TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ VẬN DỤNG VÀO VIỆC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP XÃ HIỆN NAY

NGÔ VĂN VỊNH *

Khẳng định "cán bộ là cái gốc của mọi công việc", Chủ tịch Hồ Chí Minh đã để lại một hệ thống quan điểm toàn diện, sâu sắc về công tác cán bộ từ khâu tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đánh giá đến đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chính sách. Bài viết hệ thống hóa những di huấn quý báu của Người, từ đó, vận dụng sáng tạo vào thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã hiện nay - lực lượng trực tiếp gắn bó với Nhân dân nhằm nâng cao năng lực quản trị, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và vận hành hiệu quả mô hình chính quyền địa phương hai cấp trong giai đoạn mới.

Từ khóa: *Tư tưởng Hồ Chí Minh; công tác cán bộ; cán bộ cấp xã; xây dựng đội ngũ; năng lực quản trị; chính quyền địa phương hai cấp.*

Affirming that "cadres are the root of all work," President Ho Chi Minh left a comprehensive and profound system of views on cadre-related work, covering recruitment, assignment, utilization, evaluation, training, professional development, and policy implementation. This article systematizes his valuable teachings and creatively applies them to the current practice of building the contingent of commune-level cadres, who work directly with and maintain close ties to the people, with a view to enhancing governance capacity, meeting the requirements of digital transformation, and ensuring the effective operation of the two-tier local government model in the new period.

Keywords: *Ho Chi Minh's thought; cadre-related work; commune-level cadres; personnel development; governance capacity; two-tier local government.*

NGÀY NHẬN: 12/10/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 02/11/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 18/11/2026

Email: Vinhb3t51@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.59394/qlnn.372.2026.1696

1. Đặt vấn đề

Trong hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh, công tác cán bộ là một nội dung quan trọng, gắn liền với sự nghiệp xây dựng Đảng và Nhà nước. Người đặc biệt coi trọng vai trò của cán bộ, xem đây là nhân tố quyết định hiệu quả tổ chức và thực hiện các nhiệm vụ cách mạng. Tư tưởng của Người về công tác cán bộ được thể hiện toàn diện trên các phương diện: tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ.

Trong bối cảnh đẩy mạnh cải cách hành chính, tinh gọn tổ chức bộ máy, vận hành mô

* *TS, Học viện Chính trị Công an nhân dân*

hình chính quyền địa phương hai cấp và chuyển đổi số, yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, trách nhiệm và khả năng thích ứng ngày càng trở nên cấp thiết. Đặc biệt, cấp xã là cấp chính quyền trực tiếp tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách và giải quyết công việc liên quan đến người dân, doanh nghiệp. Điều này tiếp tục được khẳng định trong Nghị quyết số 30-NQ/TW ngày 15/10/2026 (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2026). Theo đó, việc nghiên cứu, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ có ý nghĩa thiết thực đối với việc đổi mới phương thức lãnh đạo, quản lý và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp xã hiện nay.

2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ

Thứ nhất, về tuyển chọn cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh xác định tuyển chọn cán bộ là khâu đầu tiên nhưng có ý nghĩa rất quan trọng trong công tác cán bộ. Việc lựa chọn phải căn cứ vào phẩm chất, năng lực, không phân biệt người trong hay ngoài Đảng. Người chỉ rõ, cần lựa chọn: "Những người đã tỏ ra rất trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh; những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết dân chúng. Luôn luôn chú ý đến lợi ích của dân chúng. Như thế, thì dân chúng mới tin cậy cán bộ và nhận cán bộ đó là người lãnh đạo của họ…" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 315). Bên cạnh đó, Người còn yêu cầu cán bộ phải có khả năng giải quyết công việc, nhất là trong những hoàn cảnh khó khăn, phức tạp: "Những người có thể phụ trách giải quyết các vấn đề, trong những hoàn cảnh khó khăn" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 315).

Thứ hai, về bố trí, sử dụng cán bộ. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, bố trí, sử dụng cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ, căn cứ vào phẩm chất, năng lực, sở trường của từng người, bảo đảm nguyên tắc "người nào việc nấy", "dụng nhân như dụng mộc"; "phải khéo dùng cán bộ" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 314). Đồng thời, Người cũng chỉ rõ: "Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tuỳ chỗ mà dùng được" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 318). Điều này đòi hỏi người lãnh đạo phải hiểu rõ cán bộ, biết phát huy ưu điểm, khắc phục hạn chế và tạo điều kiện để mỗi người hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Việc sử dụng cán bộ phải bảo đảm công tâm, khách quan, không để thành kiến hoặc tình cảm cá nhân chi phối. Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: "Mình phải có độ lượng vĩ đại thì mới có thể đối với cán bộ một cách chí công vô tư, không có thành kiến, khiến cho cán bộ khỏi bị bỏ rơi; phải có tinh thần rộng rãi, mới có thể gần gũi những người mình không ưa; phải có tính chịu khó dạy bảo, mới có thể nâng đỡ những đồng chí còn kém, giúp cho họ tiến bộ; phải sáng suốt, mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây, mà cách xa cán bộ tốt; phải có thái độ vui vẻ, thân mật, các đồng chí mới vui lòng gần gũi mình" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 319).

Bên cạnh đó, Người đặc biệt coi trọng tính kế thừa và phát triển trong xây dựng đội ngũ cán bộ, chú trọng kết hợp giữa cán bộ lâu năm với cán bộ trẻ, cán bộ mới. Người nhận xét cán bộ mới "vì công tác chưa lâu, kinh nghiệm còn ít, có nhiều khuyết điểm. Nhưng họ lại có những ưu điểm hơn cán bộ cũ: họ nhanh nhẹn hơn, thường giàu sáng kiến hơn" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 237). Vì vậy, Người yêu cầu cán bộ cũ cần "hoan nghênh, dạy bảo, dìu dắt, yêu mến cán bộ mới", hai bên phải tôn trọng, giúp đỡ và học hỏi lẫn nhau (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 237).

Người cũng phê phán những biểu hiện tiêu cực trong bố trí, sử dụng cán bộ, như: cục bộ, địa phương, hẹp hòi. Người chỉ rõ, những biểu hiện này làm "hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả danh giá của người lãnh đạo" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 319). Vì vậy, việc đề bạt, cất nhắc cán bộ phải căn cứ vào yêu cầu công việc và năng lực thực tế: "Cất nhắc cán bộ, phải vì công tác, vì tài năng, vì cổ động cho đồng chí khác thêm hăng hái" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 321).

Thứ ba, về đánh giá cán bộ. Muốn xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm

vụ thì trước hết phải hiểu và đánh giá đúng cán bộ. Theo Người, đánh giá cán bộ là khâu đặc biệt quan trọng, có ý nghĩa quyết định đối với hiệu quả công tác cán bộ; đánh giá cán bộ phải bảo đảm tính toàn diện cả về phẩm chất và năng lực, đánh giá cả quá trình công tác: "Nhận xét cán bộ không nên chỉ xét ngoài mặt, chỉ xét một lúc, một việc, mà phải xét kỹ cả toàn bộ công việc của cán bộ" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 277 - 278).

Để đánh giá chính xác, Người yêu cầu cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ phải sâu sát, tham mưu chính xác cho cấp ủy đảng và lãnh đạo các cấp để có cái nhìn toàn diện, bao quát, tổng thể về quá trình rèn luyện, phấn đấu của từng cán bộ. Người nhấn mạnh: "Một người cán bộ khi trước có sai lầm, không phải vì thế mà sai lầm mãi. Cũng có cán bộ đến nay chưa bị sai lầm, nhưng chắc gì sau này không phạm sai lầm?"; "Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn luôn giống nhau"(Hồ Chí Minh, 2011, tr. 278). Đối với cán bộ lãnh đạo, việc đánh giá cần bao quát, toàn diện hơn: "Khi thất bại không hoang mang, khi thắng lợi không kiêu ngạo. Khi thi hành các nghị quyết kiên quyết, gan góc không sợ khó khăn; những người luôn luôn giữ đúng kỷ luật" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 315).

Thứ tư, về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Người nhấn mạnh "cán bộ là cái gốc của mọi công việc" và vì vậy "huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 309); đồng thời, Người chỉ rõ, huấn luyện chuyên môn, nghiệp vụ, nghề nghiệp phải theo phương châm "Làm việc gì học việc ấy" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 313), gắn kết kiến thức với yêu cầu thực tiễn. Người cũng đã chỉ ra rằng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là quá trình lâu dài, kiên trì, liên tục, không thể chỉ thông qua một vài khóa học hoặc một thời gian ngắn: "Không phải vài ba tháng, hoặc vài ba năm, mà đào tạo được một người cán bộ tốt" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 322).

Thứ năm, về chế độ, chính sách đối với cán bộ. Người căn dặn, để làm tốt chế độ, chính sách cán bộ, phải yêu thương cán bộ: "Nhưng yêu thương không phải là vỗ về, nuông chiều, thả mặc. Thương yêu là giúp họ học tập thêm, tiến bộ thêm. Là giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn sinh hoạt, ngày thường thì điều kiện dễ chịu, khi đau ốm thì chăm nom, gia đình họ khỏi khốn quẫn… Thương yêu là luôn chú ý đến công tác của họ, kiểm thảo họ. Hễ thấy khuyết điểm thì giúp họ sửa chữa ngay..."(Hồ Chí Minh, 2011, tr. 323).

Người coi việc đối đãi với cán bộ là vấn đề quan trọng trong công tác cán bộ: "Sao cho đối đãi đúng với mọi người? Đó là một vấn đề rất trọng yếu" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 317). Theo đó, cần bảo đảm điều kiện sinh hoạt và làm việc, quan tâm chăm sóc sức khỏe, hỗ trợ cán bộ giải quyết khó khăn về gia đình. Người nhấn mạnh: "Phải cho họ điều kiện sinh sống đầy đủ mà làm việc. Khi họ đau ốm, phải có thuốc thang. Tùy theo hoàn cảnh mà giúp họ giải quyết vấn đề gia đình. Những điều đó rất quan hệ với tinh thần của cán bộ, và sự thân ái đoàn kết trong Đảng" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 316). Tuy nhiên, đối với cán bộ phạm sai lầm, khuyết điểm thì: "... phải giải thích rõ ràng, làm cho họ tự trông thấy, tự nhận rõ sai lầm đó, làm cho họ vui lòng sửa đổi, chứ không phải bị cưỡng bức mà sửa đổi" (Hồ Chí Minh, 2011, tr. 323).

Như vậy, tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ được đề cập bao quát, toàn diện, có giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc. Đó là những chỉ dẫn hết sức quý báu đối với Đảng ta trong thực hiện chiến lược cán bộ, nhất là đối với công tác cán bộ ở cấp xã hiện nay.

3. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã

Cán bộ là nhân tố quyết định chất lượng và hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị. Vì vậy, Đảng luôn xác định công tác cán bộ là khâu then chốt trong xây dựng tổ chức và thực hiện nhiệm vụ chính trị. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu: "Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp, nhất là

cấp chiến lược và cấp cơ sở, có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn, thực sự chuyên nghiệp, liêm chính, thực hiện nghiêm trách nhiệm và đạo đức công vụ" (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026, tr. 129). Cùng với đó, Kết luận số 76-KL/TW ngày 28/7/2026 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về tiếp tục hoàn thiện, vận hành hiệu quả mô hình tổ chức tổng thể của hệ thống chính trị, mô hình chính quyền địa phương hai cấp cũng đề ra nhiệm vụ, giải pháp về xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của mô hình mới (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2026).

Trong mô hình chính quyền địa phương hai cấp, cán bộ cấp xã trực tiếp tham gia quản lý, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ và cung ứng dịch vụ công cho người dân, doanh nghiệp. Đây là lực lượng giữ vai trò cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân; đồng thời, trực tiếp tham mưu và giải quyết các công việc thuộc thẩm quyền của chính quyền cơ sở. Việc mở rộng chức năng, nhiệm vụ và thẩm quyền của cấp xã đặt ra yêu cầu cao hơn về phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn, năng lực quản lý, kỹ năng thực thi công vụ và khả năng ứng dụng công nghệ số của đội ngũ cán bộ.

Trước yêu cầu đó, Chỉ thị số 18/CT-TTg ngày 08/5/2026 về việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức chính quyền địa phương cấp xã đáp ứng yêu cầu của tình hình mới được xác định là nhiệm vụ thường xuyên, có ý nghĩa chiến lược đối với năng lực quản trị, điều hành và thực hiện nhiệm vụ chính trị (Thủ tướng Chính phủ, 2026). Đặc biệt, cần lấy sản phẩm, kết quả thực hiện nhiệm vụ, uy tín và sự hài lòng của Nhân dân làm thước đo chủ yếu. Trên cơ sở vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, trong thời gian tới, công tác cán bộ ở cấp xã cần tập trung vào hai nhóm giải pháp trọng tâm.

Một là, đổi mới công tác tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đánh giá và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp xã.

Trước hết, cần thực hiện đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ, bảo đảm tính liên thông từ phát hiện, tuyển chọn, bố trí, sử dụng đến đánh giá và đào tạo, bồi dưỡng. Công tác tạo nguồn và lựa chọn nhân sự cần chú trọng phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực thực tiễn, uy tín và khả năng đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm; khắc phục tình trạng quá chú trọng cơ cấu, hồ sơ, bằng cấp mà chưa quan tâm đúng mức đến kết quả thực hiện nhiệm vụ và mức độ tín nhiệm của Nhân dân. Đồng thời, cần mở rộng nguồn phát hiện, lựa chọn cán bộ từ thực tiễn công tác và phong trào quần chúng; chủ động xây dựng nguồn cán bộ kế cận, bảo đảm tính kế thừa và phát triển.

Đối với bố trí, sử dụng cán bộ, cần quán triệt nguyên tắc đúng người, đúng việc, phù hợp với năng lực, sở trường và yêu cầu nhiệm vụ. Việc phân công cán bộ phải căn cứ vào đặc điểm địa bàn, tính chất công việc và khối lượng nhiệm vụ được giao. Đặc biệt, cần ưu tiên bố trí cán bộ có chuyên môn, kinh nghiệm và khả năng xử lý tình huống tại những địa bàn phức tạp, có khối lượng công việc lớn; chú trọng các lĩnh vực đòi hỏi chuyên môn sâu, như: đất đai, xây dựng, dân tộc, tôn giáo, giải quyết khiếu nại, tố cáo. Đồng thời, cần khắc phục tình trạng bố trí cán bộ không phù hợp với năng lực, sở trường hoặc phân công công việc thiếu rõ ràng, chồng chéo. Quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ có năng lực và triển vọng, tạo điều kiện để cán bộ có kinh nghiệm hướng dẫn, hỗ trợ cán bộ mới, bảo đảm sự kế thừa và phát triển trong đội ngũ.

Cùng với đó, cần đổi mới nội dung đánh giá đội ngũ cán bộ cấp xã theo hướng toàn diện, thực chất, gắn phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, liêm chính, kỷ luật với năng lực thực tiễn. Đặc biệt, cần lấy sản phẩm, kết quả, tiến độ và chất lượng công việc làm căn cứ quan trọng để đánh giá; đồng thời, xem xét uy tín của cán bộ trong tổ chức và mức độ tín nhiệm, hài lòng của người dân, doanh nghiệp. Kết quả đánh giá phải được sử dụng làm căn cứ cho việc bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng và thực hiện chính sách

đối với cán bộ; kịp thời sàng lọc những trường hợp không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo quy định.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp xã phải được thực hiện thường xuyên, gắn với vị trí việc làm, chức trách và yêu cầu thực tiễn của chính quyền cấp xã. Nội dung đào tạo phải bảo đảm tính thiết thực, kết hợp giữa lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước với chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng thực thi công vụ. Đặc biệt, trong điều kiện chuyển đổi số, cần chú trọng trang bị kiến thức, kỹ năng số, năng lực khai thác và xử lý dữ liệu, sử dụng các nền tảng công nghệ, giải quyết hồ sơ trên môi trường điện tử và giao tiếp với người dân, doanh nghiệp qua các kênh số. Bên cạnh đó, cần nâng cao nhận thức về an toàn thông tin, bảo vệ dữ liệu và đạo đức công vụ trong môi trường số.

Hai là, về chế độ, chính sách đối với cán bộ cấp xã.

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về việc chăm lo cho cán bộ, các cơ quan có thẩm quyền cần bảo đảm chế độ, chính sách cho cán bộ, gắn quyền lợi với trách nhiệm và kết quả thực hiện nhiệm vụ; tiếp tục cải cách tiền lương, thu nhập và tiền thưởng theo hướng công bằng, thực chất, phù hợp với mức độ hoàn thành nhiệm vụ; có chính sách đãi ngộ tương xứng đối với cán bộ có kết quả, sản phẩm và đóng góp nổi trội. Đồng thời, cần hoàn thiện cơ chế đãi ngộ, tôn vinh và bảo vệ nhân tài, khuyến khích cán bộ đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Quan tâm thực hiện chính sách phù hợp đối với cán bộ công tác tại miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa và địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn; chú trọng hỗ trợ cán bộ có hoàn cảnh gia đình đặc biệt hoặc bị ảnh hưởng sức khỏe trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Bên cạnh đó, cần kịp thời động viên, biểu dương, khen thưởng những cán bộ có thành tích và đóng góp thực chất, tạo động lực để đội ngũ cán bộ yên tâm công tác, nâng cao tinh thần trách nhiệm và chất lượng phục vụ Nhân dân.

4. Kết luận

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ là cơ sở lý luận và định hướng quan trọng đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong từng giai đoạn cách mạng. Những quan điểm của Người về tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ vẫn giữ nguyên giá trị trong thực tiễn hiện nay. Đối với cấp xã, việc vận dụng tư tưởng của Người cần được cụ thể hóa bằng sự đổi mới đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ, từ lựa chọn, phân công, đánh giá đến đào tạo, bồi dưỡng và chăm lo chính sách. Qua đó, từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn, tinh thần trách nhiệm và khả năng thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số, thực sự gần dân, trọng dân, vì Nhân dân phục vụ, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở trong mô hình chính quyền địa phương hai cấp❐

Tài liệu tham khảo:

Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2026). *Nghị quyết số 30-NQ/TW ngày 15/10/2026 Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIV về tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp và đổi mới căn bản, toàn diện công tác cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.*

Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2026). *Kết luận số 76-KL/TW ngày 28/7/2026 Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XIV về tiếp tục hoàn thiện, vận hành hiệu quả mô hình tổ chức tổng thể của hệ thống chính trị, mô hình chính quyền địa phương 2 cấp.*

Đảng Cộng sản Việt Nam (2026). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV (Tập* I). Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

Hồ Chí Minh (2011). *Toàn tập (Tập 5)*. Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

Thủ tướng Chính phủ (2026). *Chỉ thị số 18/CT-TTg ngày 08/5/2026 về việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức chính quyền địa phương cấp xã đáp ứng yêu cầu của tình hình mới.*