

Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay

PGS, TS. LƯU VĂN QUẢNG

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: quang.ips@gmail.com

Nhận ngày 7 tháng 12 năm 2025; chấp nhận đăng tháng 01 năm 2026.

Tóm tắt: Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”; “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém” (Hồ Chí Minh, 2011). Lời dạy đó nêu bật vai trò quyết định của đội ngũ cán bộ đối với sự thành bại của sự nghiệp cách mạng. Đối với công tác xây dựng Đảng, cán bộ luôn được xem là khâu “then chốt của mọi then chốt”, là vấn đề cực kỳ quan trọng trong các giai đoạn phát triển. Trước những thời cơ và thách thức mới, Đảng ta càng đặc biệt chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Từ khóa: đội ngũ cán bộ; cấp chiến lược; Việt Nam.

Abstract: President Hồ Chí Minh once affirmed that “cadres are the root of all work” and that “the success or failure of all tasks depends on whether cadres are good or weak” (Hồ Chí Minh, 2011). These teachings underscore the decisive role of cadres in the success or failure of the revolutionary cause. In Party-building efforts, cadres have always been regarded as the “key of all keys,” an issue of paramount importance across different stages of development. In the face of new opportunities and challenges, the Party has placed even greater emphasis on building a strong cadre workforce, particularly at the strategic level, to meet task requirements in the new context.

Keywords: cadre workforce; strategic level; Vietnam.

1. Đặt vấn đề

Đại hội XIII của Đảng (2021) đã ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW về chiến lược cán bộ, trong đó đặt ra mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp “đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”. Trong Dự thảo Văn kiện Đại hội lần thứ XIV của Đảng, tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ cấp chiến lược một lần nữa được nhấn mạnh, trong đó Đảng ta đề ra yêu cầu tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược thật sự tiêu biểu, có đủ phẩm chất, năng lực, phù hợp với bối cảnh mới và nhiệm vụ phát triển đất nước giai đoạn mới.

2. Nội dung

2.1. Khái niệm và đặc trưng của đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở Việt Nam

Cán bộ cấp chiến lược là thuật ngữ chỉ bộ phận cán bộ nằm ở vị trí cao nhất của tháp nhân sự quốc gia - những người giữ các cương vị lãnh đạo trọng yếu, có

tính quyết định đến toàn bộ sự nghiệp cách mạng của đất nước. Bản thân từ “chiến lược” đã cho thấy tầm quan trọng đặc biệt của nhóm cán bộ này. Tuy có số lượng ít, nhưng họ có vai trò chi phối sự phát triển chung, quyết định sự thắng lợi của sự nghiệp cách mạng. Trong hệ thống chính trị Việt Nam, cán bộ cấp chiến lược thường bao gồm những cán bộ lãnh đạo cao cấp của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức đoàn thể, như: các Ủy viên Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương, lãnh đạo chủ chốt các ban, bộ, ngành ở Trung ương, bí thư tỉnh ủy, thành ủy... Những chức danh này hiện do Bộ Chính trị, Ban Bí thư trực tiếp quản lý (khoảng trên 600 cán bộ). Khái niệm cán bộ cấp chiến lược được sử dụng để phân biệt với các nhóm cán bộ khác như cán bộ cấp trung, cán bộ cấp cơ sở - những người giữ cương vị quản lý hẹp hơn, và chủ yếu đóng vai trò tổ chức thực hiện các quyết định do cán bộ cấp chiến lược đề ra. Nói

cách khác, cán bộ cấp chiến lược là những người giữ trọng trách hoạch định đường lối, chính sách tầm quốc gia và lãnh đạo, chỉ đạo việc tổ chức thực hiện trên phạm vi toàn quốc.

Nhìn một cách tổng quát, đội ngũ cán bộ cấp chiến lược có một số đặc điểm nổi bật như sau:

(1) Tính tinh hoa: Tuy chỉ chiếm một tỷ lệ rất nhỏ, nhưng đây là bộ phận cán bộ ưu tú nhất, nắm giữ các vị trí then chốt, trọng yếu trong hệ thống chính trị. Họ là những người đứng đầu ở tầm quốc gia, đứng đầu các ngành, lĩnh vực và địa phương trọng điểm, đại diện cho uy tín và quyền lực của chế độ.

(2) Tầm ảnh hưởng lớn: Ở vị trí đỉnh cao của cấu trúc quyền lực, cán bộ cấp chiến lược có ảnh hưởng quyết định đến sự sống còn và phát triển của Đảng và đất nước. Mọi quyết sách quan trọng về định hướng phát triển, an ninh, đối ngoại, kinh tế - xã hội... đều do nhóm cán bộ này thảo luận và thông qua. Hiệu quả lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ cấp chiến lược sẽ quyết định sự thành bại của công cuộc đổi mới.

(3) Chức năng lãnh đạo, định hướng vĩ mô: Cán bộ cấp chiến lược có chức năng chủ yếu là đề ra chủ trương, chính sách ở tầm vĩ mô; xây dựng kế hoạch chiến lược; điều phối và huy động các nguồn lực quốc gia để thực thi các mục tiêu chiến lược đề ra. Họ cũng giữ vai trò tổng hợp thông tin phản hồi từ các cấp, các ngành, qua đó kịp thời điều chỉnh, bổ sung chính sách.

(4) Tính đại diện cao: Đội ngũ cán bộ cấp chiến lược chính là những người đại diện cho trí tuệ, bản lĩnh và ý chí của Đảng Cộng sản Việt Nam. Hình ảnh, uy tín của họ gắn liền với uy tín và sức mạnh của Đảng trước nhân dân. Do đó, yêu cầu đặt ra đối với cán bộ cấp chiến lược thường cao hơn so với các nhóm cán bộ khác cả về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực trí tuệ và trình độ quản lý.

2.2. Bối cảnh mới và yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ cấp chiến lược

Đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở Việt Nam hiện đang hoạt động trong một bối cảnh quốc tế và trong nước có nhiều biến chuyển nhanh chóng, phức tạp.

Trên thế giới, quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế tiếp tục tiến triển mạnh mẽ, đặt ra yêu cầu nước ta phải chủ động tham gia các định chế kinh tế - chính trị toàn cầu và khu vực. Việt Nam đã là thành viên của nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, đồng thời

đảm nhiệm những vai trò quốc tế quan trọng. Điều này đòi hỏi cán bộ lãnh đạo cấp cao phải có tầm nhìn toàn cầu, hiểu biết sâu về luật pháp và thông lệ quốc tế, đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế đa dạng. Bên cạnh đó, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ trên phạm vi toàn cầu. Sự phát triển vượt bậc của công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, tự động hóa... mang lại cả những cơ hội và thách thức lớn. Đối với Việt Nam, Cách mạng công nghiệp 4.0 đã đặt ra áp lực phải hiện đại hóa phương thức quản lý và thúc đẩy phát triển kinh tế số. Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 52-NQ/TW (2019), trong đó nhấn mạnh cần “chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0; chuẩn hóa và nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước các cấp”(Nghị quyết số 52-NQ/TW năm 2019).

Bên cạnh yếu tố quốc tế và công nghệ, tình hình trong nước cũng đặt ra những yêu cầu mới. Đất nước đang trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chuyển đổi sang nền kinh tế số. Đảng ta chủ trương xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, mở rộng nền dân chủ xã hội chủ nghĩa, sắp xếp lại tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, hướng tới xây dựng một hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Quá trình đó đòi hỏi chúng ta phải đổi mới phương thức lãnh đạo, quản trị quốc gia, buộc đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược phải nâng cao năng lực thích ứng. Công cuộc xây dựng và chỉnh đốn Đảng, đặc biệt là đấu tranh chống tham nhũng, suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong đội ngũ cán bộ, đảng viên, cũng đặt ra thách thức lớn. Đồng thời, đây cũng là cơ hội để rèn luyện, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược.

Để đáp ứng những đòi hỏi trên, đội ngũ cán bộ cấp chiến lược của Việt Nam cần có những phẩm chất và năng lực toàn diện hơn. Trên cơ sở các định hướng của Đảng và những nghiên cứu gần đây, có thể khái quát một số yêu cầu tiêu biểu:

Thứ nhất, họ phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với lý tưởng cách mạng. Đây được xem là phẩm chất nền tảng. Cán bộ cấp chiến lược phải kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và mục tiêu độc lập dân tộc gắn với chủ nghĩa xã hội. Họ phải kiên định trước mọi khó khăn, giữ vững

nguyên tắc, không dao động trước các tác động của hoàn cảnh; đồng thời luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm, đặt lợi ích của Đảng, lợi ích của đất nước và nhân dân lên trên lợi ích cá nhân.

Thứ hai, họ phải có đạo đức trong sáng, lối sống gương mẫu. Do giữ trọng trách đại diện cho Đảng và Nhà nước, cán bộ cấp chiến lược phải nêu cao tính tiên phong, gương mẫu về đạo đức, lối sống. Họ cần phải sống khiêm tốn, giản dị; tận tụy phục vụ nhân dân; liêm khiết, không tham nhũng, không “lợi ích nhóm”; công tâm, khách quan trong công việc. Người cán bộ cấp chiến lược phải thật sự “nói đi đôi với làm”, nghiêm túc tự phê bình và phê bình, giữ gìn sự đoàn kết trong Đảng. Đặc biệt, mỗi cán bộ cấp cao “càng lên cao càng phải gương mẫu” như Đảng đã nhấn mạnh trong các quy định về nêu gương (Quy định 08-QĐ/TW năm 2018).

Thứ ba, họ phải có tầm nhìn chiến lược và tư duy đổi mới, sáng tạo. Đây là yêu cầu hàng đầu về năng lực trí tuệ của cán bộ cấp chiến lược. Họ phải có tầm nhìn xa, trông rộng, dự báo đúng tình hình, nhận diện sớm những xu hướng lớn của thế giới và trong nước để đề ra các quyết sách chiến lược phù hợp. Khả năng tư duy chiến lược còn thể hiện ở việc không sa vào tư duy nhiệm kỳ, cục bộ địa phương, mà biết đặt lợi ích lâu dài của quốc gia, dân tộc lên trên hết. Đồng thời, phải có tư duy đổi mới, sáng tạo và dám triển khai các giải pháp đột phá vì lợi ích chung. Dự thảo Văn kiện Đại hội XIV đề cao phẩm chất “năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung” ở người cán bộ, cho thấy Đảng kỳ vọng đội ngũ cán bộ cấp cao thật sự tiên phong trong đổi mới, dám đương đầu với việc khó, dám quyết đoán vì sự phát triển của đất nước.

Thứ tư, họ phải có năng lực lãnh đạo, quản trị tiên tiến. Cán bộ cấp chiến lược phải giỏi lãnh đạo, quản lý ở tầm vĩ mô. Họ cần am hiểu sâu rộng lĩnh vực mình phụ trách, đồng thời có kiến thức tổng hợp về nhiều mặt (kinh tế, chính trị, pháp luật, văn hóa, đối ngoại...). Trong điều kiện mới, năng lực quản trị của cán bộ cấp cao càng phải hiện đại, áp dụng khoa học công nghệ và phương pháp quản lý tiên tiến vào điều hành đất nước.

Thứ năm, họ phải có hiểu biết sâu rộng và khả năng thích ứng với môi trường quốc tế. Quá trình hội nhập quốc tế đòi hỏi cán bộ cấp chiến lược phải có năng lực làm việc trong môi trường toàn cầu. Điều này đòi hỏi họ phải có trình độ ngoại ngữ (đặc biệt là tiếng Anh) đủ

để giao tiếp, đàm phán, nghiên cứu tài liệu quốc tế; am hiểu luật pháp, thông lệ quốc tế và văn hóa của các đối tác; có kỹ năng đối ngoại, khả năng hội nhập văn hóa tốt. Đây cũng là những tiêu chí chung cho mọi cán bộ cấp chiến lược trong thời kỳ hội nhập: vừa vững vàng về lập trường, vừa linh hoạt, nhạy bén trong quan hệ quốc tế.

Thứ sáu, trình độ khoa học - công nghệ và kiến thức thời đại. Bước vào kỷ nguyên Cách mạng công nghiệp 4.0, cán bộ cấp chiến lược không thể thiếu hiểu biết cơ bản về khoa học - công nghệ hiện đại. Họ cần có trình độ tin học, công nghệ thông tin tốt, nắm bắt được các xu hướng công nghệ mới (chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn...) để kịp thời đưa ra quyết sách phù hợp, đồng thời luôn có ý thức tự học, cập nhật tri thức mới suốt đời.

2.3. Thực trạng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở Việt Nam hiện nay

2.3.1. Những ưu điểm của đội ngũ cán bộ cấp chiến lược. Sau gần 40 năm đổi mới, đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở Việt Nam đã có sự trưởng thành vượt bậc về nhiều mặt.

Thứ nhất, đa số cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt các cấp hiện nay có phẩm chất chính trị, năng lực và uy tín đáp ứng yêu cầu phát triển của thời kỳ mới. Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII (2018) đánh giá phần lớn cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo đều vững vàng về bản lĩnh, có trình độ và khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao (Nghị quyết 26-NQ/TW năm 2018). Cơ cấu độ tuổi và trình độ của đội ngũ này ngày càng hợp lý hơn so với trước: đội ngũ từng bước được trẻ hóa, có sự chuyển giao thế hệ; mặt bằng trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ được nâng cao, nhiều cán bộ cấp chiến lược được đào tạo bài bản, có học vị cao và khả năng hoạch định chính sách tốt. Đây là những tiền đề quan trọng giúp đội ngũ cán bộ cấp cao bắt kịp yêu cầu của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong bối cảnh mới.

Thứ hai, về chính trị - tư tưởng, tuyệt đại đa số cán bộ cấp chiến lược giữ vững bản lĩnh chính trị kiên định, trung thành với Đảng, với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội. Về đạo đức lối sống, phần lớn cán bộ cấp cao có lối sống giản dị, gần gũi nhân dân, chấp hành kỷ luật. Họ giữ gìn được phẩm chất liêm chính, gương mẫu, thực hiện tốt quy định về

trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên. Nhờ đó, uy tín của đội ngũ cán bộ cấp chiến lược trong nhân dân ngày càng được củng cố.

Thứ ba, một bộ phận cán bộ cấp chiến lược rất năng động, sáng tạo, nhanh chóng bắt nhịp với xu thế hội nhập quốc tế. Thực tế cho thấy, đã có những cán bộ lãnh đạo cấp cao của Đảng và Nhà nước làm việc hiệu quả trên trường quốc tế, trực tiếp tham gia đàm phán thành công nhiều hiệp định quan trọng, góp phần nâng cao vị thế đối ngoại của Việt Nam. Bên cạnh đó, một số chuyên gia khoa học - công nghệ đầu ngành ở tầm chiến lược đã có những đóng góp tích cực, giúp đất nước tiếp cận các thành tựu khoa học - kỹ thuật mới của thế giới. Những cán bộ cấp chiến lược tiêu biểu này chính là những đầu tàu dẫn dắt quá trình hội nhập và phát triển, tạo dấu ấn uy tín của Việt Nam trên trường quốc tế.

Thứ tư, công tác quy hoạch, đào tạo và luân chuyển cán bộ cấp chiến lược trong những năm qua đạt được những kết quả đáng ghi nhận. Đảng đã ban hành nhiều quy định, chương trình để chuẩn hóa và cập nhật kiến thức cho các cán bộ thuộc diện quy hoạch cấp chiến lược, nhờ đó trình độ lý luận và kỹ năng lãnh đạo, quản lý của nguồn cán bộ kế cận được nâng lên. Việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo giữa các địa phương, đơn vị được đẩy mạnh, giúp rèn luyện đội ngũ và tạo nguồn kế thừa. Nổi bật là chủ trương bố trí người đứng đầu cấp ủy không là người địa phương được thực hiện khá quyết liệt: lần đầu tiên trong lịch sử Đảng, 100% bí thư tỉnh ủy trên cả nước đều không phải người địa phương. Điều này tạo nên sự khách quan và đổi mới trong công tác cán bộ. Nhìn chung, chất lượng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đã có những chuyển biến tích cực; nhiều đồng chí phát huy tốt năng lực trên cương vị lãnh đạo, góp phần quan trọng vào những thành tựu phát triển chung của đất nước trong thời kỳ đổi mới.

2.3.2. Những hạn chế chính của đội ngũ cán bộ cấp chiến lược hiện nay

Bên cạnh các ưu điểm nêu trên, đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở nước ta vẫn còn một số hạn chế, bất cập.

Thứ nhất, đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh. Về số lượng, đội ngũ cán bộ cấp chiến lược là khá lớn, nhưng chất lượng tổng thể không cao như kỳ vọng. Cơ cấu đội ngũ ở một số nơi chưa hợp lý, xảy ra tình trạng thừa về số lượng, nhưng thiếu về chất lượng. Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong

đội ngũ cán bộ cấp chiến lược hiện nay vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra. Trong một số lĩnh vực trọng yếu còn thiếu vắng các cán bộ cấp chiến lược giỏi; đội ngũ chuyên gia đầu ngành về kinh tế, khoa học - công nghệ ở tầm chiến lược còn khá khiêm tốn. Điều này dẫn đến tình trạng hụt hẫng cán bộ đầu ngành ở một số lĩnh vực, làm hạn chế năng lực hoạch định chính sách vĩ mô của đất nước.

Thứ hai, một bộ phận cán bộ cấp chiến lược còn hạn chế về năng lực chuyên môn và kỹ năng quản trị hiện đại. Trong một số trường hợp, cán bộ có năng lực yếu, lại được bố trí không đúng sở trường chuyên môn, nên dẫn đến hiệu quả lãnh đạo thấp. Trình độ ngoại ngữ và kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế của một số cán bộ cấp cao còn chưa đáp ứng yêu cầu hội nhập sâu rộng; không ít cán bộ quen lối tư duy kinh nghiệm, ngại đổi mới sáng tạo. Đáng lưu ý, một số cán bộ trẻ nằm trong diện quy hoạch cấp chiến lược, nhưng lại thiếu bản lĩnh, ngại rèn luyện thử thách trong thực tiễn. Những hạn chế về năng lực và kỹ năng này khiến cho đội ngũ chưa phát huy được hết sức mạnh, ảnh hưởng đến chất lượng tham mưu chiến lược và khả năng lãnh đạo, quản lý đất nước trong bối cảnh mới.

Thứ ba, một bộ phận không nhỏ cán bộ cấp chiến lược bị suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống. Một số cán bộ cấp chiến lược thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực và phẩm chất không ngang tầm nhiệm vụ; có biểu hiện quan liêu, xa rời quần chúng. Thậm chí, một số cán bộ sa vào tham nhũng, lãng phí, “lợi ích nhóm”, làm tha hóa bản thân và làm tổn hại uy tín của Đảng. Thực tế thời gian qua cho thấy, có nhiều cán bộ lãnh đạo cấp cao vi phạm kỷ luật đã bị xử lý nghiêm minh, trong đó có cả Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Trung ương Đảng. Việc nhiều cán bộ cấp chiến lược bị kỷ luật, thậm chí bị truy cứu trách nhiệm hình sự, đã ảnh hưởng trực tiếp đến uy tín của Đảng và làm xói mòn niềm tin của nhân dân. Đây là hồi chuông cảnh tỉnh về công tác giáo dục, rèn luyện đạo đức cán bộ, đồng thời đặt ra yêu cầu cấp bách phải tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng một cách quyết liệt hơn.

Thứ tư, công tác cán bộ còn có những bất cập, hạn chế kéo dài. Khâu đánh giá cán bộ vẫn là điểm yếu trong quản lý cán bộ. Việc bổ nhiệm, bố trí cán bộ có lúc tuy đúng quy trình nhưng chưa chọn đúng người, đúng việc. Thậm chí đã xảy ra hiện tượng bỏ nhiệm cán

bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, có biểu hiện cục bộ, ưu ái người thân quen, gây bức xúc trong dư luận. Cơ chế sàng lọc, thay thế những người yếu kém, uy tín thấp chưa thực sự hiệu quả, dẫn đến tình trạng một số cán bộ trì trệ, nhưng vẫn ngồi ở vị trí lãnh đạo, làm giảm hiệu lực hoạt động của bộ máy. Mặt khác, tệ nạn “chạy chức, chạy quyền” vẫn diễn biến phức tạp, làm suy giảm nghiêm trọng niềm tin của nhân dân đối với Đảng. Bên cạnh đó, chính sách phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài vào các vị trí lãnh đạo chiến lược còn triển khai chậm, thiếu cơ chế đủ mạnh và phù hợp. Nguồn cán bộ có tài năng từ khu vực ngoài hệ thống chính trị chưa được khai thác tốt, khiến đội ngũ cán bộ cấp chiến lược bị hạn chế cả về kinh nghiệm và tri thức mới. Tất cả những hạn chế nêu trên dẫn tới mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược “đủ đức và tài” chưa đạt kết quả như mong đợi. Việc nâng cao cả phẩm chất chính trị, lẫn năng lực trí tuệ cho lực lượng cán bộ này vẫn là thách thức lớn đặt ra cho Đảng ta.

2.4. Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đáp ứng yêu cầu của bối cảnh mới

Trước những thời cơ và thách thức của bối cảnh phát triển mới của đất nước, việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực, uy tín càng được Đảng ta xác định là nhiệm vụ vừa cấp bách, vừa lâu dài. Báo cáo chính trị trình Đại hội XIV của Đảng tiếp tục coi xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược là một trọng tâm ưu tiên, then chốt. Để khắc phục hạn chế và nâng tầm đội ngũ cán bộ chiến lược, cần triển khai đồng bộ các giải pháp sau đây:

Thứ nhất, đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ theo hướng dân chủ, khách quan, minh bạch và hiệu quả. Trọng tâm của đổi mới là phải khắc phục những yếu kém trong khâu đánh giá, sàng lọc và sử dụng cán bộ. Trước hết, cần xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá khoa học, đa chiều, gắn với sản phẩm, kết quả cụ thể của cán bộ. Đánh giá cán bộ phải trên tinh thần “nhìn thẳng vào sự thật, đánh giá đúng sự thật”, tránh cảm tính hoặc hình thức. Nghị quyết 26-NQ/TW yêu cầu thực hiện nghiêm nguyên tắc “có vào, có ra”, “có lên, có xuống” trong công tác cán bộ, tức là phải kiên quyết đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ năng lực yếu, phẩm chất kém, không hoàn thành nhiệm vụ, đồng thời mạnh dạn trọng dụng, đề bạt xứng đáng những người thật sự có đức, có tài (Nghị quyết số 26-NQ/TW năm 2018). Việc miễn

nhiệm, thay thế cán bộ cần trở thành công việc bình thường trong quản lý cán bộ, nhằm kịp thời thay thế những cán bộ không đáp ứng yêu cầu. Bên cạnh đó, cần tiếp tục hoàn thiện quy trình bổ nhiệm, bố trí cán bộ theo hướng công khai, minh bạch và cạnh tranh lành mạnh. Kiên quyết xóa bỏ tệ “chạy chức, chạy quyền” bằng việc thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực chặt chẽ trong tất cả các khâu của công tác cán bộ. Đổi mới công tác cán bộ theo định hướng trên sẽ tạo lập được môi trường công vụ trong sạch, đề cao năng lực và hiệu quả thực chất, qua đó lựa chọn đúng cán bộ xứng đáng cho các vị trí lãnh đạo chiến lược.

Thứ hai, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược thật sự tiêu biểu, đáp ứng được các yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Cần phải hình thành được một tập thể cán bộ cấp cao tiêu biểu về phẩm chất, năng lực, dẫn đầu trong mọi lĩnh vực công tác. Dự thảo Văn kiện Đại hội lần thứ XIV của Đảng tiếp tục nhấn mạnh mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, “nhất là cán bộ cấp chiến lược và cấp cơ sở”, trở thành những tập thể cán bộ thật sự tiêu biểu. “Tiêu biểu” ở đây nghĩa là có chất lượng nổi trội, mẫu mực về mọi mặt, đóng vai trò nêu gương, dẫn dắt trong hệ thống chính trị. Đối với cấp chiến lược, mỗi cá nhân cán bộ phải hội tụ đầy đủ các yếu tố như: Phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, tầm nhìn chiến lược và năng lực chuyên môn xuất sắc như các tiêu chuẩn mà Đảng đề ra. Dự thảo văn kiện mới cũng nêu rõ: “cán bộ cấp chiến lược thời kỳ mới phải 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, 2025). Nói cách khác, họ phải là những người giỏi nhất, có tư duy đổi mới sáng tạo, biết vận dụng các mô hình quản trị hiện đại để đưa đất nước phát triển nhanh và bền vững. Để đạt được yêu cầu đó, cần đặt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ cấp chiến lược lên vị trí ưu tiên hàng đầu. Trước mắt, Đảng cần tiếp tục triển khai có hiệu quả việc quy hoạch cán bộ cấp chiến lược cho các nhiệm kỳ tới một cách chủ động, bài bản. Cùng với quy hoạch, cần thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đặc biệt nhằm trang bị kiến thức mới về kinh tế số, quản trị hiện đại, pháp luật quốc tế... cho cán bộ trong diện quy hoạch. Chú trọng cập nhật những vấn đề mới, kỹ năng mới mà thực tiễn đặt

ra, để mỗi cán bộ chuẩn bị bước vào hàng ngũ chiến lược đều sẵn sàng về tư duy và tri thức. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh hơn nữa việc luân chuyển, điều động cán bộ: tạo điều kiện để cán bộ trải nghiệm qua cả vị trí công tác ở Trung ương và địa phương, qua đó vừa nắm vững tình hình thực tiễn cơ sở, vừa rèn luyện tầm nhìn, bản lĩnh ở tầm vĩ mô.

Thứ ba, xây dựng môi trường văn hóa khuyến khích đổi mới sáng tạo và trọng dụng nhân tài trong đội ngũ cán bộ cấp chiến lược. Bên cạnh đổi mới quy trình, tiêu chí, Đảng cần xây dựng văn hóa chính trị cho đội ngũ cán bộ, tạo ra một hệ sinh thái lành mạnh để nhân tài phát triển. Cần xây dựng môi trường làm việc dân chủ, cởi mở, tạo điều kiện để các cán bộ cấp cao được tự do tranh luận, sáng tạo vì lợi ích chung. Dự thảo Văn kiện XIV khẳng định phải “khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2025). Quan điểm này sẽ khơi dậy tinh thần dám đột phá trong đội ngũ cán bộ. Theo đó, những cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung, nếu kết quả không như mong muốn, cần được bảo vệ, miễn là động cơ của họ trong sáng và tuân thủ các quy định của pháp luật. Ngược lại, những ai bảo thủ, trì trệ, chỉ lo “giữ ghế”, đùn đẩy trách nhiệm phải bị nhắc nhở, xử lý nghiêm khắc. Cơ chế khen thưởng, kỷ luật cán bộ cần được hoàn thiện theo hướng thưởng - phạt phân minh: khen thưởng kịp thời những cán bộ lập thành tích xuất sắc, đồng thời kiên quyết kỷ luật những trường hợp vi phạm hoặc không hoàn thành nhiệm vụ.

Thứ tư, xây dựng đồng bộ đội ngũ cán bộ ở cả cấp chiến lược và cấp cơ sở, bảo đảm sự liên thông, vững chắc của toàn hệ thống. Đây là bước phát triển mới trong tư duy cán bộ của Đảng, nhằm tránh tình trạng mất cân đối kiểu “trên nóng dưới lạnh”; hoặc “trên mạnh dưới yếu”. Cấp chiến lược và cấp cơ sở có mối quan hệ gắn bó mật thiết, tác động qua lại lẫn nhau: cán bộ cấp chiến lược đề ra chủ trương, đường lối; còn cán bộ cấp cơ sở trực tiếp tổ chức thực hiện và phản hồi hiệu quả của chính sách. Do đó, phải củng cố từ gốc - tức cấp cơ sở, để tạo nền tảng vững chắc cho cấp chiến lược yên tâm hoạch định, lãnh đạo. Ngược lại, nâng cao chất lượng cấp chiến lược sẽ giúp chỉ đạo, hỗ trợ tốt hơn cho cơ sở trong quá trình triển khai nhiệm vụ. Trên tinh thần đó, trong thời gian tới, các chính sách cán bộ cần hướng

manh về cơ sở: Bố trí những cán bộ giỏi tăng cường cho các địa bàn cơ sở trọng yếu; thực hiện luân chuyển cán bộ về giữ chức vụ chủ chốt ở cấp tỉnh, cấp xã để vừa giúp địa phương, vừa đào tạo cán bộ kế cận cho cấp cao. Đồng thời, tiếp tục thực hiện nghiêm chủ trương bí thư cấp ủy cơ sở không phải là người địa phương, nhằm bảo đảm tính khách quan và tránh phát sinh “vùng cát cứ” khép kín.

Những định hướng, giải pháp nêu trên thể hiện quyết tâm chính trị của Đảng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đáp ứng yêu cầu của thời kỳ phát triển mới.

3. Kết luận

Có thể nói, đội ngũ cán bộ cấp chiến lược có vai trò cực kỳ quan trọng đối với sự phát triển của đất nước. Tuy nhiên, trên thực tế đội ngũ này vẫn còn có những hạn chế nhất định. Do đó, việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực, uy tín đã trở thành nhiệm vụ cấp bách trong bối cảnh mới hiện nay./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng CSVN. *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”.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng CSVN. *Nghị quyết số 26 - NQ/TW* ngày 19/05/2018 về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ (Văn kiện Hội nghị Trung ương 7 khóa XII).
3. Bộ Chính trị. *Nghị quyết số 52 - NQ/TW* ngày 27/09/2019, về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Quy định số 08 - QĐi/TW* ngày 25/10/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên BCH Trung ương.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Dự thảo Báo cáo chính trị trình Đại hội XIV của Đảng* (2025). (Theo Báo Điện tử Chính phủ ngày 3/11/2025).
6. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Dự thảo Báo cáo chính trị trình Đại hội XIV của Đảng* (2025). (Theo Báo Điện tử Chính phủ ngày 3/11/2025).
7. Hồ Chí Minh. (2011). *Toàn tập*. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật. T.5, tr.269-270.