên lợi ích riêng. Trong bối cảnh công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực được đẩy mạnh, yêu cầu về đạo đức công vụ càng phải gắn chặt với trách nhiệm nêu gương, trách nhiệm giải trình và kiểm soát quyền lực.

Năng lực của cán bộ trong giai đoạn hiện nay không chỉ được đo bằng bằng cấp, trình độ chuyên môn hay kinh nghiệm công tác, mà trước hết phải thể hiện ở khả năng giải quyết vấn đề thực tiễn. Đội ngũ cán bộ cần có năng lực phân tích chính sách, phối hợp liên ngành, ứng dụng công nghệ số, giao tiếp hành chính, xử lý tình huống và tổ chức thực hiện nhiệm vụ đến cùng. Uy tín của cán bộ cũng phải được hình thành từ kết quả công việc, sự tin nhiệm của tổ chức, sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp và khả năng quy tụ, dẫn dắt tập thể.

Hai là, năng động, sáng tạo và hành động vì lợi ích chung.

Trong bối cảnh đổi mới và phát triển, đội ngũ cán bộ cần có tinh thần chủ động, năng động và sáng tạo trong thực thi công vụ. Sự năng động, sáng tạo của cán bộ không đồng nghĩa với tùy tiện hoặc vượt nguyên tắc mà phải dựa trên cơ sở pháp luật, đúng thẩm quyền, đúng quy trình và hướng tới lợi ích chung. Cán bộ năng động, sáng tạo là người biết phát hiện vấn đề, đề xuất giải pháp, cải tiến quy trình, tháo gỡ điểm nghẽn và nâng cao hiệu quả phục vụ người dân, doanh nghiệp.

Trong bối cảnh chuyển đổi số và xây dựng chính quyền số, yêu cầu năng động, sáng tạo còn thể hiện ở khả năng ứng dụng công nghệ, khai thác dữ liệu, số hóa quy trình, đơn giản hóa thủ tục hành chính và nâng cao chất lượng cung ứng dịch vụ công. Đây là điều kiện quan trọng để chuyển từ nền hành chính thiên về quản lý sang nền hành chính phục vụ, lấy người dân và doanh nghiệp làm trung tâm.

Tuy nhiên, đổi mới sáng tạo trong khu vực công luôn tiềm ẩn rủi ro nhất định, nhất là đối với những vấn đề mới, khó, chưa có quy định đầy đủ hoặc còn có cách hiểu khác nhau. Vì vậy, Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo cơ sở chính trị để khắc phục tâm lý sợ sai, sợ trách nhiệm, đồng thời, phân định rõ giữa đổi mới vì lợi ích chung với hành vi lợi dụng đổi mới để vụ lợi cá nhân.

Ba là, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm là yêu cầu có tính đột phá đối với đội ngũ cán bộ trong giai đoạn hiện nay. Cán bộ dám nghĩ là người có tư duy đổi mới, dám nhận diện những vấn đề bất cập của thực tiễn, dám đề xuất cách làm mới để tháo gỡ khó khăn, điểm nghẽn. Cán bộ dám làm là người chủ động tổ chức thực hiện nhiệm vụ, không né tránh việc khó, không đùn đẩy trách nhiệm cho cấp trên hoặc cơ quan khác. Cán bộ dám chịu

trách nhiệm là người sẵn sàng chịu trách nhiệm về quyết định, hành động và kết quả thực hiện nhiệm vụ trong phạm vi thẩm quyền được giao.

4. Một số vấn đề đặt ra trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay

Thứ nhất, áp lực tạo động lực, giữ chân và sàng lọc đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngày càng lớn. Theo Bộ Nội vụ, từ ngày 01/01 – 15/12/2023, tổng số cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức bị kỷ luật là 17.808 người; số cán bộ, công chức, viên chức nghỉ việc, thôi việc là 10.880 người, trong đó Trung ương 983 người và địa phương 9.897 người². Số liệu này cho thấy công tác cán bộ đang đồng thời đứng trước hai yêu cầu: tăng cường kỷ luật, kỷ cương, sàng lọc những trường hợp vi phạm, thiếu trách nhiệm, năng lực hạn chế; đồng thời tạo môi trường làm việc, cơ chế đánh giá, sử dụng, đãi ngộ và phát triển phù hợp để cán bộ có năng lực yên tâm cống hiến.

Thứ hai, tâm lý né tránh trách nhiệm, sợ sai, sợ va chạm trong thực thi công vụ vẫn là vấn đề đáng quan tâm. Một biểu hiện rõ là tiến độ giải quyết công việc ở một số lĩnh vực còn chậm, việc phối hợp giữa các cơ quan chưa thông suốt, nhiều nhiệm vụ phải xin ý kiến qua nhiều tầng nấc, dẫn đến kéo dài thời gian thực hiện. Trong lĩnh vực đầu tư công, đến ngày 31/8/2024, giải ngân vốn đầu tư công đạt 274.501 tỷ đồng, bằng 37,01% kế hoạch và 40,49% kế hoạch Thủ tướng Chính phủ giao; vẫn còn 31/44 bộ, cơ quan trung ương và 28/63 địa phương có tỷ lệ giải ngân thấp hơn bình quân chung của cả nước³. Những con số này cho thấy tình trạng chậm trễ trong tổ chức thực hiện không chỉ là hiện tượng cá biệt mà là vấn đề cần được nhìn nhận từ góc độ năng lực, trách nhiệm và bản lĩnh công vụ của đội ngũ cán bộ.

Để khắc phục tình trạng này, yêu cầu đặt ra là phải cá thể hóa trách nhiệm trong thực thi công vụ, phân công rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm, rõ tiến độ và rõ kết quả. Đây cũng là tinh thần được nhấn mạnh trong chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh giải ngân vốn đầu tư công, trong đó yêu cầu xử lý nghiêm tổ chức, cá nhân thiếu trách nhiệm, làm chậm tiến độ thực hiện nhiệm vụ.

Thứ ba, tình trạng vi phạm kỷ luật, suy thoái, tham nhũng, tiêu cực tiếp tục đặt ra yêu cầu kiểm soát quyền lực và nâng cao đạo đức công vụ. Theo thông tin từ Ban Chỉ đạo Trung ương về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, trong 6 tháng đầu năm 2024, cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã thi hành kỷ luật 308 tổ chức đảng và 11.005 đảng viên; Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã thi hành kỷ luật 47 cán bộ diện Trung ương quản lý⁴. Những số liệu này cho thấy việc xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính, có bản lĩnh, dám chịu trách nhiệm phải gắn chặt với kiểm soát quyền lực, trách nhiệm nêu gương và cơ chế sàng lọc cán bộ không đáp ứng yêu cầu.

Việc xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm là cần thiết nhưng quan trọng hơn là phải phòng ngừa từ sớm, từ xa thông qua hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực, minh bạch hóa quy trình công tác cán bộ và tăng cường trách nhiệm giải trình trong thực thi công vụ. Nếu thiếu cơ chế kiểm soát hiệu quả, quyền lực trong công tác cán bộ dễ bị lợi dụng, làm suy giảm uy tín của đội ngũ cán bộ và niềm tin của Nhân dân đối với bộ máy nhà nước.

Thứ tư, công tác đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ chưa theo kịp yêu cầu đổi mới quản trị. Việc đánh giá cán bộ trong thực tiễn vẫn còn biểu hiện hình thức, nặng nề, chưa dựa đầy đủ vào sản phẩm công việc và trách nhiệm cá nhân đối với kết quả thực hiện nhiệm vụ. Khi đánh giá chưa gắn với đầu ra cụ thể, rất khó phát hiện người có

năng lực, dám đổi mới; đồng thời cũng khó sàng lọc những trường hợp trì trệ, thiếu trách nhiệm hoặc không còn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, mặc dù nội dung và hình thức ngày càng đa dạng nhưng vẫn còn tình trạng chưa gắn chặt với yêu cầu vị trí việc làm, nhu cầu thực tiễn và năng lực hành động của cán bộ. Một số chương trình còn nặng về truyền đạt kiến thức chung, chưa chú trọng đúng mức đến kỹ năng xử lý tình huống, quản trị rủi ro, phối hợp liên ngành, quản trị số và trách nhiệm giải trình. Điều này dẫn đến khoảng cách giữa kiến thức được trang bị với năng lực giải quyết vấn đề trong thực tiễn quản lý.

Những vấn đề nêu trên cho thấy, đổi mới công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay không chỉ dừng ở hoàn thiện quy định, mà phải tạo được chuyển biến thực chất trong tuyển chọn, đào tạo, đánh giá, sử dụng, kiểm soát quyền lực, bảo vệ cán bộ đổi mới và xây dựng môi trường công vụ đề cao trách nhiệm. Chỉ khi các khâu này được thực hiện đồng bộ, đội ngũ cán bộ mới có đủ bản lĩnh, năng lực và động lực để dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

5. Một số giải pháp

Một là, đổi mới đánh giá, sử dụng và đào tạo cán bộ theo kết quả đầu ra. Công tác đánh giá cán bộ cần chuyển từ đánh giá chủ yếu bằng nhận xét định tính sang kết hợp giữa định tính và định lượng theo kết quả đầu ra. Mỗi vị trí việc làm cần có bộ chỉ số đánh giá phù hợp, gồm: tỷ lệ nhiệm vụ hoàn thành đúng hạn; chất lượng văn bản tham mưu; mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp; số lượng sáng kiến được áp dụng; trách nhiệm cá nhân đối với nhiệm vụ chậm tiến độ; mức độ phối hợp với cơ quan, đơn vị khác. Kết quả đánh giá phải được sử dụng trực tiếp trong quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, khen thưởng, kỷ luật và sàng lọc cán bộ.

Cùng với đó, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần gắn với yêu cầu vị trí việc làm và năng lực thực thi công vụ. Nội dung đào tạo cần chuyển từ trang bị kiến thức chung sang phát triển năng lực giải quyết vấn đề, phối hợp liên ngành, làm việc trong môi trường số, giao tiếp hành chính, đạo đức công vụ và trách nhiệm giải trình. Việc bố trí, sử dụng cán bộ phải dựa trên năng lực, sở trường và kết quả thực hiện nhiệm vụ; mạnh dạn giao việc khó, việc mới cho cán bộ có năng lực, có tinh thần đổi mới, đồng thời có cơ chế theo dõi, hỗ trợ và đánh giá kết quả thực hiện.

Hai là, hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực và hồ sơ trách nhiệm trong công tác cán bộ. Trong từng khâu của công tác cán bộ cần thiết lập “hồ sơ trách nhiệm”, xác định rõ chủ thể đề xuất, chủ thể thẩm định, chủ thể quyết định và chủ thể chịu trách nhiệm sau quyết định. Đối với các quyết định tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật cán bộ, cần lưu vết đầy đủ căn cứ, tiêu chuẩn, ý kiến thẩm định và kết quả phê duyệt.

Việc thiết lập hồ sơ trách nhiệm không nhằm làm tăng thủ tục hành chính, mà nhằm cá thể hóa trách nhiệm, phòng ngừa tình trạng cục bộ, khép kín, nể nang hoặc lợi dụng quyền lực trong công tác cán bộ. Đồng thời, mỗi quyết định quản lý trong thực thi công vụ cần được xác định rõ kết quả đầu ra, chủ thể chịu trách nhiệm và cơ chế kiểm tra, giám sát. Đây là cơ sở quan trọng để hạn chế tình trạng đùn đẩy, né tránh trách nhiệm và nâng cao trách nhiệm giải trình của cán bộ, công chức.

Ba là, cụ thể hóa cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm. Trọng tâm của giải pháp này là phân định rõ giữa rủi ro khách quan trong đổi mới với sai phạm do chủ quan; giữa hành động vì lợi ích chung với hành vi lợi dụng đổi mới để vụ lợi cá nhân. Việc bảo vệ cán bộ không có nghĩa là dung túng sai phạm, mà là bảo vệ động cơ đúng đắn, quy trình minh bạch, sự tận tâm và tinh thần trách nhiệm trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

Có thể thiết lập quy trình bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm theo ba bước: thứ nhất, xác định sáng kiến hoặc quyết định đổi mới có xuất phát từ yêu cầu thực tiễn và lợi ích chung hay không; thứ hai, xem xét việc thực hiện có đúng thẩm quyền, đúng quy trình, công khai, minh bạch và có báo cáo rủi ro hay không; thứ ba, đánh giá kết quả, tác động và nguyên nhân khách quan nếu sáng kiến không đạt kết quả như dự kiến. Trường hợp cán bộ thực hiện đúng thẩm quyền, đúng quy trình, không vụ lợi, đã báo cáo đầy đủ rủi ro và được tập thể có thẩm quyền xem xét thì cần được bảo vệ; ngược lại, hành vi lợi dụng đổi mới để trục lợi, làm trái quy định hoặc che giấu thông tin phải bị xử lý nghiêm.

Bốn là, phát triển đội ngũ cán bộ trẻ có năng lực số, tư duy đổi mới và trách nhiệm công vụ. Trong bối cảnh chuyển đổi số và đổi mới quản trị quốc gia, đội ngũ cán bộ trẻ là nguồn lực quan trọng để thúc đẩy cải cách hành chính, quản trị dữ liệu, cung ứng dịch vụ công trực tuyến và xây dựng chính quyền số. Vì vậy, cần có cơ chế phát hiện, đào tạo, thử thách và sử dụng cán bộ trẻ trong các lĩnh vực mới, nhất là những lĩnh vực đòi hỏi tư duy đổi mới, khả năng thích ứng nhanh và năng lực công nghệ.

Việc giao nhiệm vụ cho cán bộ trẻ cần đi đôi với cơ chế hướng dẫn, giám sát và đánh giá theo sản phẩm cụ thể. Cán bộ trẻ có sáng kiến, dám nhận việc khó, việc mới cần được ghi nhận, tạo điều kiện phát triển và bảo vệ khi thực hiện đúng quy trình, đúng thẩm quyền, vì lợi ích chung. Cách tiếp cận này vừa góp phần tạo nguồn cán bộ kế cận, vừa bổ sung động lực đổi mới cho bộ máy hành chính trong giai đoạn mới.

6. Kết luận

Xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm là yêu cầu có ý nghĩa chiến lược trong giai đoạn hiện nay. Đây không chỉ là nhiệm vụ của công tác xây dựng Đảng mà còn là điều kiện quan trọng để nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước và chất lượng phục vụ Nhân dân.

Thực tiễn công tác xây dựng đội ngũ cán bộ vẫn đang đặt ra nhiều vấn đề, như: tâm lý né tránh trách nhiệm, sợ sai trong thực thi công vụ; hạn chế trong đánh giá, sử dụng, đào tạo cán bộ; vi phạm kỷ luật, suy thoái, tham nhũng, tiêu cực ở một bộ phận cán bộ, đảng viên. Những vấn đề này đòi hỏi công tác cán bộ phải được đổi mới theo hướng thực chất hơn, gắn với kết quả đầu ra, trách nhiệm giải trình và kiểm soát quyền lực.

Chỉ khi kết hợp được bản lĩnh chính trị, đạo đức công vụ, năng lực thực tiễn, cơ chế bảo vệ đổi mới và trách nhiệm giải trình, đội ngũ cán bộ mới có thể đáp ứng yêu cầu quản trị quốc gia hiện đại, hiệu lực, hiệu quả và phục vụ Nhân dân.

Chú thích:

1. *Hồ Chí Minh toàn tập* (2000). *Tập 5*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 280.
2. *Gần 18.000 cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức trên cả nước bị kỷ luật*, <https://tuoitre.vn/gan-18-000-can-bo-dang-vien-cong-chuc-vien-chuc-tren-ca-nuoc-bi-ky-luat-2023121911091599.htm>.
3. *Báo cáo tình hình thanh toán vốn đầu tư nguồn ngân sách nhà nước lũy kế 7 tháng và*

ước thực hiện 8 tháng năm 2024. <https://thitruongtaichinhliente.vn/8-thang-ty-le-giai-ngan-cua-ca-nuoc-moi-dat-37-01-ke-hoach-62434.html>.

4. Đã thi hành kỷ luật 47 cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý. <https://tinhuykhanhhoa.vn/tin-bai/xdd-cong-tac-kiem-tra/da-thi-hanh-ky-luat-47-can-bo-dien-trung-uong-quan-ly-17385>.

Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (1997). *Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, phát huy quyền làm chủ của nhân dân, tiếp tục xây dựng Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong sạch, vững mạnh*.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2018). *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 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*.
3. Bộ Nội vụ (2023). *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023 và triển khai nhiệm vụ năm 2024 của ngành Nội vụ*.
4. Chính phủ (2023). *Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung*.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV. Tập I, II*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật.