

DOI: 10.62829/VNHN.377.378.77.82

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM VỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG THỜI KỲ ĐỔI MỚI VÀ HỘI NHẬP

✍️ ThS. Hoàng Văn Tiến

● **TÓM TẮT:** Trong tiến trình đổi mới toàn diện đất nước, công tác cán bộ luôn được Đảng Cộng sản Việt Nam xác định là khâu then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với sự thành công của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Thời kỳ đổi mới đặt ra những yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ cán bộ về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo và khả năng thích ứng với cơ chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Trên cơ sở kiên định nguyên tắc xây dựng Đảng, đồng thời không ngừng đổi mới tư duy và phương thức lãnh đạo, Đảng Cộng sản Việt Nam đã triển khai nhiều chủ trương, giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng công tác cán bộ. Việc nghiên cứu vai trò, nội dung và những vấn đề đặt ra trong công tác cán bộ của Đảng thời kỳ đổi mới có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc, góp phần làm rõ những thành tựu, hạn chế và định hướng tiếp tục hoàn thiện công tác này trong giai đoạn phát triển mới của đất nước.

● **Từ khóa:** Đảng Cộng sản Việt Nam; công tác cán bộ; thời kỳ đổi mới; nhân tố quyết định.

● **ABSTRACT:** In the process of comprehensive national renovation, cadre work has always been identified by the Communist Party of Vietnam as a key link, playing a decisive role in the success of the cause of national construction and defense. The renovation period has posed increasingly high requirements for the contingent of cadres in terms of political steadfastness, moral qualities, leadership capacity, and adaptability to the socialist-oriented market economy and international integration. On the basis of steadfast adherence to the principles of Party building, while continuously renewing thinking and leadership methods, the Communist Party of Vietnam has implemented numerous important guidelines and solutions to improve the quality of cadre work. Studying the role, contents, and emerging issues in the Party's cadre work during the renovation period is of profound theoretical and practical significance, contributing to clarifying achievements, limitations, and orientations for further improving this work in the new stage of national development.

● **Keywords:** Communist Party of Vietnam; cadre work; renovation period; decisive factor.

Ngày nhận bài: 05/01/2026 - Ngày bình duyệt: 06/01/2026 - Ngày duyệt đăng: 09/01/2026

Công tác cán bộ luôn là yếu tố sống còn đối với mọi tổ chức chính trị - đặc biệt là Đảng Cộng sản Việt Nam - vì cán bộ là nhân tố quyết định chất lượng lãnh đạo, triển khai đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước. Trong bối cảnh đất nước thực hiện công cuộc Đổi mới (từ 1986) và hội nhập quốc tế sâu rộng (từ những năm 1990 đến nay), yêu cầu về chất lượng, năng lực và tư duy của đội ngũ cán bộ càng trở nên bức thiết. Vì đội ngũ cán bộ có năng lực quyết định hiệu quả công tác lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

1. QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII khẳng định: “Công tác cán bộ phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả; lấy hiệu quả công tác và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu”. Đây là sự chuyển hướng có tính cách mạng trong tư duy về công tác cán bộ - từ “chọn người theo hồ sơ” sang “chọn người theo hành động thực tiễn”; từ “đúng quy trình” sang “đúng thực chất”; từ “chuẩn hành chính” sang “chuẩn giá trị”. Theo đó, Đảng phải (1) Định hình lại tiêu chí tuyển chọn cán bộ; (2) Phải minh bạch, cạnh tranh và kiểm soát quyền lực trong tuyển chọn; (3) Chuyển từ quy hoạch tĩnh sang quy hoạch động, tạo “dòng chảy cán bộ” thực chất.

1.1. Vị trí, vai trò của công tác cán bộ trong thời kỳ đổi mới: Đảng Cộng sản Việt Nam xác định cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, là “cái gốc của mọi công việc”. Trong thời kỳ đổi mới, công tác cán bộ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, bởi vì: Đó là điều kiện bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, hiệu lực quản lý của Nhà nước; là nhân tố quyết định chất lượng

hoạch định và tổ chức thực hiện đường lối đổi mới; đồng thời tác động trực tiếp đến niềm tin của nhân dân đối với Đảng và chế độ. Vì vậy, công tác cán bộ được xác định là khâu “then chốt của then chốt” trong công tác xây dựng Đảng.

2.2. Quan điểm cơ bản của Đảng Cộng sản Việt Nam về công tác cán bộ thời kỳ đổi mới:

- Công tác cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu của sự nghiệp đổi mới: Quá trình thực hiện công cuộc đổi mới toàn diện đất nước đặt ra yêu cầu cao về công tác cán bộ. Cụ thể, cán bộ phải có trình độ chuyên môn, bản lĩnh chính trị, năng lực thực tiễn và khả năng thích ứng với kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Vì vậy, công tác cán bộ phải gắn chặt với nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

- Kiên định nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ: ĐCSVN khẳng định: Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, trên cơ sở bảo đảm đúng nguyên tắc: Tập trung dân chủ; Tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách; Đúng quy trình, tiêu chuẩn, thẩm quyền. Đây là nguyên tắc bảo đảm công tác cán bộ không bị chi phối bởi lợi ích cá nhân, cục bộ, phe nhóm.

- Lấy tiêu chuẩn và hiệu quả công tác làm thước đo chủ yếu: Trong thời kỳ đổi mới, Đảng nhấn mạnh: Cán bộ phải có đức và tài, trong đó đức là gốc. Việc đánh giá cán bộ phải đảm bảo tính toàn diện, khách quan, dựa vào kết quả, sản phẩm công việc và gắn với sự hài lòng của nhân dân. Phải khắc phục tình trạng: Đánh giá hình thức; nể nang, cảm tính; “Chạy chức, chạy quyền”.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược:

Đảng đặc biệt coi trọng việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý; chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận; trẻ hóa, tiêu chuẩn hóa, chuyên môn hóa đội ngũ cán bộ.

Mục tiêu là xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng; có đạo đức, lối sống trong sạch; có tư duy đổi mới, tầm nhìn chiến lược.

- Kết hợp chặt chẽ giữa xây và chống trong công tác cán bộ:

+ *Xây*: Cơ chế tuyển chọn, đào tạo, sử dụng, đãi ngộ cán bộ; tạo môi trường để cán bộ công hiến, sáng tạo.

+ *Chống*: Tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; Suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; Lợi ích nhóm, cục bộ địa phương. Đây là điểm nhấn quan trọng của công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay.

2.3. Ý nghĩa và đánh giá:

- Ý nghĩa: Góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng; Bảo đảm sự ổn định chính trị và phát triển bền vững đất nước; Củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng.

- Đánh giá: Quan điểm của ĐCSVN về công tác cán bộ trong thời kỳ đổi mới là: Nhất quán - Khoa học - Phù hợp thực tiễn Việt Nam. Tuy nhiên, thực hiện còn gặp những thách thức, như: Đánh giá cán bộ chưa thật sự khách quan; Tình trạng chạy chức, chạy quyền chưa được xóa bỏ triệt để.

Trong thời kỳ đổi mới, ĐCSVN xác định công tác cán bộ là nhân tố quyết định thành công của sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước. Việc kiên trì, sáng tạo thực hiện đúng các quan điểm về công tác cán bộ là điều kiện tiên quyết để xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu của giai đoạn mới.

2. CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG THỜI KỲ ĐỔI MỚI (1986-2000)

Đây là thời kỳ đầu của đổi mới kinh tế; chuyển đổi từ kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường định hướng XHCN. Đất nước đối mặt với nhiều thách thức như: lạm phát, kém hiệu quả trong quản lý kinh tế,

hạn chế về nguồn lực, thiếu nhân sự có trình độ chuyên môn.

- *Cải cách tiêu chí tuyển chọn và sử dụng cán bộ*: Mở rộng tiêu chí sang năng lực hoạch định chính sách, quản lý kinh tế, công nghệ. Đồng thời ưu tiên đào tạo cán bộ trẻ, có trình độ học vấn và năng lực thực tiễn.

- *Tổ chức lại hệ thống đào tạo cán bộ*: Thành lập các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng chuyên nghiệp hóa. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo cán bộ.

- *Bước đầu minh bạch hóa quy trình bổ nhiệm, luân chuyển*: Áp dụng các quy trình ít mang tính “xin - cho”, tăng cường kiểm tra, giám sát.

3. CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP QUỐC TẾ SÂU RỘNG (2000-NAY)

3.1. Yêu cầu mới về đội ngũ cán bộ:

Trong bối cảnh Việt Nam gia nhập WTO (2007), ký kết các FTA thế hệ mới, đẩy mạnh hội nhập khu vực và toàn cầu, yêu cầu của công tác cán bộ cũng nhằm đáp ứng về: *Năng lực hội nhập*: hiểu biết pháp luật quốc tế, kinh tế thị trường, quản trị công hiện đại; *Khả năng lãnh đạo/chuyên môn đa lĩnh vực*: kinh tế số, thương mại quốc tế, quản trị rủi ro; *Tiêu chuẩn mới*: kỹ năng ngoại ngữ; hiểu biết văn hóa, xã hội, quan hệ quốc tế.

3.2. Thành tựu nổi bật:

Cải thiện chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý: Tỷ lệ cán bộ có trình độ đại học trở lên ngày càng tăng; Cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược có kinh nghiệm hoạch định chính sách và đàm phán quốc tế.

Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: Tăng cường liên kết với các cơ sở đào tạo quốc tế; Mở rộng chương trình đào tạo ngắn hạn, dài hạn cho cán bộ trẻ.

Phát triển cơ chế đánh giá, quy hoạch cán bộ theo hướng khoa học: Xây dựng

tiêu chí đánh giá hiệu quả công tác gắn với nhiệm vụ chính trị, kết quả thực thi.

3.3. Hạn chế và thách thức:

a) Một số cán bộ còn hạn chế năng lực chuyên môn, tư duy chiến lược; Còn tồn tại khoảng cách giữa yêu cầu hội nhập và thực tế năng lực.

b) Tình trạng cát cứ thông tin và bảo thủ trong quản lý: Chưa thực sự ứng dụng mạnh mẽ quản trị hiện đại, dữ liệu hóa.

c) Cơ chế quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển đôi khi chưa thực sự công khai - minh bạch: Hạn chế trong áp dụng các tiêu chí đánh giá khoa học, dẫn đến rủi ro “chạy chức, chạy quyền”.

3.4. Phân tích một số yếu tố quyết định hiệu quả công tác cán bộ

a) Đổi mới tư duy lãnh đạo: Lãnh đạo phải định hướng rõ “tư duy hội nhập” từ trong đào tạo đến thực tiễn công tác; Phải hiểu và thích ứng nhanh với nền kinh tế số, cách mạng công nghiệp 4.0.

b) Tăng cường tính minh bạch và trách nhiệm giải trình: Xây dựng cơ chế đánh giá hiệu quả công việc rõ ràng, dữ liệu hóa; Công khai hóa tiêu chí quy hoạch, bổ nhiệm; chịu trách nhiệm công khai kết quả.

c) Đào tạo đa dạng hóa nguồn lực: Khuyến khích cán bộ tham gia đào tạo liên ngành; học tập ở nước ngoài; Kết hợp đào tạo trong nước, quốc tế; lý luận – thực hành. Đổi mới từ đánh giá bằng “quan hệ” sang đánh giá bằng “kết quả”; Hệ thống KPI rõ ràng cho các vị trí lãnh đạo chủ chốt.

4. NHỮNG KHÓ KHĂN, THÁCH THỨC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ HIỆN NAY

4.1. Khó khăn về nhận thức và tư duy: Một bộ phận cán bộ, tổ chức chưa nhận thức đầy đủ vai trò “then chốt của then chốt” của công tác cán bộ. Bên cạnh đó, tư duy nhiệm kỳ, tư duy cục bộ, khép kín vẫn còn tồn tại; chưa thực sự coi trọng năng lực,

hiệu quả thực tiễn; Chưa mạnh dạn đổi mới trong phát hiện, sử dụng và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm.

4.2. Bất cập trong cơ chế, chính sách: Quy định về tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá cán bộ ở một số lĩnh vực còn chòng chéo, thiếu đồng bộ. Bên cạnh đó, cơ chế đánh giá cán bộ chưa thực sự dựa trên kết quả, sản phẩm cụ thể, còn nặng về hình thức, cảm tính; Chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài cũng chưa đủ mạnh, chưa tạo động lực cạnh tranh lành mạnh.

4.3. Chất lượng đội ngũ cán bộ chưa đồng đều: Một bộ phận cán bộ còn hạn chế về năng lực chuyên môn, kỹ năng quản lý, tư duy chiến lược; Khả năng thích ứng với chuyển đổi số, hội nhập quốc tế của nhiều cán bộ còn yếu; Tình trạng “vừa thừa, vừa thiếu” cán bộ ở một số ngành, địa phương.

4.4. Công tác quy hoạch, đào tạo và sử dụng cán bộ: Quy hoạch cán bộ có nơi còn mang tính khép kín, thiếu liên thông giữa các cấp, các ngành. Việc đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn chặt với yêu cầu vị trí việc làm và thực tiễn công tác; cũng như việc bố trí, sử dụng cán bộ đôi khi chưa đúng người, đúng việc, gây lãng phí nguồn lực.

4.5. Vấn đề đạo đức công vụ và kỷ luật, kỷ cương: Một bộ phận cán bộ suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; Tình trạng né tránh, đùn đẩy trách nhiệm; sợ sai, sợ trách nhiệm trong thi hành công vụ vẫn tồn tại; Công tác kiểm tra, giám sát có nơi chưa kịp thời, chưa đủ sức răn đe.

4.6. Tác động của bối cảnh mới: Yêu cầu phát triển nhanh và bền vững, chuyển đổi số, cải cách hành chính đặt ra áp lực rất lớn cho đội ngũ cán bộ. Trong khi sự cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao giữa khu vực công và khu vực tư ngày càng gay gắt. Tác động của mặt trái kinh tế thị trường, mạng xã hội làm gia tăng nguy cơ tiêu cực.

4.7. Thách thức trong xây dựng đội

ngũ kế cận: Nguồn cán bộ trẻ có chất lượng chưa nhiều, một số thiếu bản lĩnh, kinh nghiệm thực tiễn. Cơ hội rèn luyện, thử thách cán bộ trẻ còn hạn chế. Chưa tạo được môi trường đủ hấp dẫn để cán bộ trẻ gắn bó lâu dài.

Tóm lại, công tác cán bộ hiện nay đòi hỏi phải đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ và thực chất, lấy hiệu quả công việc, đạo đức và năng lực làm thước đo trung tâm; đồng thời có cơ chế bảo vệ, khuyến khích cán bộ dám đổi mới, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

5. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG GIAI ĐOẠN TỚI

5.1. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ hội nhập với nền kinh tế số: Khuyến khích cán bộ hiểu và ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý; đi đôi với việc xây dựng chương trình đào tạo chuyên sâu về kinh tế số, quản trị thông minh.

5.2. Tăng cường công tác giám sát, kiểm tra và tự phê bình: Áp dụng các hệ thống kiểm toán nội bộ và độc lập; đi đôi với khuyến khích phản biện, cơ chế xử lý sai phạm nhanh – minh bạch.

5.3. Đẩy mạnh công tác quy hoạch cán bộ trẻ, tài năng: Thiết lập tiêu chí phát hiện và phát triển cán bộ trẻ có năng lực; Thực hiện mentor – protégé (hướng dẫn, dìu dắt thế hệ kế cận).

5.4. Ứng dụng quản trị tri thức và dữ liệu lớn: Xây dựng kho dữ liệu cán bộ quốc gia để theo dõi năng lực, hiệu quả và lộ trình phát triển; đồng thời hệ thống hóa đánh giá theo thời gian thực – phản hồi liên tục.

Công tác cán bộ của Đảng Cộng sản Việt Nam trong thời kỳ Đổi mới và hội nhập đã đạt được những bước tiến quan trọng, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội và nâng cao vai trò quốc tế của đất nước. Tuy nhiên, trong bối cảnh hội nhập sâu rộng, cạnh tranh chất lượng nguồn nhân

lực ngày càng quyết liệt, công tác cán bộ cần tiếp tục được đổi mới toàn diện - từ tư duy, quy trình đến thực thi – nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ thực sự “vừa hồng, vừa chuyên”, có tầm nhìn chiến lược và khả năng thích ứng với thời đại.

5.5. Hoàn thiện thể chế công tác cán bộ – công khai, minh bạch, chống chạy chức, chạy quyền

Trong hệ thống chính trị nước ta, thể chế công tác cán bộ giữ vai trò trụ cột, là nền tảng để quyền lực được sử dụng đúng mục đích, đúng đối tượng, phục vụ nhân dân. Báo cáo tổng kết *Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (2018)* của Ban Tổ chức Trung ương chỉ rõ: “Phân cấp, phân quyền trong công tác cán bộ chưa gắn chặt với ràng buộc trách nhiệm và kiểm soát quyền lực, dẫn đến nguy cơ chạy chức, chạy quyền và tình trạng thiếu thống nhất trong thực thi”. Từ thực tiễn đó, yêu cầu hoàn thiện thể chế công tác cán bộ trở thành nhiệm vụ cấp bách, vừa mang tính chiến lược, vừa có ý nghĩa lâu dài trong công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng. Cụ thể: (1) *Phân cấp, phân quyền phải gắn liền với ràng buộc trách nhiệm và hậu kiểm;* (2) *Thể chế hóa đầy đủ Quy định số 205-QĐ/TW để kiểm soát quyền lực trong mọi khâu công tác cán bộ;* (3) *Tăng cường công khai, minh bạch - hình thức kiểm soát xã hội hóa quyền lực hiệu quả;* (4) *Kiểm soát quyền lực song hành với khuyến khích đổi mới và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm.*

6. MỘT SỐ NỘI DUNG CƠ BẢN THỰC HIỆN CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ VÀ SẮP XẾP TỔ CHỨC BỘ MÁY TINH GỌN HIỆN NAY:

Thực hiện các Nghị quyết của Đảng về tinh gọn tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đặt ra yêu cầu cao hơn trong việc xây

dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, năng lực chuyên môn cao, uy tín và tinh thần đổi mới, dám nghĩ dám làm.

7.1. Nhận thức và trách nhiệm trong công tác cán bộ: Một bộ phận cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu chưa nhận thức đầy đủ vai trò đặc biệt quan trọng của công tác cán bộ. Trách nhiệm cá nhân, nhất là người đứng đầu, chưa được thực hiện nghiêm, còn tình trạng né tránh, nể nang, ngại va chạm. Yêu cầu đặt ra là cần nâng cao nhận thức, đề cao trách nhiệm chính trị và trách nhiệm cá nhân.

7.2. Đổi mới công tác quy hoạch cán bộ: Quy hoạch chưa gắn chặt với chiến lược phát triển ngành, lĩnh vực, địa phương. Chất lượng quy hoạch chưa cao; còn tình trạng quy hoạch khép kín, hình thức, thiếu cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ có trình độ cao; Chưa gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng cán bộ. Cần quy hoạch mở, động, liên thông, dựa trên tiêu chuẩn, năng lực và triển vọng phát triển.

7.3. Công tác đánh giá cán bộ – khâu khó và yếu: Đánh giá cán bộ còn mang tính cảm tính, định tính, chưa dựa nhiều vào sản phẩm, kết quả công việc. Chưa khắc phục triệt để tình trạng nể nang, dĩ hòa vi quý, đánh giá chưa sát thực chất. Việc lấy ý kiến nhân dân, tập thể còn hình thức. Vì vậy, cần đổi mới đánh giá cán bộ theo hướng đa chiều, định lượng, gắn với hiệu quả thực thi nhiệm vụ.

7.4. Sắp xếp, bố trí, sử dụng cán bộ gắn với tinh gọn bộ máy: Việc sắp xếp tổ

chức bộ máy làm phát sinh tình trạng dôi dư cán bộ, tâm lý lo lắng, thiếu ổn định. Một số nơi bố trí cán bộ chưa đúng người, đúng việc, còn cục bộ, khép kín. Luân chuyển cán bộ chưa thực sự hiệu quả, còn hình thức. Từ thực tế đó đặt ra yêu cầu bố trí cán bộ theo vị trí việc làm, năng lực thực tiễn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới.

7.5. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa theo kịp yêu cầu đổi mới: Nội dung đào tạo còn nặng lý luận, nhẹ kỹ năng thực tiễn. Chưa chú trọng đầy đủ đến kỹ năng lãnh đạo, quản trị hiện đại, chuyển đổi số, hội nhập quốc tế. Chưa gắn chặt đào tạo với sử dụng và đánh giá cán bộ. Do đó, cần đào tạo cán bộ theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và cá thể hóa.

7.6. Kiểm soát quyền lực và phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ: Vẫn còn biểu hiện chạy chức, chạy quyền, lợi ích nhóm, vi phạm nguyên tắc trong công tác cán bộ. Cơ chế kiểm soát quyền lực chưa thật sự chặt chẽ, đồng bộ. Xử lý vi phạm có nơi chưa kịp thời, chưa đủ sức răn đe. Cho nên, phải siết chặt kỷ luật, kỷ cương, kiểm soát quyền lực gắn với trách nhiệm giải trình.

7.7. Một số yêu cầu và định hướng lớn: Thực hiện nghiêm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ. Lấy phẩm chất, năng lực và uy tín làm thước đo chủ yếu. Gắn công tác cán bộ với tinh gọn bộ máy, cải cách hành chính, chuyển đổi số. Xây dựng đội ngũ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo vì lợi ích chung./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Đảng Cộng sản Việt Nam: *Về cán bộ và công tác cán bộ trong thời kỳ Đổi mới (trích văn kiện Đảng)* (NXB Chính trị Quốc gia – Sự thật, 2018)
- Kiểm tra, giám sát của Đảng về công tác cán bộ* - TS. Phan Thăng An (NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, 2024)

- Văn kiện Đại hội Đảng (XI, XII, XIII) – chứa các chính sách, định hướng về công tác cán bộ, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm và đánh giá cán bộ.*
- Nghị quyết số 26-NQ/TW (19/5/2018) – tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ ở tất cả các cấp, đặc biệt là cấp chiến lược với phẩm chất, năng lực và uy tín đáp ứng nhiệm vụ.