

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trong xây dựng đội ngũ cán bộ ở Ninh Bình đáp ứng yêu cầu thời kỳ mới

Ngày nhận bài: 22/05/2026 | Ngày phản biện: 25/05/2026 | Ngày xuất bản: 03/09/2026

Tác giả: Trương Thị Duyên (Học viện Báo chí và Tuyên truyền)

Tóm tắt: Bài viết này tập trung phân tích những giá trị cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, đánh giá khách quan thực trạng công tác cán bộ, làm rõ những yêu cầu của thời kỳ mới đặt ra cho đội ngũ cán bộ ở Ninh Bình, từ đó đề xuất các giải pháp chiến lược nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ tỉnh Ninh Bình vừa “hồng” vừa “chuyên”, đủ năng lực dẫn dắt quê hương Ninh Bình phát triển bền vững trong thời kỳ mới.

1. Đặt vấn đề

Trong hệ thống di sản tư tưởng quý báu của Chủ tịch Hồ Chí Minh, công tác cán bộ luôn được Người đặt ở vị trí trọng yếu, là “khâu then chốt của nhiệm vụ then chốt” với lời khẳng định bất hủ: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”. Đối với tỉnh Ninh Bình - vùng đất có bề dày lịch sử và truyền thống cách mạng, việc thấm nhuần và vận dụng sáng tạo tư tưởng của Người vào thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ không chỉ là yêu cầu cấp thiết mà còn là yếu tố quyết định sự thành bại của sự nghiệp phát triển địa phương.

Hiện nay, khi Ninh Bình đang đứng trước những thời cơ và thách thức mới của kỷ nguyên số, với mục tiêu chiến lược là xây dựng đô thị di sản thiên niên kỷ và trung tâm du lịch quốc tế, đòi hỏi đội ngũ cán bộ phải có sự bứt phá mạnh mẽ về cả tư duy lẫn hành động. Tuy nhiên, trước tác động của mặt trái cơ chế thị trường, việc giữ vững bản lĩnh chính trị và đạo đức cách mạng theo gương Hồ Chí Minh vẫn là một bài toán đòi hỏi sự kiên định và đổi mới không ngừng.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính, trong đó trọng tâm là phương pháp nghiên cứu phân tích tài liệu, tổng hợp, so sánh và khái quát hóa. Nguồn tài liệu được sử dụng bao gồm: Hồ Chí Minh. (2011). Toàn tập, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, Báo cáo Chính trị tại Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Ninh Bình lần thứ I nhiệm kỳ 2025-2030 của Tỉnh ủy Ninh Bình (2025). Đối tượng nghiên cứu của bài viết là: Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ cán bộ ở Ninh Bình đáp ứng yêu cầu thời kỳ mới. Phạm vi nghiên cứu tập trung vào bối cảnh ở Ninh Bình trong điều kiện chuyển đổi số và sự phát triển mạnh mẽ của truyền thông mạng xã hội hiện nay.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Kết quả nghiên cứu

3.1.1. Những nội dung cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ là một hệ thống các quan điểm khoa học, cách mạng và nhân văn, được hình thành từ sự vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin vào thực tiễn cách mạng Việt Nam, kết hợp với tinh hoa văn hóa dân tộc và nhân loại. Đối với Người, cán bộ và công tác cán bộ không chỉ là vấn đề kỹ thuật tổ chức mà là vấn đề mang tính chiến lược, quyết định sự sống còn của Đảng và sự thành bại của sự nghiệp cách mạng.

Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc" (Hồ Chí Minh, 2011, tr 309). Đây là luận điểm cốt lõi trong tư tưởng của Người về cán bộ. Người giải thích rằng, mọi chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước dù có đúng đắn đến đâu, nếu không có đội ngũ cán bộ tốt để triển khai, tổ chức thực hiện thì cũng không thể đi vào cuộc sống.

Người ví cán bộ như là "sợi dây chuyền", là "nhịp cầu" để nối liền Đảng, Chính phủ với nhân dân. Nếu sợi dây chuyền ấy yếu, nhịp cầu ấy gãy thì mối liên kết giữa Đảng và quần chúng sẽ bị đứt đoạn, dẫn đến nguy cơ quan liêu, xa rời nhân dân. Theo Người: "Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém" (Hồ Chí Minh, 2011, tr.313). Vì vậy, công tác cán bộ phải được coi là công việc gốc của Đảng, phải được thực hiện một cách cẩn trọng, thường xuyên và có tầm nhìn xa.

Hệ thống tiêu chuẩn cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh tựu trung lại ở hai chữ: Đức và Tài (hay “Hong” và “Chuyen”).

Về Đạo đức (Đức): Đây là cái gốc, là nền tảng của người cách mạng. Người nhấn mạnh: “Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân” (Hồ Chí Minh, 2011, tr.292). Đạo đức cách mạng theo Người không phải là những giáo điều khô cứng, mà là lòng trung thành tuyệt đối với lý tưởng, là tinh thần “quyết tâm suốt đời đấu tranh cho Đảng, cho cách mạng”, là đức tính “Cần, Kiệm, Liêm, Chính, Chí công vô tư”. Người cán bộ phải: “Đặt lợi ích của Đảng và của nhân dân lao động lên trên, lên trước lợi ích riêng của cá nhân mình. Hết lòng hết sức phục vụ nhân dân” (Hồ Chí Minh, 2011, tr.603).

Về năng lực (tài): Nếu đức là gốc thì tài là công cụ để thực hiện lý tưởng. Người cán bộ phải có trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, năng lực tổ chức và vận động quần chúng. Tài năng phải được thể hiện qua hiệu quả công việc thực tế. Người cho rằng nếu có đức mà không có tài thì làm việc gì cũng khó, giống như người hiền mà không có năng lực thì cũng khó giúp ích được cho dân.

Hồ Chí Minh luôn yêu cầu sự hòa quyện giữa hai yếu tố này. Người cán bộ tài năng phải đi đôi với đức độ; càng có tài thì càng phải khiêm tốn, càng có địa vị cao thì càng phải tu dưỡng đạo đức để làm gương cho quần chúng.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ bao quát toàn bộ quy trình, từ khâu phát hiện đến khâu sử dụng và đãi ngộ:

Trước hết là phải hiểu và đánh giá đúng cán bộ: Đây là khâu đầu tiên và khó nhất. Người căn dặn phải đánh giá cán bộ một cách khách quan, toàn diện, không chỉ nhìn ở một thời điểm hay một công việc mà phải thấy được cả quá trình phát triển: “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.318). Phải chống lại căn bệnh yêu – ghét cá nhân, không nên thấy cán bộ có lỗi mà phủ nhận mọi ưu điểm, cũng không nên vì thân quen mà che lấp khuyết điểm.

Thứ hai là phải coi trọng việc huấn luyện và đào tạo cán bộ: Người coi đây là công việc cần thiết để nâng cao năng lực cho đội ngũ. Người chỉ rõ: “huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng” (Hồ Chí Minh, 2011, tr.309). Huấn luyện không chỉ là dạy lý thuyết trong sách vở mà phải gắn liền với thực hành, “học đi đôi với hành”. Đào tạo phải toàn diện: đào tạo nghề nghiệp, đào tạo chính trị và đào tạo văn hóa: “Phải thực hành khẩu hiệu: làm việc gì học việc ấy. Vô luận ở quân sự, chính trị, kinh tế, văn hoá, tổ chức, tuyên truyền, công an, v.v., cán bộ ở môn nào phải học cho thạo công việc ở trong môn ấy” (Hồ Chí Minh, 2011, tr.310).

Thứ ba là phải khéo dùng cán bộ (sử dụng cán bộ): Sử dụng cán bộ phải đúng người, đúng việc, đúng sở trường: “Người nào có năng lực làm việc gì, thì đặt vào việc ấy” (Hồ Chí Minh, 2011, tr.119). Người ví việc dùng cán bộ như dùng gỗ: “Thợ khéo thì gỗ nhỏ, gỗ lớn, gỗ thẳng, gỗ cong đều tùy chỗ mà dùng được”. Dùng người tài mà không đúng chỗ không những phí phạm tài năng mà còn làm hỏng việc: “Nếu dùng không đúng, người giỏi nghề thợ mộc thì giao cho việc thợ rèn, người giỏi nghề rèn thì giao cho việc thợ mộc, như thế thì hai người đều thất bại cả hai” (Hồ Chí Minh, 2011, tr.119). Đồng thời, Người phê phán tư tưởng hẹp hòi, định kiến, hay chỉ dùng những người “cánh hẩu” hoặc những người khéo nịnh hót: “Ưa những kẻ nịnh hót mình. Thân cận là những kẻ vô tài bất lực, nhưng khéo nịnh hót a dua. Xa cách hoặc đìu hăm những người có tài có đức hay bàn ngay nói thẳng. Như thế thì sao khỏi hỏng việc” (Hồ Chí Minh, 2011, tr.632).

Thứ tư là phải chú trọng việc chăm sóc và thực hiện chính sách cán bộ: Hồ Chí Minh rất quan tâm đến đời sống của cán bộ. Chính sách cán bộ không chỉ là lương bổng, mà là sự quan tâm, động viên kịp thời, giúp đỡ cán bộ khi gặp khó khăn, bảo vệ cán bộ trước những sự tấn công ác ý: “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). Đồng thời, phải có sự kiểm tra, kiểm soát thường xuyên để giúp cán bộ sửa chữa sai lầm ngay từ khi mới manh nha: “Nếu để sai lầm và khuyết điểm trở nên to tát rồi mới đem ra “chỉnh” một lần, thế là “đập” cán bộ. Cán bộ bị “đập”, mất cả lòng tự tin, người hăng hái cũng hoá thành nản chí, từ nản chí đi đến vô dụng” (Hồ Chí Minh, 2011, tr.322).

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, cán bộ lãnh đạo không phải là quan cách mạng để đè đầu cưỡi cổ dân, mà phải là người đầy tớ thật trung thành của nhân dân.

Phong cách cán bộ phải thể hiện qua sự sâu sát thực tiễn, lắng nghe ý kiến quần chúng, không quan liêu, mệnh lệnh. Đặc biệt, Người nhấn mạnh phương pháp “nêu gương”. Với văn hóa phương Đông, “một tấm gương sống còn có giá trị hơn một trăm bài diễn văn tuyên truyền” (Hồ Chí Minh, 2011, tr.284). Người cán bộ phải đi đầu trong mọi phong trào, khó khăn thì nhận về mình, thuận lợi thì nhường cho dân, có như vậy mới thu phục được lòng người và quy tụ được sức mạnh đoàn kết.

Những nội dung cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ là một chỉnh thể thống nhất, lấy đạo đức làm gốc, lấy tài năng làm phương tiện, lấy hiệu quả công việc làm thước đo và lấy sự phục vụ nhân dân làm mục tiêu tối thượng. Đây chính là kim chỉ nam cho Đảng bộ tỉnh Ninh Bình trong việc định hướng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trong giai đoạn hiện nay.

3.1.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ tại tỉnh Ninh Bình thời gian qua

Trong những năm qua, Đảng bộ tỉnh Ninh Bình đã xác định xây dựng Đảng là nhiệm vụ then chốt, trong đó công tác cán bộ là “then chốt của then chốt”. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh, Tỉnh ủy Ninh Bình đã có những bước đi bài bản, quyết liệt nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

3.1.2.1. Những kết quả đạt được trong công tác cán bộ

Thứ nhất, công tác quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ được thực hiện đồng bộ, khoa học.

Báo cáo Chính trị tại Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Ninh Bình lần thứ I nhiệm kỳ 2025 - 2030 đã khẳng định: “Nhiều nội dung của công tác cán bộ tiếp tục được đổi mới, nhất là công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, bảo vệ chính trị nội bộ, thực hiện chủ trương cấp ủy không phải là người địa phương, phân cấp cán bộ, chính sách cán bộ” (Tỉnh ủy Ninh Bình, 2025). Tỉnh đã chú trọng đào tạo cán bộ theo hướng toàn diện, không chỉ nâng cao trình độ lý luận chính

trị mà còn đặc biệt quan tâm đến năng lực thực tiễn và kỹ năng quản trị hiện đại: “Thực hiện các lớp cập nhật kiến thức cho cán bộ nguồn, cấp ủy theo đúng kế hoạch; triển khai các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về mô hình chính quyền địa phương 2 cấp” (Giai đoạn 2020 – 2025, Đảng bộ 3 tỉnh đã mở 7 lớp bồi dưỡng cán bộ nguồn cấp ủy tỉnh với 777 học viên)” (Tỉnh ủy Ninh Bình, 2025). Tính đến cuối năm 2024, tỷ lệ cán bộ có trình độ chuyên môn trên đại học và lý luận chính trị cao cấp, cử nhân trong quy hoạch các cấp tại Ninh Bình tăng đáng kể, tạo nguồn kế cận dồi dào và chất lượng ngày càng được nâng cao.

Thứ hai, đổi mới mạnh mẽ khâu đánh giá và sử dụng cán bộ.

Thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh về việc “khéo dùng cán bộ”, Ninh Bình đã chuyển dần từ cách đánh giá cảm tính sang định lượng dựa trên kết quả công việc (KPIs). Việc bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử được thực hiện đúng quy định, bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện, đúng quy trình. Đặc biệt, tỉnh đã ưu tiên những cán bộ trẻ, cán bộ nữ có năng lực thực tiễn, dám nghĩ, dám làm vào các vị trí chủ chốt.

Thứ ba, công tác luân chuyển, điều động cán bộ tạo ra luồng sinh khí mới. Đây được coi là khâu đột phá, giúp cán bộ có cơ hội rèn luyện qua thực tiễn tại nhiều môi trường khác nhau, đồng thời khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ. Tỉnh ủy đang đẩy mạnh thực hiện chủ trương Bí thư cấp ủy không là người địa phương đối với cấp xã.

Trong lộ trình hiện thực hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về “huấn luyện cán bộ thông qua thực tiễn” tại vùng địa chính trị mới (hợp nhất từ ba tỉnh Nam Định, Ninh Bình và Hà Nam), mô hình điều động và luân chuyển cán bộ tại huyện Kim Sơn nay là xã Kim Sơn (trên cơ sở sát nhập 3 xã: xã Kim Định, Ân Hòa và Hùng Tiến) đã trở thành một điển hình mẫu mực cho tư duy quản trị hiện đại.

Kế thừa tinh thần từ Kế hoạch số 41-KH/HU của Huyện ủy Kim Sơn trước đây và thích ứng với cơ cấu chính quyền không cấp huyện, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã đẩy mạnh việc trực tiếp điều phối đội ngũ cán bộ chủ chốt về các đơn vị hành chính cơ sở. Đây được xem là cuộc “cách mạng” trong việc xóa bỏ tư duy cục bộ địa phương và hiện đại hóa năng lực quản lý ở cấp chiến lược thấp nhất. Tính đến quý I năm 2026, khu vực Kim Sơn đã tiếp nhận và thực hiện xoay vòng hàng chục cán bộ lãnh đạo cấp

chiến lược từ các trung tâm đô thị lớn về trực tiếp điều hành các xã, phường ven biển. Sự hiện diện của đội ngũ cán bộ luân chuyển đã chứng minh tính đúng đắn của việc tách rời mối quan hệ họ hàng, cục bộ ra khỏi bộ máy công quyền. Với tư duy của những nhà quản trị vùng, các cán bộ này đã thể hiện tinh thần làm việc công tâm, khách quan và đặc biệt quyết liệt trong việc xử lý các “điểm nóng” tồn đọng về quản lý quỹ đất ven biển và giải phóng mặt bằng hạ tầng liên vùng.

Chính “làn gió mới” từ đội ngũ cán bộ này đã giúp xã Kim Sơn không chỉ hoàn thành xuất sắc các tiêu chí nông thôn mới kiểu mẫu mà còn thích ứng nhanh chóng với các tiêu chuẩn đô thị hóa di sản. Kết quả này không chỉ làm thay đổi diện mạo vùng duyên hải của tỉnh mới mà còn là minh chứng sống động cho việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh: khéo dùng người, dùng đúng chỗ để xoay chuyển cục diện thực tiễn.

3.1.2.2. Những tồn tại, hạn chế và thách thức

Bên cạnh những kết quả tích cực, Báo cáo chính trị của Tỉnh ủy cũng thẳng thắn chỉ ra những hạn chế, bất cập của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ:

Năng lực cán bộ chưa đồng đều: Một bộ phận cán bộ, nhất là ở cấp cơ sở, còn lúng túng trước yêu cầu chuyển đổi số và quản trị đô thị hiện đại. Tư duy “lối mòn”, ngại va chạm vẫn còn tồn tại ở một số ít cán bộ đứng đầu.

Trong công tác cán bộ: “Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chất lượng nguồn cán bộ quy hoạch chưa cao, chưa có đột phá trong phát hiện, trọng dụng người có năng lực, phẩm chất nổi trội” (Tỉnh ủy Ninh Bình, 2025). Trong đánh giá vẫn còn nể nang: Mặc dù đã có nhiều cải tiến, nhưng ở một vài nơi, việc đánh giá cán bộ vẫn còn hiện tượng “dĩ hòa vi quý”, chưa phản ánh đúng thực chất năng lực và uy tín của cán bộ trong lòng nhân dân.

Áp lực từ thời kỳ mới: Ninh Bình đang hướng tới mục tiêu trở thành thành phố trực thuộc Trung ương vào năm 2035 với đặc thù “Đô thị di sản thiên nhiên kỷ”. Đây là mô hình mới chưa có tiền lệ, đòi hỏi đội ngũ cán bộ không chỉ “sạch” về đạo đức mà phải có tư duy tầm vóc quốc tế, am hiểu sâu sắc về bảo tồn di sản gắn với phát triển kinh tế bền vững.

Nhìn chung, công tác cán bộ tại Ninh Bình thời gian qua đã bám sát tinh thần tư tưởng Hồ Chí Minh: coi trọng đức độ, rèn luyện tài năng qua thực tế và kiên quyết đổi mới bộ máy. Những thành tựu về kinh tế - xã hội của tỉnh: "nâng quy mô nền kinh tế sau khi hợp nhất tỉnh đạt 352.164 tỷ đồng, thu ngân sách năm 2025 ước đạt 75.219 tỷ đồng, tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm GRDP trên địa bàn 5 năm 2020-2025 bình quân ước đạt 9,26% năm, GRDP bình quân đầu người đến hết 2025 ước đạt 89,45 triệu đồng" (Tỉnh ủy Ninh Bình, 2025), chính là minh chứng rõ nét nhất cho chất lượng của đội ngũ cán bộ. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu của "thời kỳ mới" - thời kỳ của hội nhập sâu rộng và kinh tế tri thức - việc tiếp tục vận dụng sáng tạo di sản tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác cán bộ vẫn là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục của toàn Đảng bộ tỉnh.

3.1.3. Yêu cầu của thời kỳ mới đối với đội ngũ cán bộ tỉnh Ninh Bình

Bước vào giai đoạn phát triển mới, Ninh Bình đang đứng trước những vận hội lớn gắn liền với mục tiêu chiến lược: trở thành trung tâm du lịch quốc tế và hướng tới xây dựng "Đô thị di sản thiên niên kỷ". Bối cảnh này đặt ra những yêu cầu mới, khắt khe hơn đối với đội ngũ cán bộ địa phương.

Năng lực quản trị hiện đại và tư duy quốc tế: Trong thời đại Cách mạng công nghiệp 4.0, cán bộ không chỉ cần thạo chuyên môn truyền thống mà phải có kiến thức về kinh tế số, quản trị đô thị thông minh và bảo tồn di sản bền vững. Việc xây dựng Ninh Bình thành điểm đến toàn cầu đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo phải có tầm nhìn xa, khả năng giao tiếp quốc tế và am hiểu luật pháp quốc tế để thu hút đầu tư chất lượng cao.

Bản lĩnh chính trị và khả năng "tự đề kháng": Thời kỳ mới với sự bùng nổ của thông tin và những cám dỗ vật chất từ kinh tế thị trường đòi hỏi cán bộ phải có bản lĩnh vững vàng. Yêu cầu về sự liêm chính, "chí công vô tư" theo tư tưởng Hồ Chí Minh trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết để bảo vệ lợi ích chung của nhân dân và giữ gìn hình ảnh của Đảng bộ tỉnh.

Đối với Ninh Bình, thời kỳ mới yêu cầu cán bộ phải dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, đặc biệt là dám đột phá vào những việc khó, việc mới như chuyển đổi mô hình kinh tế từ "nâu" sang "xanh" và phát triển công nghiệp văn hóa.

3.2. Thảo luận

Để hiện thực hóa các mục tiêu chiến lược, Đảng bộ tỉnh Ninh Bình cần thực hiện đồng bộ các giải pháp vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác cán bộ sau:

Trước hết, cần nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho đội ngũ cán bộ, đảng viên về vị trí "cái gốc" của công tác cán bộ

Cấp ủy các cấp cần tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, trọng tâm là chuyên đề về công tác cán bộ. Phải làm cho mỗi đảng viên, nhất là người đứng đầu, thấm nhuần quan điểm của Hồ Chí Minh: Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ phải được đặt ở vị trí trung tâm, là nhân tố quyết định mọi thắng lợi của các phong trào thi đua tại địa phương.

Thứ hai, tiếp tục đổi mới quy trình đánh giá, tuyển chọn cán bộ theo hướng thực chất

Vận dụng quan điểm "khéo dùng cán bộ", Ninh Bình cần hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá cán bộ bằng sản phẩm cụ thể.

Định lượng hóa kết quả: Thay vì đánh giá chung chung, cần áp dụng các chỉ số đo lường hiệu quả (KPIs) gắn với đặc thù từng địa bàn (ví dụ: chỉ số hài lòng của người dân, tốc độ tăng trưởng du lịch, tỉ lệ giải ngân vốn đầu tư công).

Công khai, minh bạch: Tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh trong công tác tuyển dụng và bổ nhiệm, thực hiện thi tuyển các chức danh lãnh đạo để chọn đúng người "vừa hồng vừa chuyên".

Thứ ba, đẩy mạnh hơn nữa công tác luân chuyển gắn với đào tạo, bồi dưỡng thực tiễn cho đội ngũ cán bộ

Tiếp tục phát huy hiệu quả từ mô hình luân chuyển tại Kim Sơn hay Hoa Lư để nhân rộng ra toàn tỉnh.

Đưa cán bộ về cơ sở: Đưa cán bộ trẻ, có triển vọng về rèn luyện tại các địa bàn khó khăn, các "điểm nóng" về giải phóng mặt bằng hay xây dựng nông thôn mới để thử

thách bản lĩnh.

Đào tạo đa chiều: Kết hợp đào tạo lý luận chính trị tại trường lớp với việc bồi dưỡng kỹ năng thực tế như: xử lý khủng hoảng truyền thông, quản trị số và kỹ năng vận động quần chúng trong điều kiện mới.

Thứ tư, bố trí cán bộ theo đúng năng lực chuyên môn và sở trường theo tinh thần “Dụng nhân như dụng mộc” của Hồ Chí Minh

Việc bố trí đúng người, đúng việc theo tinh thần “dụng nhân như dụng mộc” của Hồ Chí Minh chính là chìa khóa để khơi thông các nguồn lực, biến tiềm năng di sản và công nghiệp thành động lực phát triển kinh tế - xã hội ở Ninh Bình. Muốn thực hiện giải pháp này cần rà soát và phân loại cán bộ, tiến hành đánh giá, sàng lọc toàn diện đội ngũ cán bộ hiện tại dựa trên trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn và năng lực tư duy đổi mới; Tập trung lựa chọn và bổ nhiệm những cán bộ có năng lực vượt trội về kinh tế di sản, quản lý văn hóa và chuyển đổi số vào vị trí lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan mũi nhọn. Cụ thể: Đối với Sở Du lịch và Sở Văn hóa và Thể thao: Giao quyền cho những người có tư duy phát triển du lịch xanh, bền vững và bảo tồn di sản. Đối với Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh: Cần bố trí các chuyên gia có kinh nghiệm xúc tiến đầu tư, am hiểu về công nghiệp công nghệ cao và công nghiệp hỗ trợ.

Kiên quyết khắc phục tình trạng xếp đặt nhân sự theo kiểu “chấp vá” hoặc trái ngành nghề; đảm bảo mỗi cán bộ được làm việc trong môi trường phát huy tối đa năng lực chuyên môn được đào tạo.

Thứ năm, tăng cường kiểm soát quyền lực và phát huy vai trò nêu gương của đội ngũ cán bộ, đảng viên nhất là người đứng đầu

Theo Hồ Chí Minh, chỉ tự mình làm gương thì mới nêu gương được và mới lan tỏa noi gương. Người chỉ rõ: Trước hết cán bộ, đảng viên phải làm gương mẫu cho nhân dân. Cán bộ cấp trên phải làm gương mẫu cho cán bộ cấp dưới, từ đó mới có thể nêu gương để mọi người noi gương. Tức là hành vi tốt, hành động tốt, sự việc tốt, con người điển hình tiên tiến được lan tỏa và ảnh hưởng đến người khác, khiến họ khâm phục, tán thành và noi theo. Do đó, giải pháp then chốt là:

Nêu gương từ người đứng đầu: Cán bộ lãnh đạo chủ chốt của tỉnh, xã, phường phải gương mẫu trong lối sống và công việc để cấp dưới và nhân dân soi vào.

Siết chặt kỷ luật, kỷ cương: Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm những cán bộ có biểu hiện nhũng nhiễu, xa dân hoặc suy thoái về tư tưởng. Đồng thời, xây dựng cơ chế bảo vệ cán bộ dám đổi mới vì lợi ích chung.

Thứ sáu, tiếp tục xây dựng, hoàn thiện chính sách đãi ngộ và tạo môi trường làm việc nhân văn cho đội ngũ cán bộ

Vận dụng tư tưởng của Người về việc chăm sóc đời sống cán bộ, tỉnh cần có những cơ chế đặc thù để thu hút nhân tài (như các chuyên gia về di sản, công nghệ thông tin, du lịch) về làm việc tại địa phương. Tạo môi trường làm việc dân chủ, nơi cán bộ được lắng nghe, tôn trọng và có cơ hội thăng tiến dựa trên năng lực thực tế, từ đó khơi dậy khát vọng cống hiến cho sự phát triển của quê hương Ninh Bình.

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay không phải là nhắc lại những câu chữ cũ, mà là biến tinh thần của Người thành những hành động thực tế, những cơ chế quản lý hiện đại. Với sự quyết tâm của toàn Đảng bộ và đội ngũ cán bộ đủ đức, đủ tài, Ninh Bình chắc chắn sẽ bứt phá mạnh mẽ, trở thành hình mẫu về phát triển kinh tế gắn với bảo tồn di sản trong thời kỳ mới.

4. Kết luận

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ là một hệ thống lý luận cách mạng sâu sắc, có giá trị xuyên thời gian, luôn là "kim chỉ nam" cho mọi hành động của Đảng ta. Qua thực tiễn tại Ninh Bình, việc vận dụng sáng tạo những chỉ dạy của Người không chỉ giúp xây dựng một đội ngũ cán bộ vững vàng về bản lĩnh chính trị, tinh thông về nghiệp vụ mà còn tạo ra những bước đột phá mạnh mẽ trong phát triển kinh tế - xã hội, đưa Ninh Bình từ một địa phương thuần nông trở thành điểm sáng về du lịch và công nghiệp sạch.

Với sự quyết tâm của toàn Đảng bộ, sự đồng lòng của nhân dân và một chiến lược cán bộ bài bản, khoa học, chúng ta hoàn toàn có cơ sở để tin tưởng rằng: đội ngũ cán bộ Ninh Bình sẽ trở thành lực lượng nòng cốt dẫn dắt quê hương cố đô phát triển bền

vững, văn minh, giàu đẹp, xứng đáng với niềm tin yêu của nhân dân và di sản vô giá mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã để lại./.

Tài liệu tham khảo

1. Hồ Chí Minh. (2011). Toàn tập. Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật. t1. tr. 284
2. Hồ Chí Minh. (2011). Toàn tập. Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật. t5. tr. 292, 309, 310, 313, 316, 322, 632.
3. Hồ Chí Minh. (2011). Toàn tập. Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật. t6. tr. 119
5. Hồ Chí Minh. (2011). Toàn tập. Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật. t11. tr.303, 318.
6. Tỉnh ủy Ninh Bình. (2025). Báo cáo Chính trị tại Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Ninh Bình lần thứ I nhiệm kỳ 2025-2030.