

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG “PHẢI KHÉO DÙNG CÁN BỘ” CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH ĐỂ THỰC HIỆN CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG HAI CẤP HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ PHƯƠNG*

Tư tưởng “phải khéo dùng cán bộ” của Chủ tịch Hồ Chí Minh là hệ thống quan điểm toàn diện, sâu sắc về đánh giá, lựa chọn, sử dụng cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp kháng chiến, kiến quốc của dân tộc. Bài viết làm rõ những nội dung cơ bản tư tưởng “phải khéo dùng cán bộ” của Chủ tịch Hồ Chí Minh; trên cơ sở đó, đánh giá thực trạng việc sắp xếp, bố trí cán bộ, công chức trong thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp thời gian qua; đề xuất một số giải pháp cơ bản vận dụng tư tưởng “phải khéo dùng cán bộ” của Chủ tịch Hồ Chí Minh để thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp hiện nay.

Từ khóa: Tư tưởng Hồ Chí Minh; phải khéo dùng cán bộ; chính quyền địa phương hai cấp; cán bộ, công chức.

President Ho Chi Minh's thought on the art of cadre utilization constitutes a comprehensive and profound framework regarding the assessment, selection, and deployment of human resources to meet the demands of national revolution and state-building. This article clarifies the core tenets of his thought on cadre management. Based on these principles, the author evaluates the contemporary assignment and placement of cadres and civil servants within the two-tier local government model, subsequently proposing key solutions to effectively apply this legacy in the current context.

Keywords: Ho Chi Minh's thought; cadre utilization; two-tier local government; cadres; civil servants.

NGÀY NHẬN: 19/12/2025 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 26/4/2026 NGÀY DUYỆT: 18/5/2026

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.364.2026.1503>

1. Đặt vấn đề

Một trong những nội dung, biện pháp quan trọng được Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng trong huấn luyện cán bộ để đem những chính sách của Đảng, Nhà nước đi vào thực tiễn cuộc sống, đến gần với quần chúng nhân dân là “Phải khéo dùng cán bộ - Không có ai cái gì cũng tốt, cái gì cũng hay. Vì vậy, chúng ta phải khéo dùng người, sửa

chữa những khuyết điểm đó của họ, giúp đỡ ưu điểm của họ...”¹. Đây là tư tưởng mang giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc, có ý nghĩa lâu dài trong mọi giai đoạn cách mạng. Hiện nay, trước yêu cầu tiếp tục đổi mới tổ chức bộ máy nhà nước theo hướng tinh gọn, hoạt

* TS, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh

động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả, việc thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp đang đặt ra nhiều yêu cầu mới đối với công tác cán bộ. Trong bối cảnh đó, vận dụng tư tưởng “phải khéo dùng cán bộ” của Chủ tịch Hồ Chí Minh có ý nghĩa đặc biệt quan trọng nhằm bảo đảm bố trí đúng người, đúng vị trí, phát huy tối đa năng lực của đội ngũ cán bộ, tránh tình trạng chồng chéo, lãng phí nguồn nhân lực hoặc sử dụng cán bộ chưa phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ.

2. Tư tưởng “phải khéo dùng cán bộ” của Chủ tịch Hồ Chí Minh

Tư tưởng “phải khéo dùng cán bộ” được Chủ tịch Hồ Chí Minh đề cập trong tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” với bút danh X.Y.Z (tháng 10/1947). Người chỉ rõ: “Trong cuộc đấu tranh thường hao tổn một số cán bộ quý báu. Vì vậy, chúng ta càng phải quý cán bộ, phải bổ sung cán bộ, phải giữ gìn cán bộ cũ và đào tạo cán bộ mới... Vì vậy, vấn đề cán bộ là một vấn đề rất trọng yếu, rất cần kíp”². Vì vậy, khái quát tư tưởng “phải khéo dùng cán bộ” của Chủ tịch Hồ Chí Minh ở một số khía cạnh sau:

Một là, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ, muốn dùng cán bộ đúng cần hiểu biết về cán bộ.

Người chỉ rõ, để khéo dùng cán bộ thì trước tiên phải biết đúng sự phải trái của mình, nếu không biết được sự phải trái đó thì không thể nhận rõ được người cán bộ đó tốt hay xấu và mắc phải những chứng bệnh: tự cao tự đại, ưa người ta nịnh mình, áp đặt ý kiến chủ quan của mình cho người khác... Người khẳng định: “mình càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng”³.

Chính vì vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra những cách thức, biện pháp để xem xét cán bộ cho đúng đắn, phù hợp và hiệu quả, đó là không chỉ xem xét, đánh giá bề ngoài hoặc một mặt, một yếu tố, một sự việc của cán bộ mà cần xem xét, đánh giá một quá trình công tác, sống và làm việc; việc xem xét, đánh giá cán bộ mang tính khách

quan, toàn diện, lịch sử, cụ thể, không편 diện, một chiều áp đặt chủ quan. Hiểu biết về cán bộ theo Chủ tịch Hồ Chí Minh cần được nâng lên thành giá trị văn hóa của tổ chức, luôn đặt cán bộ trong mối quan hệ thống nhất, biện chứng với các mối quan hệ xã hội, với thực tiễn nhiệm vụ cách mạng đặt ra và theo chiều hướng phát triển.

Hai là, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ những cách thức, biện pháp phải khéo dùng cán bộ.

Đây là nội dung quan trọng của tư tưởng Hồ Chí Minh “phải khéo dùng cán bộ” phản ánh tầm nhìn xa, trông rộng, thấu đáo phẩm chất, nhân cách và năng lực của cán bộ trong xử lý, giải quyết công việc mà Đảng, Nhà nước và Nhân dân giao phó. Việc khéo dùng cán bộ được Người chỉ rõ ở việc cần phải độ lượng vĩ đại để cán bộ yên tâm công tác, cống hiến tài năng, trí tuệ của mình cho sự nghiệp kháng chiến, kiến quốc của dân tộc. Đó là, có thái độ vui vẻ, thân mật, gần gũi với đồng chí, đồng đội; phải có tinh thần rộng rãi mới có thể gần gũi những người mình không ưa; có tinh thần chí công vô tư trong phân công, giao nhiệm vụ, đánh giá, lựa chọn cán bộ... Mục đích của những hành động, việc làm đó theo Người là để cán bộ thực hành đầy đủ đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Tư tưởng “phải khéo dùng cán bộ” của Người còn được thể hiện rõ ở quan điểm, thái độ dứt khoát: “Đối với những người chính trực thì bới lông tìm vết để trả thù. Như thế, cố nhiên hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả danh giá của người lãnh đạo”⁴. Một yêu cầu, nhiệm vụ được Người đặt ra cho cán bộ, đó là làm cho cán bộ “cả gan” nói, “cả gan” đề xuất ý kiến. Người cho rằng, nếu cán bộ không nói năng, không phê bình, đó là một hiện tượng rất xấu. Vì vậy, trong quá trình công tác, người lãnh đạo phải xây dựng môi trường làm việc dân chủ, khoa học, tôn trọng, lắng nghe ý kiến của cán bộ, từ đó, cán bộ mới sẵn sàng bày tỏ quan

điểm, thái độ, chính kiến của mình trong công việc. Điều này, phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó vai trò của người lãnh đạo đặc biệt quan trọng, Người chỉ rõ: “Lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hóa ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hóa ra tài nhỏ”⁵.

Để khéo dùng cán bộ theo Chủ tịch Hồ Chí Minh cần phân công, giao nhiệm vụ cho cán bộ một cách đúng đắn, phù hợp. Người nhấn mạnh: “Trước khi trao công tác, cần phải bàn kỹ với cán bộ. Nếu họ gánh không nổi, chớ miễn cưỡng trao việc đó cho họ. Khi đã trao cho họ phải hoàn toàn tin họ. Không nên sớm ra lệnh này, trưa đổi lệnh khác”⁶. Đây là việc rất quan trọng để cán bộ toàn tâm, toàn ý cho cơ quan, đơn vị, địa phương. Trước khi giao nhiệm vụ cho cán bộ, Người đã nhìn nhận, đánh giá đúng năng lực, sở trường của từng cán bộ, mạnh dạn giao cho cán bộ phụ trách, đặt niềm tin vào cán bộ, không áp đặt chủ quan, mệnh lệnh, hành chính. Chính tư tưởng đó sẽ giúp cán bộ nhận ra, nếu không toàn tâm, toàn ý cho công việc, nhiệm vụ được giao thì ảnh hưởng đến mục tiêu, nhiệm vụ cách mạng đang đặt ra. Người khẳng định: “Nếu không tin cán bộ, sợ họ làm không được, rồi việc gì mình cũng nhúng vào. Kết quả thành chứng bao biện, công việc vẫn không xong. Cán bộ thì vợ vắn cả ngày, buồn rầu, nản chí”⁷. Chính điều này, đã góp phần quan trọng vào đào tạo, bồi dưỡng nên những lớp cán bộ “vừa hồng”, “vừa chuyên”, gạt bỏ lợi ích riêng tư, cuộc sống vinh hoa phú quý để cống hiến cho sự nghiệp kháng chiến, kiến quốc của dân tộc.

Tư tưởng “phải khéo dùng cán bộ” của Chủ tịch Hồ Chí Minh còn được thể hiện rõ ở việc sử dụng cán bộ đã từng có khuyết điểm, sai lầm. Tuy nhiên, việc chỉ ra những khuyết điểm, sai lầm của cán bộ cũng cần đúng thời điểm, đúng lúc, đúng chỗ; tùy theo tính chất, mức độ của những khuyết điểm, sai lầm mà xử phạt cán bộ cho đúng, phù hợp và hiệu quả, tạo sự đồng thuận, thống nhất trong nội bộ Đảng.

Những cách thức, biện pháp “phải khéo dùng cán bộ” của Chủ tịch Hồ Chí Minh là di sản quý báu của cách mạng Việt Nam, không chỉ có giá trị đối với thời điểm lịch sử cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ xâm lược mà còn vạch ra phương hướng, cách thức để Đảng lựa chọn, sử dụng cán bộ vào từng giai đoạn, thời điểm lịch sử đưa đất nước giành độc lập, tự do cho dân tộc và hạnh phúc của Nhân dân. Việc “phải khéo dùng cán bộ” theo tư tưởng Hồ Chí Minh nhằm hướng đến mục tiêu chung, thống nhất là xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, đưa nghị quyết của Đảng vào thực tiễn cuộc sống, củng cố, giữ vững niềm tin của Nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng; cho nên “cách đối với cán bộ có khéo, có đúng thì mới thực hiện được nguyên tắc: Vấn đề cán bộ quyết định mọi việc”⁸.

Theo Người, khéo dùng cán bộ không chỉ là giao việc mà còn là nghệ thuật tập hợp, đoàn kết và phát huy sức mạnh của tập thể nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị được giao. Người đặc biệt coi trọng đạo đức của người làm công tác cán bộ; đồng thời, chống các biểu hiện thiên vị, cá nhân chủ nghĩa, “ưa người nịnh, ghét người ngay”, bởi đây là nguyên nhân làm sai lệch công tác sử dụng cán bộ.

3. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về “phải khéo dùng cán bộ” để thực hiện hiệu quả chính quyền địa phương hai cấp

Thời gian qua, mô hình chính quyền địa phương hai cấp đi vào hoạt động từ ngày 01/7/2025 với 34 tỉnh, thành phố và 3.321 đơn vị hành chính cấp xã, phường và đặc khu. Việc vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp nhằm hướng đến phục vụ người dân một cách tốt nhất, cắt giảm khâu trung gian, nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức trong xử lý, giải quyết các nhiệm vụ có liên quan trực tiếp đến người dân. Theo đó, đã đặt ra những yêu cầu cao đối với đội ngũ cán bộ, công chức trên mọi phương diện, đặc biệt là trách nhiệm cá

nhân rõ ràng hơn trong từng công việc, nhiệm vụ cụ thể; đòi hỏi về năng lực ứng dụng công nghệ số, triển khai chính quyền số, đô thị thông minh. Những yêu cầu trên gắn chặt với việc quán triệt, vận dụng “phải khéo dùng cán bộ” của Chủ tịch Hồ Chí Minh để đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra cấp bách hiện nay. Tổng Bí thư Tô Lâm cũng đã chỉ rõ: “mô hình hai cấp phải thiết kế thế nào để dân không bị xa chính quyền, không bị đứt gãy dịch vụ công. Đùng để tuyên bố tinh gọn bộ máy mà sinh thêm tầng nấc xin - cho ngoài thực tế”⁹.

Hiện nay, giữa người dân, doanh nghiệp và cán bộ, công chức đã có sự hợp tác, phối hợp một cách nhịp nhàng, đồng bộ trong quá trình làm việc. Chính điều này giúp bộ máy chính quyền địa phương hai cấp vận hành thông suốt, khắc phục được tình trạng “bố trí cán bộ theo cảm tính”. Cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương đã đổi mới hình thức, phương pháp sử dụng cán bộ, công chức phù hợp với tính chất, yêu cầu, nhiệm vụ đề ra kết, hợp hài hòa đức - tài; lấy hiệu quả công việc làm thước đo đánh giá, xếp loại, bổ nhiệm cán bộ, công chức; ưu tiên những cán bộ, công chức có kỹ năng quản trị, chuyên môn vững, tư duy kinh tế - xã hội; ứng dụng công nghệ số vào kiểm tra, đánh giá cán bộ, công chức; phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội để theo dõi, đánh giá cán bộ, công chức. Việc thực hiện luân chuyển cán bộ trẻ về cơ sở để rèn luyện, trau dồi kinh nghiệm thực tiễn; có cơ chế khuyến khích sáng kiến cải cách hành chính; tạo môi trường để cán bộ trẻ làm việc. Tổng Bí thư Tô Lâm cũng chỉ rõ: “...tăng tính kiến tạo, tăng hiệu lực, hiệu quả phục vụ Nhân dân và phát triển kinh tế - xã hội; quân chúng nhân dân ủng hộ và tin tưởng, người dân và doanh nghiệp bước đầu thấy được cơ hội, quyền lợi và nghĩa vụ công dân đến với mình thực chất hơn; nhịp sống xã hội rộn ràng, tươi vui hơn”¹⁰.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được vận dụng tư tưởng “phải khéo dùng cán bộ” của Chủ tịch Hồ Chí Minh vào thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp ở một số nơi còn hạn chế: nhận thức, trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương về sắp xếp, đánh giá cán bộ, công chức chưa sâu sắc; việc đánh giá cán bộ, công chức chưa khách quan, toàn diện. Một số cơ quan, đơn vị, địa phương sắp xếp, bổ nhiệm cán bộ, công chức còn mang tính cục bộ, lợi ích nhóm; công tác kiểm tra, giám sát của một số cấp ủy, tổ chức đảng đối với cán bộ, công chức chưa phát huy hết vai trò, trách nhiệm, chưa cụ thể hóa vào thực tiễn ở từng khu vực, địa bàn; nhiều địa phương chưa ứng dụng mạnh mẽ chuyển đổi số vào giải quyết, xử lý công việc cho người dân. Điều này đã được Tổng Bí thư Tô Lâm nhấn mạnh: “đời sống một bộ phận nhân dân còn khó khăn; có lúc, có nơi việc xây dựng tổ chức thực hiện đường lối, chính sách, pháp luật và thực thi công vụ chưa hoàn thiện; kỷ luật, kỷ cương có lúc, có nơi chưa nghiêm”¹¹.

Chính vì vậy, nhiệm vụ phát triển đất nước trong giai đoạn mới là thực hiện “hai mục tiêu chiến lược 100 năm”¹² để nước ta trở thành nước phát triển, có thu nhập cao theo định hướng xã hội chủ nghĩa, việc quán triệt và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh “phải khéo dùng cán bộ” trong thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp không chỉ là yêu cầu mang tính cấp bách trước mắt mà còn là nội dung cơ bản, lâu dài để xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân.

Một là, hoàn thiện cơ chế tuyển chọn và đánh giá cán bộ, công chức theo vị trí việc làm.

Cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương cần có kế hoạch, biện pháp lựa chọn, tuyển dụng, bố trí cán bộ, công chức một cách công khai, minh bạch. Trên cơ sở quan điểm, đường lối của Đảng về công tác cán bộ, cần cụ thể hóa vào

từng cơ quan, đơn vị, địa phương; căn cứ vào yêu cầu, tính chất, nhiệm vụ thực tiễn đặt ra để xây dựng cơ chế tuyển chọn và đánh giá cán bộ, công chức phù hợp, hiệu quả, tạo được sự đồng thuận, thống nhất trong cấp ủy, tổ chức đảng và cán bộ, công chức. Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá theo kết quả đầu ra. Áp dụng KPI, đánh giá độc lập qua phản hồi của người dân và doanh nghiệp trong xử lý, giải quyết công việc, đặc biệt trong ứng xử, tiếp xúc với người dân, doanh nghiệp. Quán triệt phương châm: “Vì Nhân dân phục vụ”¹³. Cơ chế tuyển dụng và đánh giá cán bộ, công chức ở mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương cần linh hoạt, sáng tạo ở từng thời điểm, giai đoạn cụ thể và dễ thực hiện, dễ theo dõi, đánh giá; không được lồng ghép động cơ cá nhân, lợi ích nhóm trong xây dựng tiêu chí, cơ chế tuyển chọn, đánh giá cán bộ, công chức. Các cơ chế tuyển dụng và đánh giá cán bộ, công chức vì lợi ích của Đảng, của Nhân dân, vì sự trường tồn, phát triển của đất nước.

Hai là, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức về quản trị hiện đại trong kỷ nguyên số.

Trong thời đại chuyển đổi số mạnh mẽ, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức không chỉ là nhiệm vụ thường xuyên mà còn là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh quốc gia. Cần xây dựng khung năng lực số công vụ theo thông lệ quốc tế, từ đó, quy định rõ các mức độ năng lực: cơ bản, trung cấp, nâng cao của cán bộ, công chức; xác định yêu cầu năng lực theo từng nhóm: lãnh đạo, chuyên viên, chuyên gia phân tích dữ liệu; xác định rõ việc xây dựng khung năng lực là căn cứ để thiết kế chương trình đào tạo, đánh giá kết quả và làm tiêu chí bổ nhiệm cán bộ, công chức.

Đổi mới nội dung đào tạo theo hướng hiện đại, thực tiễn, đó là việc đánh giá, bổ nhiệm cán bộ, công chức của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương cần quản trị theo kết quả, quản trị tinh gọn các nhiệm vụ

của cơ quan, đơn vị, địa phương; quản trị các dữ liệu, ra quyết định dựa trên dữ liệu đã được xây dựng của cơ quan, đơn vị, địa phương; đồng thời, người đứng đầu cần quản trị rủi ro, quản trị thay đổi, thiết kế chính sách dựa trên bằng chứng, kết quả của cán bộ, công chức. Xây dựng văn hóa học tập suốt đời cho cán bộ, công chức trong nền công vụ, như: khuyến khích cán bộ, công chức chủ động cập nhật kiến thức; tổ chức “Ngày học tập số” định kỳ ở cơ quan, đơn vị, địa phương cho cán bộ, công chức. Đặc biệt, người đứng đầu phải nêu gương trong học tập và sử dụng công nghệ số, hình thành văn hóa đổi mới sáng tạo trong mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương.

Đồng thời, cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương làm tốt việc sàng lọc cán bộ, công chức yếu kém, kỷ luật nghiêm minh, kiên quyết loại khỏi bộ máy những cán bộ, công chức suy thoái. Đánh giá cán bộ, công chức dựa trên nhiều nguồn thông tin, tăng việc khảo sát độc lập. Xử lý trách nhiệm rõ ràng, không nể nang đối với cán bộ, công chức làm việc thiếu trách nhiệm, có biểu hiện tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, chủ nghĩa cá nhân.

Ba là, tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách phân cấp, phân quyền trong thực hiện chính quyền địa phương hai cấp.

Hoàn thiện cơ chế, chính sách phân cấp, phân quyền trong thực hiện chính quyền địa phương hai cấp là yêu cầu khách quan trong quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân. Đây cũng là điều kiện then chốt để nâng cao năng lực quản trị quốc gia, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và đáp ứng kỳ vọng của Nhân dân. Việc tiếp tục hoàn thiện phân cấp, phân quyền cần đặt trong tổng thể cải cách hành chính, chuyển đổi số và tinh gọn bộ máy. Quá trình này phải đồng bộ từ pháp luật, cơ chế, tổ chức bộ máy đến con người và công nghệ. Khi quyền và trách nhiệm được phân định rõ ràng, được kiểm

soát hiệu quả, đội ngũ đủ năng lực, chính quyền địa phương hai cấp sẽ phát huy tối đa vai trò “cấp thực thi”, trực tiếp mang lại dịch vụ công chất lượng cao cho người dân. Với tinh thần này, cần rà soát, sửa đổi đồng bộ các luật liên quan để xác định rõ chức năng, nhiệm vụ của từng cấp chính quyền. Trong đó, cần hoàn thiện các quy định về ủy quyền, bảo đảm tính minh bạch, rõ ràng về phạm vi và trách nhiệm của từng cấp (cấp tỉnh: quản lý vĩ mô, chiến lược, quy hoạch tổng thể; cấp xã: tổ chức thực hiện trực tiếp, cung ứng dịch vụ công, giải quyết thủ tục hành chính, quản lý các hoạt động phát triển kinh tế - xã hội ở cơ sở).

Cùng với đó, tăng cường vai trò giám sát của Hội đồng nhân dân, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội các cấp; công khai thông tin về các quyết định phân cấp, phân quyền trên cổng dữ liệu mở; định kỳ đánh giá hiệu quả thực hiện phân cấp ở từng đơn vị; rõ ràng hóa thẩm quyền, trách nhiệm, thời hạn của các quyết định ủy quyền; kiểm soát tốt giúp hạn chế rủi ro sai phạm, tiêu cực và tăng tính minh bạch trong thực hiện nhiệm vụ.

Bốn là, xây dựng văn hóa công vụ của cán bộ, công chức theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

Xây dựng văn hóa công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh là nhiệm vụ quan trọng và lâu dài, đặc biệt trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, nơi yêu cầu về tính chuyên nghiệp, kỷ luật và tinh thần phục vụ ngày càng cao. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh sẽ giúp hình thành đội ngũ cán bộ, công chức: liêm chính, tận tâm, trách nhiệm; có tác phong khoa học, gần dân, vì dân; có năng lực đáp ứng yêu cầu quản trị hiện đại và chuyển đổi số. Đây là cơ sở để nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền địa phương, góp phần xây dựng nền hành chính phục vụ, vì hạnh phúc của Nhân dân. Theo đó, cần xây dựng và áp

dụng bộ quy tắc ứng xử phù hợp với yêu cầu của mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Công khai quy trình giải quyết công việc để tăng minh bạch và uy tín công vụ. Tổ chức học tập chuyên đề về đạo đức và phong cách Hồ Chí Minh gắn với nhiệm vụ công tác; đưa nội dung học tập vào thi đua, đánh giá cán bộ hằng năm; phát huy nêu gương của người đứng đầu; giám sát thường xuyên việc thực hiện đạo đức, trách nhiệm công vụ.

4. Kết luận

Tư tưởng Hồ Chí Minh về “phải khéo dùng cán bộ” là nền tảng tư tưởng vững chắc cho sự phát triển bền vững của đất nước, đặc biệt trong bối cảnh đổi mới mô hình chính quyền địa phương hai cấp hiện nay. Việc vận dụng đúng đắn tư tưởng của Người sẽ giúp cho việc tinh gọn bộ máy nhưng vẫn hiệu quả; phân quyền mạnh nhưng kiểm soát chặt; phát huy tối đa năng lực cán bộ, công chức đặc biệt cán bộ trẻ. Để mô hình chính quyền địa phương hai cấp thành công, mỗi cấp ủy, chính quyền cần kiên quyết đổi mới công tác cán bộ, công chức, coi đó là nhiệm vụ then chốt. Đồng thời, phải tạo được môi trường lành mạnh để cán bộ, công chức phát huy năng lực, nâng cao đạo đức công vụ, xây dựng bộ máy trong sạch, vững mạnh để thực hiện mục tiêu phát triển bền vững □

Chú thích:

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8. *Hồ Chí Minh toàn tập* (2011). Tập 5. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 314, 313, 317, 319, 320, 320, 320, 324.

9. *Toàn văn phát biểu của Tổng Bí thư Tô Lâm tại Quốc hội về Dự thảo Văn kiện Đại hội XIV của Đảng*. <https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn>, ngày 04/11/2025.

10, 11, 13. *Toàn văn phát biểu bế mạc Hội nghị Trung ương 14 (khóa XIII) của Tổng Bí thư Tô Lâm*. <https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn>, ngày 10/11/2025.

12. *Tự chủ chiến lược - Kiên định “hai mục tiêu chiến lược 100 năm” - Chung sức, đồng lòng, quyết tâm, quyết liệt vì cuộc sống ấm no, hạnh phúc của Nhân dân*. <https://www.tapchicongsan.org.vn>, ngày 25/3/2026.