

CAO VĂN THỐNG
VŨ TRỌNG LÂM

ĐỔI MỚI VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG

ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

(Sách chuyên khảo)

(Xuất bản lần thứ hai)



NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA SỰ THẬT

Chịu trách nhiệm xuất bản:
Q. GIÁM ĐỐC - TỔNG BIÊN TẬP
PHẠM CHÍ THÀNH

Chịu trách nhiệm nội dung:
ỦY VIÊN HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP - XUẤT BẢN
TS. VÕ VĂN BÉ

Biên tập nội dung:	ThS. PHẠM NGỌC BÍCH ThS. NGUYỄN THỊ HẢI BÌNH TS. NGUYỄN THỊ TRANG NGUYỄN MAI ANH ThS. NGUYỄN VIỆT HÀ PHẠM THUÝ LIỄU NGUYỄN THỊ HẰNG NGUYỄN THỊ TRANG BÙI BỘI THU
Trình bày bìa:	
Chế bản vi tính:	
Đọc sách mẫu:	

Số đăng ký kế hoạch xuất bản: 4139-2020/CXBIPH/8-337/CTQG.

Số quyết định xuất bản: 5359-QĐ/NXBCTQG, ngày 15/10/2020.

Nộp lưu chiếu: tháng 10 năm 2020.

Mã ISBN: 978-604-57-6103-8.

**ĐỔI MỚI VÀ
NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ
CÔNG TÁC CÁN BỘ
TRONG GIAI ĐOẠN MỚI**

**Biên mục trên xuất bản phẩm
của Thư viện Quốc gia Việt Nam**

Cao Văn Thống

Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác
cán bộ trong giai đoạn mới / Cao Văn Thống, Vũ Trọng Lâm. -
Tái bản lần thứ 2. - H. : Chính trị Quốc gia, 2020. - 464tr. ; 21cm
ISBN 9786045755730

1. Công tác cán bộ 2. Đổi mới 3. Việt Nam
352.609597 - dc23

CTM0364p-CIP

CAO VĂN THỐNG
VŨ TRỌNG LÂM

**ĐỔI MỚI VÀ
NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ
CÔNG TÁC CÁN BỘ
TRONG GIAI ĐOẠN MỚI**

(Sách chuyên khảo)

(Xuất bản lần thứ hai)

NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA SỰ THẬT
Hà Nội - 2020

LỜI NHÀ XUẤT BẢN

Thực tiễn cách mạng Việt Nam dưới sự lãnh đạo của Đảng trong suốt 90 năm qua đã khẳng định vai trò quan trọng, có ý nghĩa quyết định của đội ngũ cán bộ, công tác cán bộ trong sự nghiệp xây dựng, bảo vệ và phát triển đất nước. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”¹, “muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”². Vì vậy, Đảng ta luôn chú trọng công tác cán bộ, xây dựng, đào tạo đội ngũ cán bộ có đức, có tài, xứng đáng là người lãnh đạo, người đi đầu thực hiện trung thành của Nhân dân.

Để đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới, công tác cán bộ hiện nay cần phải có những sự đổi mới, nâng cao chất lượng nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ đủ năng lực chuyên môn và đạo đức cách mạng, đủ sức gánh vác những trọng trách mà Đảng, Nhà nước và Nhân dân giao phó; thực hiện tốt những chỉ dẫn của Chủ tịch

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2011, t.5, tr.309, 280.

Hồ Chí Minh về việc xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên vừa “hồng” vừa “chuyên”, có “đức” và có “tài”.

Để giúp bạn đọc và cán bộ, đảng viên các cấp, các ngành có được hệ thống thông tin về đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ của Đảng trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế sâu rộng, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật xuất bản lần thứ hai cuốn sách chuyên khảo ***Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới*** của đồng chí Cao Văn Thống, Ủy viên Ủy ban Kiểm tra Trung ương Đảng và PGS.TS. Vũ Trọng Lâm, Phó Giám đốc - Phó Tổng biên tập Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.

Nội dung cuốn sách trình bày hệ thống quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng ta về đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ; đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ ở nước ta kể từ khi tiến hành công cuộc đổi mới cho đến nay; từ đó phân tích, đánh giá những mặt mạnh, mặt yếu của đội ngũ cán bộ và từng khâu trong công tác cán bộ, chỉ ra những nguyên nhân khách quan, chủ quan của tình trạng đó. Đồng thời, các tác giả đã đưa ra hệ thống các quan điểm định hướng, mục tiêu, giải pháp chung và cụ thể cho từng khâu công tác nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ Việt Nam đủ năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu của giai đoạn cách mạng mới.

Cuốn sách gồm 3 chương:

- Chương I: Một số vấn đề về đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ;

- Chương II: Đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong thời gian qua;

- Chương III: Phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn cách mạng mới.

Trân trọng giới thiệu cuốn sách đến bạn đọc.

Tháng 3 năm 2020

NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA SỰ THẬT

MỞ ĐẦU

Đất nước ta đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đổi mới và hội nhập quốc tế sâu rộng trong bối cảnh khoa học và công nghệ phát triển như vũ bão làm cơ sở dẫn đến sự biến đổi sâu sắc về trình độ của lực lượng sản xuất và các quan hệ sản xuất trong đời sống xã hội. Tình hình thực tiễn đó đặt ra cho Đảng, hệ thống chính trị ở nước ta những nhiệm vụ chính trị vô cùng to lớn, nặng nề, khó khăn và phức tạp, đòi hỏi Đảng ta với vai trò là đảng cầm quyền duy nhất lãnh đạo Nhà nước và xã hội, phải có những nỗ lực tương xứng để đổi mới hoạt động lãnh đạo với những phương thức lãnh đạo đúng đắn, khoa học, phù hợp với xu thế phát triển của xã hội, đáp ứng yêu cầu mới trong quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân và vì dân.

Muốn vậy, đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ là yếu tố cốt lõi, mang tính quyết định của hệ thống

chính trị phải được quan tâm với những giải pháp chủ động, tích cực, hiệu quả. Bởi vì cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu “then chốt của then chốt trong công tác xây dựng Đảng”¹. Đặc điểm của thể chế chính trị nước ta là Đảng có vai trò quyết định đối với công tác cán bộ và xây dựng, quản lý đội ngũ cán bộ trong toàn bộ hệ thống chính trị. Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, công tác cán bộ của Đảng đã từng bước được đổi mới đáp ứng những yêu cầu của thời kỳ mới. Tại Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII, Đảng ta đã ban hành Nghị quyết số 03-NQ/TW ngày 18/6/1997 về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đây là nghị quyết đầu tiên của Đảng về vấn đề cán bộ, công tác cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; trong đó đã vạch ra các quan điểm, mục tiêu về xây dựng đội ngũ

1. PGS.TS. Phạm Minh Chính: “Tăng cường công tác thực tiễn và nghiên cứu lý luận về công tác cán bộ trong tình hình mới”, in trong sách Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng: *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2018, tr.281.

cán bộ, về tiêu chuẩn cán bộ trong thời kỳ mới và một số nhiệm vụ, giải pháp lớn để thực hiện chiến lược này¹. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII ra Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 đã nhận định: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả. Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững”². Đó là quan điểm, nguyên tắc nhất quán của Đảng ta, là sự đúc kết sâu sắc từ lý luận và thực tiễn lãnh đạo của Đảng qua nhiều thập kỷ, là sự kế thừa quan điểm, tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ.

Kinh tế thị trường đã, đang và sẽ là xu thế khách quan để giải phóng triệt để các tiềm năng xã hội, giải

1. Xem Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khoá VIII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1997, tr.66-95.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2018, tr.54.

phóng năng lực sáng tạo của các cá nhân, ráp nối, kiến thiết và phát triển các năng lực xã hội. Kinh tế thị trường kết hợp với sự bùng nổ của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã và đang tạo ra sự phát triển vượt trội, tạo điều kiện thực hiện sự công khai, minh bạch, công bằng xã hội, không chỉ trong lĩnh vực phân phối mà quan trọng hơn là thực hiện công bằng về cơ hội phát triển; xã hội được giải phóng cả về lực lượng sản xuất cũng như đời sống tinh thần. Nhờ sự phát triển của kinh tế thị trường và sự thúc đẩy mạnh mẽ của khoa học công nghệ mà đời sống xã hội có được luồng sinh khí dồi dào, có khả năng linh hoạt, thích ứng cao. Trước sự thay đổi sâu sắc về lực lượng sản xuất xã hội, với tư cách là sự phản ánh tính chất và trình độ của nền kinh tế, mọi thiết chế của kiến trúc thượng tầng xã hội ở nước ta đang đứng trước yêu cầu cấp thiết phải đổi mới mạnh mẽ để thích ứng với sự phát triển mới. Chính vì vậy, công tác cán bộ cũng phải đặt ra những yêu cầu mới để nâng cao hiệu quả, thích ứng nhanh trước một thể chế kinh tế năng động và sáng tạo.

Công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa gắn với sự hội nhập quốc tế sâu rộng như hiện nay là sự khởi động, cũng là nguyên nhân nội tại dẫn

đến quá trình đổi mới tư duy của đội ngũ cán bộ, đảng viên, khắc phục những trì trệ, bảo thủ và giáo điều trước đây. Sẽ là sai lầm nếu đồng nhất yêu cầu về trình độ, phẩm chất, năng lực của cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn trước đây với yêu cầu về trình độ, phẩm chất, năng lực của cán bộ và công tác cán bộ trong quá trình phát triển kinh tế thị trường và sự bùng nổ của công nghệ hiện đại ngày nay. Không ít những chuẩn mực trước đây đã không còn phù hợp với xu thế hội nhập quốc tế cũng như với tính chất của nền kinh tế và trình độ khoa học, công nghệ hiện nay.

Sự phát triển như vũ bão của khoa học, công nghệ cùng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ngày càng sâu sắc ở nước ta đã tạo tiền đề cho vai trò, trách nhiệm cá nhân của người cán bộ được định hình và phát huy. Đặc biệt trong thời đại cách mạng công nghiệp lần thứ tư hiện nay, hệ thống “big data” (dữ liệu lớn) đã trở thành khái niệm phổ biến của mọi lĩnh vực xã hội thì lượng thông tin nhiều chiều và tính đa dạng của các phương tiện chuyển tải thông tin đã tạo ra những thay đổi cơ bản tác động mạnh mẽ đến quá trình tiếp nhận tri thức, thay đổi nhận thức và hành động của xã hội; từ đó dẫn đến yêu cầu phải thay đổi nội dung và phương thức lãnh đạo của

Đảng mà yếu tố con người - đội ngũ cán bộ, đảng viên - trong hệ thống ấy, là yếu tố cần được đổi mới đầu tiên, có tính chất quyết định năng lực lãnh đạo và cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong thời đại cách mạng mới.

Do đó, trong điều kiện mới của nền kinh tế với những sự biến động không ngừng của khoa học và công nghệ cũng như của đời sống xã hội, yêu cầu đối với cán bộ, nhất là cán bộ chiến lược, cán bộ đứng đầu là phải có kiến thức toàn diện bên cạnh những hiểu biết chuyên sâu về chuyên môn, nghiệp vụ; làm cho khái niệm lãnh đạo, quản lý từ một thuật ngữ chung chung trở thành một nội hàm cụ thể; trách nhiệm từ chung chung trở thành trách nhiệm cụ thể, đo đếm được trong thực tế. Đây là một nội dung rất mới mà quá trình đổi mới, nâng cao chất lượng công tác cán bộ luôn phải tính đến và có thái độ ứng xử một cách nghiêm túc, hợp với logic nội tại của bối cảnh mới.

Sự phát triển của nền kinh tế đã làm chuyển động mạnh mẽ hệ giá trị tinh thần xã hội. Mặt trái của nó là sự suy thoái về đạo đức, lối sống của không ít cán bộ, đảng viên. Quan liêu, tham nhũng, lợi ích nhóm phát triển, sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, sự “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong đội ngũ cán bộ, đảng viên diễn ra ngày càng trở

nên phổ biến, trở thành “trọng bệnh” và “quốc nạn”, là mối đe dọa đối với sự tồn vong của Đảng, Nhà nước. Nó đe dọa trực tiếp tới sự lành mạnh xã hội, sự trong sáng về động cơ và đạo đức, sự ổn định của những guồng máy tổ chức. Những yếu kém, hạn chế về tổ chức, quản lý của pháp luật và của công tác giáo dục càng làm cho những biểu hiện lệch lạc đó phát triển lan rộng mà tình trạng gay gắt nhất hiện nay và trong những năm tới là sự suy thoái về tư tưởng chính trị và đạo đức. Chính vì lẽ đó, bên cạnh yêu cầu về năng lực, yêu cầu cấp thiết đối với đội ngũ cán bộ, đảng viên hiện nay chính là việc giữ gìn đạo đức cách mạng, phẩm chất, lối sống và động cơ trong sáng của một người cộng sản chân chính.

Như vậy, xu hướng hội nhập quốc tế cùng với sự phát triển không ngừng của khoa học, công nghệ và kinh tế thị trường *một mặt* góp phần xác lập tính năng động của con người về mặt tư duy và tư tưởng cho đổi mới và phát triển, song *mặt khác*, cũng là một thử thách rất gay gắt do quá trình đan xen, phức tạp giữa cái tích cực, lành mạnh, hợp lý với cái tiêu cực, không lành mạnh, thậm chí xuất hiện cả những biểu hiện trái với đạo lý và pháp lý, đan xen cả tự phát lẫn tự giác, cả cái mới tiến bộ lẫn cái cũ lạc hậu. Đây vừa là nguyên nhân nội tại, vừa là động lực quan trọng để

chúng ta tiếp tục tạo chuyển biến mạnh mẽ, đột phá hơn trong công tác cán bộ hiện nay.

Công tác cán bộ gồm nhiều khâu khác nhau như: tuyển dụng cán bộ; đánh giá cán bộ; quy hoạch cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ; luân chuyển cán bộ; khen thưởng, kỷ luật cán bộ; thực hiện chế độ, chính sách cán bộ... Trong đó, *đánh giá cán bộ* là khâu tiên đề, *quy hoạch cán bộ* là khâu nền tảng, *luân chuyển cán bộ* là khâu đột phá và *đào tạo, bồi dưỡng cán bộ* vừa là yêu cầu trước mắt vừa là nhiệm vụ lâu dài. Trong mỗi giai đoạn, mỗi thời kỳ cách mạng, cần có một đội ngũ cán bộ có phẩm chất và trình độ, năng lực thích ứng, phù hợp và đáp ứng đòi hỏi của thực tiễn. Vì vậy, công tác cán bộ, từ việc đề ra tiêu chuẩn cán bộ, quy hoạch; đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá; phân công, điều động, luân chuyển cán bộ đến bổ nhiệm, đề bạt, giới thiệu, ứng cử các chức danh cán bộ trong hệ thống chính quyền, đoàn thể chính trị - xã hội,... đều nhằm đáp ứng đòi hỏi của nhiệm vụ chính trị trong từng thời kỳ, từng giai đoạn cách mạng.

Yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ phải xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc, từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất

nước và hội nhập quốc tế. Đồng thời, đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ còn phải đáp ứng được nhiệm vụ chính trị (bao gồm nhiệm vụ trước mắt và nhiệm vụ lâu dài); do đó công tác cán bộ vừa phải coi trọng cả tầm chiến lược, rộng lớn, lâu dài; vừa phải đảm bảo những nhiệm vụ trước mắt với những giải pháp cụ thể.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác cán bộ trong thời gian qua còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng tốt các yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, phát triển đất nước. Hàng loạt vấn đề lý luận và thực tiễn của công tác cán bộ vẫn chậm được nghiên cứu, tổng kết.

Các nhiệm vụ của công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong bối cảnh mới của đất nước và thế giới đòi hỏi phải tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ nhằm mục tiêu xây dựng và rèn luyện được một đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành thật sự “vừa hồng vừa chuyên”, đáp ứng tốt các yêu cầu xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân và chủ động, tích cực hội nhập quốc tế. Vì vậy, việc nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn về đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ là nhằm bổ sung, làm sáng tỏ các luận cứ khoa học của nó; đồng thời nhằm góp phần nâng cao trình độ

nghiệp vụ cho những người làm công tác cán bộ trong hệ thống chính trị nước ta, từng bước đáp ứng các yêu cầu, đòi hỏi của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Do vậy, để làm tốt công tác cán bộ, tổ chức và cá nhân có thẩm quyền phải thật sự “có tầm, có tâm”.

*CHƯƠNG I***MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ
VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ****I. QUAN ĐIỂM CỦA CHỦ NGHĨA MÁC - LÊNIN
VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ****1. Về cán bộ và công tác cán bộ**

Thời kỳ Mác - Ăngghen là thời kỳ tập trung sự đấu tranh vào lĩnh vực tư tưởng, lý luận nhằm xác lập hệ tư tưởng vô sản trong phong trào công nhân, tạo tiền đề cho sự ra đời các đảng cộng sản và Quốc tế Cộng sản. Vì vậy, trong quá trình phát triển của phong trào vô sản, C. Mác và Ph. Ăngghen tập trung làm rõ những nguyên tắc cơ bản về tổ chức và hoạt động của đảng cộng sản, những tiêu chuẩn của người đảng viên. Quá trình phát triển của phong trào cộng sản và công nhân quốc tế, sự kiện Công xã Pari năm 1871, cuộc đấu tranh trong nội bộ Quốc tế Cộng sản được C. Mác, Ph. Ăngghen phân tích và đưa ra nhiều tư tưởng có

giá trị về việc xây dựng và rèn luyện đội ngũ cán bộ, đảng viên. C. Mác và Ph. Ăngghen nhấn mạnh, “Muốn thực hiện tư tưởng thì cần có những con người sử dụng lực lượng thực tiễn”¹. Sau này, trong quá trình phân tích các hoạt động kinh tế - xã hội, C. Mác và Ph. Ăngghen chỉ ra vai trò quan trọng của người đứng đầu, những người lãnh đạo, quản lý các tổ chức kinh tế - xã hội. C. Mác chỉ rõ: “Tất cả mọi lao động xã hội trực tiếp hay lao động chung nào tiến hành trên quy mô tương đối lớn, thì ít nhiều cũng đều cần đến một sự chỉ đạo để điều hòa những hoạt động cá nhân... Một người đốc tấu vĩ cầm tự điều khiển lấy mình, còn một dàn nhạc thì cần phải có nhạc trưởng”². Như vậy, khi đi sâu vào nghiên cứu bản chất, quy luật của sự vận động xã hội, kinh tế, đặc biệt là lĩnh vực chính trị, C. Mác và Ph. Ăngghen đã giải quyết một cách khoa học mối quan hệ giữa vai trò cá nhân lãnh tụ và vai trò của quần chúng nhân dân trong các thời điểm lịch sử: “chúng ta vừa thấy được rằng một mặt, một quyền uy nhất định, không kể quyền uy đó đã được tạo ra bằng cách nào, và mặt khác, một sự phục tùng nhất định, đều là những điều mà bất cứ tổ chức xã hội nào,

1, 2. C. Mác và Ph. Ăngghen: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1993, t.2, tr.181; t.23, tr.480.

cũng đều do những điều kiện vật chất... làm cho trở thành tất yếu đối với chúng ta”¹. C. Mác và Ph. Ăngghen đánh giá cao hình thức tổ chức của Công xã Pari, trong đó có việc sử dụng đội ngũ cán bộ. Công xã đề ra một số quy định mà C. Mác cho là có ý nghĩa như: chọn lựa cán bộ bằng phổ thông đầu phiếu và có thể bị bãi miễn bất cứ lúc nào, không có trường hợp ngoại lệ; lương được trả ngang nhau, để phòng ngừa tình trạng chạy chọt chức vị và chủ nghĩa thăng quan phát tài; thi hành chế độ ủy nhiệm tuyệt đối với các đại biểu được bầu vào các cơ quan đại biểu; xóa bỏ mọi đặc quyền, đặc lợi thường gắn với chức vụ nhà nước khiến họ khỏi quan liêu hóa, biến chất... Cùng với các quan điểm duy vật biện chứng, duy vật lịch sử, quan điểm giai cấp, quan điểm mácxít về con người, những tư tưởng đó đã đặt cơ sở lý luận, phương pháp luận cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên của đảng cộng sản nói chung và cho công tác cán bộ hiện nay nói riêng.

Thời kỳ của V.I. Lênin là một giai đoạn đặc biệt trong lịch sử Đảng Cộng sản Liên Xô. Đó là một quá trình đấu tranh hết sức phức tạp trên các lĩnh vực tư tưởng, chính trị và tổ chức, trong nội bộ Đảng Cộng

1. C. Mác và Ph. Ăngghen: *Toàn tập, Sđd*, t.18, tr.421.

sản Liên Xô từ khi thành lập cho đến quá trình Đảng Cộng sản Liên Xô lãnh đạo đất nước, xây dựng chế độ xã hội mới. Thời kỳ sau năm 1920, nội chiến cơ bản đã kết thúc, việc sử dụng hàng nghìn chuyên gia cùng với những người cộng sản giữ nhiều chức vụ trọng yếu trong các ngành kinh tế; việc điều chuyển nhiều cán bộ, đảng viên ưu tú từ quân đội sang các ngành kinh tế; thực hiện chế độ thủ trưởng trong lĩnh vực quản lý xí nghiệp; tinh giản bộ máy Xôviết; thanh đảng; vấn đề chống lại những biểu hiện quan liêu, mệnh lệnh, hành chính hóa; vấn đề giảm biên chế, cải tiến tổ chức, phân công trách nhiệm; phân cấp quản lý, giảm bớt các khoản chi tiêu phi sản xuất... của bộ máy Xôviết, đã được V.I. Lênin đề cập. Theo V.I. Lênin, sự lãnh đạo của Đảng phải bằng đường lối chính trị, bộ máy tổ chức, bố trí cán bộ. Sự lãnh đạo đó thông qua những con người cụ thể, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo: “Sự lãnh đạo chính trị sẽ là gì chứ? Ai lãnh đạo nếu không phải là những con người, lãnh đạo cách nào, nếu không phải là phân phối lực lượng?”¹. Đảng cầm quyền có hai vấn đề hệ trọng, một là đường lối chính trị, hai là vấn đề cán bộ; trong

1. V.I. Lênin: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t.40, tr.306.

đó, theo V.I. Lênin, mấu chốt là vấn đề con người, vấn đề lựa chọn người. Bởi vì, mọi nghị quyết, đường lối, chủ trương đều do con người làm ra. Cán bộ giữ vai trò rường cột, nhưng phải là cán bộ đã được lựa chọn, đảm bảo phẩm chất, trình độ về nhiều mặt. Nếu không tìm thấy sự nâng cao, vượt trội về phẩm chất, năng lực ở những người cán bộ thì họ không xứng đáng là cán bộ, chưa nói đến người cộng sản, người lãnh đạo. Bởi vì nếu như vậy, họ cũng chỉ như bộ phận còn lại của giai cấp vô sản mà thôi.

Có thể khái quát rằng, V.I. Lênin đã đặt ra và hoàn chỉnh nhiều nội dung cơ bản nhất về công tác cán bộ, bao gồm đội ngũ cán bộ nói chung và cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng. Những quan điểm của V.I. Lênin về yêu cầu xây dựng, rèn luyện đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có ý nghĩa sâu sắc cả về mặt lý luận và thực tiễn, thể hiện ở một số nội dung cơ bản sau:

- *Nhiệm vụ chủ yếu của cách mạng vô sản chính là nhiệm vụ tổ chức.* Theo V.I. Lênin, công tác tổ chức cán bộ có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng. Ở vào những thời điểm bước ngoặt của cách mạng Nga, V.I. Lênin luôn chú ý đến công tác tổ chức bộ máy và con người. V.I. Lênin cho rằng, “giai cấp vô sản muốn thắng giai cấp tư sản thì phải đào tạo lấy “những nhà

chính trị giai cấp” *thực sự của mình*”¹. Nhiệm vụ đặc biệt trước mắt, phù hợp với tình hình đó là tổ chức giai cấp vô sản. Nếu không bỏ nhiệm cán bộ và điều động cán bộ để thi hành chính sách, thì không thể thực hiện được chính sách nào cả. Bất cứ một vấn đề chính trị nào cũng có thể là vấn đề tổ chức, và ngược lại. Nhưng trước sự thay đổi nhanh chóng của tình hình, thì nhược điểm của Đảng Cộng sản và chính quyền Xôviết chính là tình trạng lạc hậu về mặt tổ chức so với nội dung công tác. Do đó, V.I. Lênin yêu cầu, phải tự đặt ra nhiệm vụ hàng đầu trước mắt và chủ yếu nhất này: tiến hành công tác tổ chức với ý thức thực tiễn và đầu óc thiết thực².

V.I. Lênin nhấn mạnh đến bản chất của cuộc cách mạng vô sản dẫn đến những đòi hỏi *khác về chất* đối với những nhà lãnh đạo, quản lý của giai cấp vô sản so với các giai cấp trước kia ở chỗ: *thứ nhất*, những điều kiện tốt nhất của cách mạng, nguồn gốc sâu xa của thắng lợi cách mạng chính là ở sự tổ chức hàng triệu người lao động, giáo dục, giác ngộ, lôi cuốn họ tham gia vào cuộc cách mạng, vào chính trị, chính trị thì bắt đầu ở nơi nào có hàng triệu người... mới có

1. V.I. Lênin: *Toàn tập, Sđd*, t.41, tr.80.

2. Xem V.I. Lênin: *Toàn tập, Sđd*, t.36, tr.195.

một chính trị nghiêm túc; *thứ hai*, cách mạng vô sản cho phép những lãnh tụ có điều kiện đem áp dụng vào thực tiễn những lý tưởng cách mạng, những lý luận vô sản, mà trong các cuộc cách mạng trước kia thì lý luận luôn tách rời hành động. Do đó, lần đầu tiên, cuộc cách mạng vô sản đã cho những người đơn độc xưa kia, cho các anh hùng của cuộc đấu tranh cách mạng một mảnh đất chân chính, một cơ sở chân chính, những điều kiện công tác chân chính, một giảng đường chân chính, một đạo quân vô sản chân chính, trong đó các lãnh tụ ấy đã có thể biểu lộ tài năng. Theo V.I. Lênin, sự trung thành với lý tưởng cộng sản, kết hợp với năng lực hiểu biết về con người, với năng lực giải quyết những vấn đề tổ chức mới có thể rèn luyện ra những nhà tổ chức lớn.

- *Lựa chọn cán bộ, thiết lập chế độ trách nhiệm cá nhân, kiểm tra, đánh giá công việc của cán bộ.* Đây là một kinh nghiệm được V.I. Lênin đưa ra khi thấy chủ nghĩa quan liêu, giấy tờ, tính kiêu ngạo cộng sản chủ nghĩa, nạn mù chữ và nạn hối lộ đang lộ rõ trong bộ máy của Đảng và Nhà nước Xôviết. Lựa chọn người trong tư tưởng của V.I. Lênin bao hàm cả việc đánh giá cán bộ, đảng viên, phát hiện nhân tài, sử dụng cán bộ và phương pháp tiến hành các công việc đó.

V.I. Lênin cho rằng, chúng ta có một khuyết điểm hết sức nghiêm trọng là thiếu cán bộ, mà Đảng và Nhà nước Xôviết lại không biết lấy cán bộ từ công nhân, nông dân, trung nông, ngoài đảng, chưa biết phát hiện, khuyến khích, nâng đỡ, đề bạt họ¹. Phải thâm nhập vào những tầng lớp thấp hơn nữa, không ngừng động viên mạnh dạn hơn nữa những tầng lớp mới... làm như vậy, Đảng và Nhà nước Xôviết sẽ xây dựng được những lớp cán bộ trẻ, những lực lượng bổ sung mới².

V.I. Lênin đưa ra nhiều chỉ dẫn về cách thức, phương pháp tiến hành công tác cán bộ. Trước hết, cần phải thấy, khi lựa chọn cán bộ, vấn đề không phải chỉ là ở chỗ không tín nhiệm đối với một người nào đó đã không được bầu, mà còn là xét xem việc đó có lợi cho sự nghiệp chung không, và người được lựa chọn có xứng đáng với chức vụ sẽ đảm nhiệm không. Mỗi loại công tác phải chú ý tới đặc tính riêng biệt. Một người có thể là một nhà cách mạng và nhà cổ động cừ nhất, nhưng làm một cán bộ hành chính lại không phù hợp; muốn quản lý thì phải là một người thông thạo chuyên môn. Phải thấy rõ ràng như trong lòng bàn tay toàn bộ sự hoạt động của mỗi ủy

1, 2. Xem V.I. Lênin: *Toàn tập, Sđd*, t.36, tr.236; t.37, tr.523.

viên; biết được những đặc điểm cá tính, những mặt mạnh, yếu, những thắng lợi và thất bại của họ, đặt họ vào những vị trí thích đáng¹. Để lựa chọn cán bộ đúng, theo V.I. Lênin, phải quy định chính xác nhiệm vụ cho từng loại cán bộ, tư cách đảng viên phải được quy định thật rõ ràng, phải kiểm tra công việc của cán bộ đó một cách kiên trì, từ từ, thận trọng, thiết thực; phải đề bạt họ, thử thách họ, mạnh dạn giao nhiệm vụ ngày càng phức tạp hơn, tiến hành một cách thận trọng, cụ thể, một cách có hệ thống. Chính trong công tác đó, những người tổ chức có tài phải có thực tế hoạt động nổi bật lên. Bởi vì, tìm ra được những tài năng mới, khiêm tốn, ít biểu lộ ra, đó là một công việc không phải dễ dàng².

V.I. Lênin đặc biệt coi trọng việc công khai đánh giá cán bộ, nhất là công khai các sai lầm, khuyết điểm và cách tiếp thu, sửa chữa sai lầm, khuyết điểm đó. V.I. Lênin cho rằng, sự nghiệp cách mạng là một sự nghiệp mới mẻ, khó khăn, phức tạp. Trong quá trình lãnh đạo sự nghiệp ấy, chính đảng vô sản và đội ngũ cán bộ không thể tránh khỏi sai lầm, khuyết điểm. Chỉ có hai hạng người không mắc khuyết điểm,

1, 2. Xem V.I. Lênin: *Toàn tập*, *Sdd*, t.8, tr.107-108; t.39, tr.257.

đó là đứa bé đang ở trong bụng mẹ và người chết nằm trong quan tài. Người thông minh không phải là người không mắc sai lầm. Vấn đề là ở chỗ mức độ sai lầm đến đâu và cách khắc phục nó như thế nào. V.I. Lênin đã chỉ dẫn một phương pháp biện chứng để sửa chữa sai lầm, đó là công khai thừa nhận, tìm ra những nguyên nhân, nghiên cứu cẩn thận những biện pháp để sửa chữa sai lầm ấy¹.

- *Chú trọng thử thách cán bộ lãnh đạo, quản lý trong thực tiễn cách mạng.* Tư tưởng cơ bản, xuyên suốt của V.I. Lênin về công tác cán bộ là phải thử thách cán bộ trong thực tiễn phong phú, phức tạp, gian khổ, mới mẻ để xây dựng, rèn luyện đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. V.I. Lênin đòi hỏi cán bộ, đảng viên luôn luôn đi đầu, có mặt ở những nơi xung yếu nhất của cách mạng, ở điều kiện hợp pháp, không hợp pháp, trên chiến trường, trong lĩnh vực kinh tế - xã hội. Đưa cán bộ vào thử thách trong thực tế cuộc sống và từ thực tế cuộc sống để khẳng định bản lĩnh, năng lực, phẩm chất cán bộ. Đây là một phương châm, nguyên tắc chỉ đạo trong công tác cán bộ.

Ngay thời kỳ hoạt động bí mật, V.I. Lênin đã có ý tưởng về việc tổ chức các tiểu tổ, các cá nhân phải

1. Xem V.I. Lênin: *Toàn tập, Sđd*, t.41, tr.51.

chuyên về một công tác nào đó, phải khắc phục tính chất chật hẹp, “thủ công”, phờng hời của các hoạt động địa phương¹. Sau sự kiện tháng 12/1905, dự báo một cuộc đấu tranh có tính chất quyết định đang đến gần, V.I. Lênin đòi hỏi thống nhất những nhóm công nhân dân chủ - xã hội vào một đảng thực sự mácxít, đòi hỏi một sự cải tổ đảng theo khẩu hiệu “đi vào nhân dân” nhằm phát huy tinh thần chủ động, sáng tạo của tất cả đảng viên. Để đảm bảo sự lãnh đạo theo kịp sự phát triển của phong trào cách mạng, V.I. Lênin quan tâm đến việc phân bố một cách đúng đắn lực lượng, để cán bộ đi “xuống dưới”, về những nơi công tác nặng nề hơn, điều kiện khó khăn hơn, nhu cầu về những người có kinh nghiệm và có hiểu biết bức thiết hơn, những nguồn ánh sáng ít hơn, sinh hoạt chính trị yếu hơn². Trong những năm nội chiến ác liệt, gian khổ, hàng vạn cán bộ, đảng viên, hàng nghìn cán bộ lãnh đạo, quản lý ưu tú đã luân chuyển, thử thách ngoài mặt trận, thu mua lương thực, bảo đảm giao thông vận tải, cổ động tuyên truyền... và đã trưởng thành trong “lò lửa cách mạng”. Nội chiến kết thúc, vấn đề thiếu hụt những cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ quản lý nhà nước, phát triển kinh tế, văn

1, 2. Xem V.I. Lênin: *Toàn tập, Sđd*, t.2, tr.584; t.12, tr.110.

hóa, xã hội hết sức trầm trọng. V.I. Lênin đặt ra vấn đề sử dụng các chuyên gia tư sản, các viên chức cũ, những nhân tài ngoài đảng, từ các tầng lớp xã hội khác. Để sử dụng họ, một mặt, V.I. Lênin đòi hỏi phải thử thách họ, đặt họ vào những điều kiện mới, kiểm soát họ một cách thích đáng, nhẫn nại, mặt khác, biết giúp đỡ họ làm việc, biết đề bạt họ vào vị trí xứng đáng, biết giới thiệu và chú ý đến kinh nghiệm của họ. Để “một kỹ sư sẽ thông qua những tài liệu khoa học của họ mà thừa nhận chủ nghĩa cộng sản”¹, V.I. Lênin đã đưa ra những phương pháp thu hút các nhân viên, chuyên gia cũ, trí thức, tầng lớp tiểu tư sản, tầng lớp trung nông... vào sự nghiệp xây dựng xã hội mới.

V.I. Lênin lưu ý đến quá trình điều động, tăng cường, chuyển chuyển cán bộ để thử thách, phải làm sao cho không ảnh hưởng đến chuyên môn của họ và sao cho vị trí công tác đảm nhiệm luôn luôn nằm trong tầm tay những cán bộ hoàn toàn am hiểu chuyên môn và bảo đảm thắng lợi cho công tác. Một số cán bộ ở Trung ương phải về các địa phương nhận chức vụ, để ở đó họ tổ chức công tác một cách gương mẫu, có ý nghĩa toàn quốc hơn là giữ một chức vụ nào đó ở Trung ương.

1. V.I. Lênin: *Toàn tập, Sđd*, t.42, tr.434.

- *Tăng cường dân chủ, thu hút sự tham gia của các tầng lớp nhân dân vào quá trình đánh giá, sử dụng, quản lý cán bộ.* Theo V.I. Lênin, đây là một yêu cầu, một nội dung cực kỳ quan trọng của công tác cán bộ. Bởi vì, những người cộng sản “chỉ là một giọt nước trong đại dương”, họ chỉ lãnh đạo với điều kiện được sự ủng hộ, giúp đỡ của quần chúng lao động. Người cộng sản phải biết xây dựng chủ nghĩa cộng sản bằng bàn tay của những người không phải cộng sản. Chính quần chúng là người sáng tạo chân chính ra lịch sử. Nhưng điều sâu xa hơn, theo V.I. Lênin, kẻ thù tệ hại nhất, nguy cơ lớn nhất, nguy hiểm nhất trong bộ máy của Đảng, Nhà nước Xôviết là chủ nghĩa quan liêu. Trong tác phẩm *Nhà nước và cách mạng*, V.I. Lênin đã chỉ rõ, thực chất của chủ nghĩa quan liêu là những nhân viên nhà nước trở thành những nhân vật đặc quyền, thoát ly quần chúng và đứng trên quần chúng. Chủ nghĩa quan liêu là chủ nghĩa địa vị, tức là đem lợi ích của sự nghiệp chung phục tùng lợi ích của tư tưởng danh vị, tức là chỉ chú ý đến địa vị mà không chú ý đến công tác, tức là tranh giành nhau để được bổ tuyển vào những chức vụ béo bở¹. V.I. Lênin chỉ ra những

1. Xem V.I. Lênin: *Toàn tập, Sđd*, t.8, tr.424.

nguyên nhân, nguyên cơ mà bộ máy đảng, nhà nước rơi vào chủ nghĩa quan liêu là: sự yếu kém về tổ chức không theo kịp với yêu cầu phát triển xã hội; tình trạng tha hóa về đạo đức; sự giảm sút nhiệt tình cách mạng, phai nhạt lý tưởng cộng sản; ý thức kỷ luật kém; trình độ văn hóa kém; kém kinh nghiệm thực tiễn; tình trạng phân tán của nền sản xuất nhỏ... Để chống lại chủ nghĩa quan liêu, trong rất nhiều việc phải làm, V.I. Lênin đặt trọng tâm vào xây dựng, rèn luyện đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Cần phải thanh đảng để nhằm vào những người cộng sản lên mặt quan cai trị, những người chỉ biết hội họp, lập hết ban này, ban nọ, trong khi công việc phụ trách không được tiến hành có hiệu quả, không lo tiết kiệm cái đồng cốpéc đã giao cho họ, không biết cách làm cho nó biến một thành hai, mà lại đi xây dựng những kế hoạch hàng tỷ đồng Xôviết¹. V.I. Lênin đặc biệt chú ý tới mối liên hệ giữa Đảng với quần chúng, phát huy và thực hành dân chủ, tăng cường sự tham gia của quần chúng nhân dân vào các mặt của công tác xây dựng bộ máy Xôviết. “Quần chúng phải có quyền được tự mình cử ra những người lãnh đạo có trách nhiệm. Quần chúng

1. Xem V.I. Lênin: *Toàn tập*, *Sđd*, t.45, tr.19.

phải có quyền được thay đổi những người lãnh đạo của mình, phải có quyền được hiểu rõ và kiểm tra mỗi một bước nhỏ nhất trong hoạt động của những người đó. Quần chúng phải có quyền được đề bạt trong nội bộ của họ bất kỳ một công nhân nào lên phụ trách chức vụ lãnh đạo”¹. Đây là những tư tưởng có giá trị lý luận và thực tiễn cho đến ngày nay.

2. Về sự tha hóa, biến chất, quan liêu của đội ngũ cán bộ

Phạm trù “tha hóa” được C. Mác trình bày lần đầu tiên và khá tập trung trong tác phẩm *Bản thảo kinh tế - triết học năm 1844*. Đây không phải là tác phẩm hoàn chỉnh, được thể hiện dưới dạng bản thảo có tên “Lao động bị tha hóa” khoảng 20 trang, là một trong những tác phẩm điển hình cho giai đoạn hình thành và phát triển phép biện chứng duy vật mácxít. “Tha hóa”, trong triết học, tức là một sự vật, hiện tượng biến thành cái khác và phải là một cái gì xa lạ, đối lập với cái ban đầu, tức là nó tự đánh mất bản chất và biến thành một bản chất đối lập. Phạm trù “tha hóa” được C. Mác xem xét trong các mối quan hệ: giữa công nhân và tư sản; giữa người lao động với

1. V.I. Lênin: *Toàn tập, Sđd*, t.36, tr.192.

lĩnh vực lao động trong điều kiện của chế độ tư hữu và giữa người làm ra vật phẩm (hàng hóa) với sự thống trị của thế giới vật phẩm (hàng hóa).

C. Mác đã sử dụng khái niệm “tha hóa” để lý giải hiện tượng công chức và bộ máy nhà nước, vốn dĩ là một cơ cấu do xã hội tạo ra vì mục đích làm cho xã hội con người tốt hơn lại trở nên xa lạ với những người tạo ra nó, nuôi dưỡng nó, thậm chí bị nó áp bức¹. Tha hóa lao động là nguyên nhân của hiện tượng tha hóa nhà nước, tha hóa đạo đức công chức. Ông cho rằng, bản chất của sự tha hóa lao động nảy sinh từ sự tuyệt đối hóa cá nhân và tư hữu đến mức coi nó là mục đích duy nhất. Do bản chất của mình, xã hội, nhà nước là phương tiện để mọi người sống tốt hơn, nhưng do quan niệm tư hữu là mục đích duy nhất, nên tính chất loài (sống chung, lao động hợp tác) trở thành công cụ làm giàu của người sở hữu tư liệu sản xuất. Theo C. Mác, tha hóa trong lao động với những biểu hiện của nó, chính là sự tha hóa bản

1. Mặc dù nội dung phân tích tha hóa lao động của C. Mác gắn với phương thức sản xuất tư bản chủ nghĩa, nhưng có thể thấy, nếu ở đâu tuyệt đối hóa cá nhân và sở hữu tư nhân, biến nó từ phương tiện trở thành mục đích cuối cùng cần bảo vệ của xã hội loài người thì những hậu quả mà C. Mác chỉ ra cũng sẽ xuất hiện.

chất của con người. Lao động thuộc lĩnh vực bản chất người, của con người; lao động này chỉ khi nào con người làm chủ được, là nhu cầu tự biểu hiện được, thì lao động ấy mới phản ánh bản chất người một cách thuận chiều, phù hợp. Còn lao động trong điều kiện chế độ tư hữu thì nó ở ngoài con người, đây chính là quá trình tha hóa của lao động. Nó đặt con người trong tình trạng nô dịch, xa lạ, đối địch. Sản phẩm làm ra bởi lao động của công nhân cuối cùng lại không nằm trong tay công nhân, nó là của người khác, nên nó vô hình trung quay lại thống trị người công nhân, cho nên sản phẩm càng nhiều, anh ta càng ít đi chất người, sản phẩm càng đẹp thì anh ta càng trở nên thô lỗ, giá trị con người ngày càng giảm đi, cuối cùng con người bị “vật thể hóa”. Về bản chất, “sự chiếm hữu vật phẩm biểu hiện ra là sự tha hóa, sự nhượng đi”¹. Từ đó, C. Mác kết luận: “Xuất phát từ quan hệ của lao động bị tha hóa với sở hữu tư nhân, còn có thể có kết luận thêm rằng sự giải phóng xã hội khỏi sở hữu tư nhân, v.v., khỏi sự nô dịch, trở thành hình thức *chính trị* của *sự giải phóng công nhân*... bao hàm sự giải phóng toàn thể loài người”².

1, 2. C. Mác và Ph. Ăngghen: *Toàn tập, Sđd*, t.42, tr.129, 143.

Như vậy, một số người đã biến một số người khác thành công cụ làm giàu cho mình bằng chính các quan hệ xã hội coi bảo vệ chế độ tư hữu là mục đích tối thượng. Nhờ sở hữu tư liệu sản xuất mà chủ tư bản có thể quyết định ai được sống (được thuê vào làm việc, cũng tức là công cụ làm giàu tốt nhất cho chủ tư bản) và ai không được sống (không có việc làm). Khi giới chủ không những nắm được quyền lực kinh tế mà còn nắm được quyền lực chính trị (làm chủ bộ máy nhà nước) thì họ có quyền lực vô địch, thông qua các thủ pháp dân chủ hình thức buộc xã hội phải hành động theo ý chí của họ. “Chính là vì các cá nhân chỉ theo đuổi lợi ích riêng của mình, - lợi ích mà họ coi là không nhất trí với lợi ích chung của họ, vì nói tóm lại cái phổ biến chỉ là một hình thức hư ảo của các cộng đồng, - cho nên họ coi lợi ích chung đó là một cái gì “xa lạ”, “không phụ thuộc” vào họ, nói một cách khác, nó lại là một thứ lợi ích “phổ biến” riêng biệt và đặc biệt, hoặc là bản thân các cá nhân buộc phải vận động trong giới hạn của tình trạng chia cắt ấy, như trong chế độ dân chủ”¹.

Để khắc phục hiện tượng tha hóa, ông đề nghị cải tạo xã hội theo các nguyên tắc của chủ nghĩa cộng

1. C. Mác và Ph. Ăngghen: *Toàn tập, Sđd*, t.3, tr.48.

sản, xóa bỏ nhà nước của các giai cấp áp bức, bóc lột, xây dựng nhà nước kiểu mới của giai cấp vô sản. Theo C. Mác, cán bộ là những người “đầy tớ luôn luôn có thể bị bãi miễn..., luôn luôn hành động dưới sự kiểm soát của nhân dân..., không nấp sau một chế độ quan liêu giấy tờ, không ngại thừa nhận những sai lầm của mình bằng cách sửa chữa những sai lầm ấy”¹.

C. Mác cũng nhấn mạnh rằng, cần phải xóa bỏ các giai cấp không sản xuất, nhà nước phải thực hiện chức năng tổ chức, quản lý mà xã hội giao phó với chi phí hợp lý (tinh gọn bộ máy bằng cách giảm quân đội thường trực, công chức hưởng lương như công nhân), công chức không còn những đặc quyền, đặc lợi dưới chính quyền tư sản².

C. Mác đề xuất mô hình nhà nước mới cho xã hội xã hội chủ nghĩa là: quyền lực nhà nước là thống nhất và phải thuộc về quần chúng nhân dân lao động. Ông nhấn mạnh nguyên tắc tự quản và công khai trong tổ chức bộ máy nhà nước xã hội chủ nghĩa và mong muốn: “Toàn thể nước Pháp có thể sẽ được tổ chức thành công xã tự cai quản và tự quản lý lấy mình”³. Cơ quan tự quản đó là nhà nước của giai cấp công nhân.

1, 2, 3. C. Mác và Ph. Ăngghen: *Toàn tập, Sđd*, t.17, tr.719-720, 449-454, 723.

Cơ chế này đòi hỏi tính tự giác của các công chức, viên chức và của các cơ quan của công xã phải rất cao. Cơ quan công xã phải kiểm soát chặt chẽ hoạt động của các công chức, viên chức. “Công xã không hề tự cho mình là không bao giờ sai lầm, như tất cả các chính phủ cũ vẫn thường tự nhận là như thế, Công xã công bố tất cả những báo cáo hội nghị của mình, thông báo tất cả những hoạt động của mình, nói cho công chúng biết tất cả những khuyết điểm của mình”¹.

Vấn đề rút ra là:

Đây là những phác thảo đầu tiên trong giai đoạn đầu hình thành chủ nghĩa Mác, tuy còn chịu ảnh hưởng của tư tưởng và cách diễn đạt của Hêghen và Phoiơbắc, nhưng khác với “sự tha hóa của ý niệm tuyệt đối” của Hêghen và “sự tha hóa có tính tộc loại” của Phoiơbắc, C. Mác đi vào nghiên cứu thực tiễn đời sống xã hội, thực tiễn lao động sản xuất để tìm ra căn nguyên của sự tha hóa người lao động. Sau này, trong các tác phẩm *Gia đình thần thánh*, *Sự khốn cùng của triết học*, *Hệ tư tưởng Đức*, nhất là *Tuyên ngôn của Đảng Cộng sản*, vấn đề “tha hóa” được đề cập rõ ràng hơn về bản chất, căn nguyên, các biện pháp khắc phục. Điều đó khẳng định về phương pháp luận, vấn

1. C. Mác và Ph. Ăngghen: *Toàn tập*, *Sđd*, t.17, tr.463.

đề suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, tự diễn biến, tự chuyển hóa nằm ở trong đời sống hiện thực, chủ yếu ở lĩnh vực kinh tế.

Nhất quán với quan điểm duy vật lịch sử của C. Mác và Ph. Ăngghen, V.I. Lênin cho rằng, lãnh đạo dân chủ là phải biết khuyến khích phê bình, đề cao trách nhiệm phê bình. Ông khẳng định: “Chế độ dân chủ vô sản là chế độ sẽ thi hành ngay lập tức những biện pháp để chặt tận gốc chế độ quan liêu và sẽ có thể thi hành những biện pháp ấy tới cùng, tới chỗ hoàn toàn phá hủy chế độ quan liêu, tới chỗ hoàn toàn xây dựng một chế độ dân chủ cho nhân dân”¹ và cảnh báo: “Những người cộng sản đã trở thành những tên quan liêu. Nếu có cái gì sẽ làm tiêu vong chúng ta thì chính là cái đó”²; kẻ thù bên trong tệ hại nhất của chúng ta, chính là anh chàng quan liêu; “Chủ nghĩa quan liêu trong bộ máy Xôviết không thể không lan sang bộ máy đảng, vì hai bộ máy này có quan hệ mật thiết với nhau”³. Ông tin tưởng “Nhà nước xã hội chủ nghĩa có khả năng chống quan liêu” nhờ toàn dân được vũ trang do các Xôviết tập hợp lại, chính họ phải quản lý nhà nước.

1, 2, 3. V.I. Lênin: *Toàn tập, Sdd*, 1980, t.33, tr.135; t.54, tr.235; t.42, tr.59.

Để chống quan liêu, V.I. Lênin chủ trương: “Lựa chọn người và kiểm tra sự thực hiện. Đó là vấn đề then chốt”¹. Cán bộ phải học tập và rèn luyện tinh thần, thái độ và phương pháp ứng xử dân chủ với nhân dân cùng với việc học các tri thức khoa học, luật pháp, kỹ thuật quản lý, học buôn bán. Phải đề phòng tình trạng cán bộ thiếu hiểu biết, thiếu kỹ năng đem chức vụ ra dọa nạt dân chúng. V.I. Lênin viết: “Theo tôi, hiện giờ có ba kẻ thù chính đang đứng trước mỗi người, bất kể người đó làm việc gì, ở cương vị nào, và trước mỗi người làm công tác giáo dục chính trị, nếu người đó là một đảng viên cộng sản (mà đại đa số những người làm công tác giáo dục chính trị đều là đảng viên). Trước mặt họ, ba kẻ thù chính ấy là: kẻ thù thứ nhất - tính kiêu ngạo cộng sản chủ nghĩa; kẻ thù thứ hai - nạn mù chữ; kẻ thù thứ ba - nạn hối lộ”². Ông đề nghị sớm thành lập cơ quan lãnh đạo toàn liên bang đấu tranh với nạn tham nhũng. Thành phần của cơ quan này gồm Ban Kiểm tra Trung ương và Bộ Dân ủy thanh tra công nông. Chức năng của cơ quan này là đấu tranh không khoan nhượng với mọi hành vi lợi dụng chức quyền của đảng viên và cán bộ, đấu tranh chống nạn quan liêu và tư tưởng thặng

1, 2. V.I. Lênin: *Toàn tập*, *Sđd*, t.44, tr.450, 217.

quan phát tài của những phần tử thoái hóa, biến chất trong nội bộ Đảng.

V.I. Lênin yêu cầu phải lựa chọn, đào tạo, thử thách cán bộ bằng sự kiểm tra nghiêm ngặt. Tăng cường kỷ luật lao động, tăng cường sự kiểm tra, kiểm soát một cách chặt chẽ, xử lý nghiêm những kẻ tha hoá quyền lực, quan liêu, tham nhũng. Phải tạo điều kiện để quần chúng lao động tham gia kiểm tra, kiểm soát. Mọi người đều phải tham gia kiểm tra, kiểm soát. Kiểm tra không mang nghĩa xấu mà mang nghĩa cung cấp thông tin để có quyết định đúng¹ và kiểm kê, kiểm soát phải có tổ chức, phương pháp (từ dưới lên và trên xuống), phát huy mọi sáng tạo của địa phương, cơ sở; công khai việc kiểm kê, kiểm soát; kiểm tra thực chất; xử lý nghiêm minh².

V.I. Lênin yêu cầu những người có trọng trách phải cải tiến tổ chức, quản lý nhà nước nhằm loại trừ lãng phí dù nhỏ nhất, chủ động và tích cực đẩy mạnh cuộc vận động xây dựng và chỉnh đốn Đảng, thanh lọc làm trong sạch Đảng, xây dựng phong cách làm việc mới: khoa học, hiểu biết công việc; liên tục cải tiến, sáng tạo... Bên cạnh đó, V.I. Lênin cũng khẳng

1, 2. Xem V.I. Lênin: *Toàn tập, Sdd*, t.36, tr.220-221; t.33, tr.125-126.

định, không ngăn chặn, đẩy lùi được tình trạng thoái hóa, biến chất của đội ngũ cán bộ, đảng viên bằng giáo dục và pháp luật, kỷ cương và tổ chức thì cũng không thể có chủ nghĩa xã hội.

II. TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

Chủ tịch Hồ Chí Minh là người sáng lập và rèn luyện Đảng Cộng sản Việt Nam thành một đảng cách mạng chân chính. Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ là sự vận dụng và phát triển sáng tạo quan điểm chủ nghĩa Mác - Lênin vào điều kiện, hoàn cảnh Việt Nam. Đó là một di sản tư tưởng vô giá và trở thành cơ sở lý luận để giải đáp những vấn đề hiện nay về đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ.

1. Về đội ngũ cán bộ

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: Khi xưa làm quan là hưởng đỉnh chung, bây giờ chúng ta làm việc cho dân, cho nước, gọi là công bộc. Tư tưởng này đã được nhấn mạnh khi Người dạy về tư cách một người cách mạng “vị công vong tư”, “không hiếu danh, không kiêu ngạo”, “ít lòng tham muốn về vật chất”. Người viết trong tác phẩm *Đường cách mệnh*: “Chúng ta đã

hy sinh làm cách mệnh, thì nên làm cho đến nơi, nghĩa là làm sao cách mệnh rồi thì quyền giao cho dân chúng số nhiều, chớ để trong tay một bọn ít người. Thế mới khỏi hy sinh nhiều lần, thế dân chúng mới được hạnh phúc”¹. Đặc biệt, ngay sau khi Cách mạng Tháng Tám năm 1945 vừa thành công, chính quyền về tay Nhân dân, Người đã nói rõ ý nghĩa to lớn của cuộc cách mạng: “Trong một thời gian rất vắn, chúng ta đã phá tan chế độ *quân chủ chuyên chế* mấy nghìn năm nay. Chúng ta đã đánh đổ cái nền thống trị của hai đế quốc chủ nghĩa: Pháp và Nhật. Chúng ta đã lập nên một chính thể *Dân chủ Cộng hòa*. Đó là một cuộc thắng lợi xưa nay chưa từng thấy trong lịch sử nước ta”². Khi Đảng ta trở thành đảng cầm quyền, Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Đảng không phải là một tổ chức để làm quan phát tài. Nó phải làm tròn nhiệm vụ giải phóng dân tộc, làm cho Tổ quốc giàu mạnh, đồng bào sung sướng”³.

Giá trị cốt lõi, xuyên suốt và trở thành động lực của toàn bộ tiến trình cách mạng đi đến hạnh phúc, tự do là lập nên chính thể *dân chủ cộng hòa*, tức là một chế độ do *Nhân dân làm chủ*. Chính quyền của

1, 2, 3. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sdd*, t.2, tr.292; t.4, tr.18; t.5, tr.289.

số đông, của khối đại đoàn kết toàn dân tộc, chứ không phải nằm trong tay một bọn ít người. Đó là Nhà nước của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân. Mệnh đề “Chính phủ là công bộc của dân” được hiểu là “Các công việc của Chính phủ làm phải nhằm vào một mục đích duy nhất là mưu tự do hạnh phúc cho mọi người. Cho nên Chính phủ nhân dân bao giờ cũng phải đặt quyền lợi dân lên trên hết thảy. Việc gì có lợi cho dân thì làm. Việc gì có hại cho dân thì phải tránh”¹.

Điểm khác nhau về bản chất giữa Nhà nước của Nhân dân với các nhà nước của giai cấp bóc lột là *quyền hành, lực lượng, trí tuệ, và lòng tin ở nơi Nhân dân*. Nhân dân ủy quyền cho các đại diện do mình bầu ra. Nhân dân có quyền dùng hoặc không dùng những người đại biểu nhân dân này nếu họ không xứng đáng với sự tín nhiệm của Nhân dân. Khi Nhân dân đã ủy quyền thì người cán bộ phải có trách nhiệm với mọi nhiệm vụ mà Nhân dân giao cho và phải làm cho tốt.

Chỉ khi nào còn tin yêu chế độ thì Nhân dân mới quan tâm đến sự trưởng thành của đội ngũ cán bộ.

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.4, tr.21.

Một chính phủ thật sự là công bộc của dân thì phải biết khuyến khích, động viên, tạo mọi điều kiện, cơ chế để Nhân dân góp ý, phê bình mình.

Hồ Chí Minh nói: “Chính phủ, từ Hồ Chủ tịch cho đến các vị ủy ban đây, rồi các bộ trưởng, đến các cán bộ thôn, xã, gọi là chính quyền, gọi là Chính phủ, đều là đầy tớ của nhân dân... Dân làm chủ thì Chủ tịch, bộ trưởng, thứ trưởng, ủy viên này khác là làm gì? Làm đầy tớ. Làm đầy tớ cho nhân dân, chứ không phải là làm quan cách mạng”¹.

Ngày 17/9/1945, trong *Thư gửi các đồng chí tỉnh nhà*, Người chỉ ra những khuyết điểm to nhất như “có người hủ hóa, lên mặt làm quan cách mạng, hoặc là độc hành độc đoán, hoặc là dĩ công dinh tư. Thậm chí dùng pháp công mà báo thù tư”². Hai ngày sau đó, trong bài *Chính phủ là công bộc của dân*, Người chỉ rõ: “Các Ủy ban nhân dân làng, phủ là hình thức Chính phủ địa phương, phải chọn trong những người có công tâm, trung thành, sốt sắng với quyền lợi dân chúng, có năng lực làm việc, được đông đảo dân làng tín nhiệm. Không thể nhờ tiền tài hay một thế lực gì khác mà chui vào lọt các Ủy ban đó”³.

1, 2, 3. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sdd*, t.10, tr.571-572; t.4, tr.20; t.4, tr.21.

Rõ ràng, khi đảng cầm quyền, cán bộ có quyền lực mà thiếu lương tâm thì rất dễ bị tha hóa. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “cán bộ các cơ quan, các đoàn thể, cấp cao thì quyền to, cấp thấp thì quyền nhỏ. Dù to hay nhỏ, có quyền mà thiếu lương tâm là có dịp đục khoét, có dịp ăn của đút, có dịp “dĩ công vi tư””¹.

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, không ai có thể xóa bỏ được chế độ ta, ngoại trừ ta tự đánh đổ; không ai bôi nhọ được chúng ta ngoại trừ chúng ta tự bôi nhọ bằng chính thói quan liêu, tham ô, tham nhũng, xa dân và thiếu trách nhiệm với dân. Sự suy thoái đạo đức của cán bộ, đảng viên do tham ô, tham nhũng, lãng phí, quan liêu, thiếu tinh thần trách nhiệm, thiếu ý thức tổ chức kỷ luật chính là kẻ thù trong tổ chức của ta, là bạn đồng minh của các thế lực thù địch khác, sẽ phá hoại chúng ta từ trong phá ra, làm hỏng công việc của ta.

Để sửa đổi lối làm việc cho cán bộ, đảng viên, củng cố, chỉnh đốn, xây dựng Đảng, trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra nguyên nhân chủ yếu của căn bệnh chủ quan của cán bộ, đảng viên là do: “Kém lý luận, hoặc khinh lý luận, hoặc lý luận suông”². Sau này, trong Đảng ta có lúc

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.6, tr.127; t.5, tr.273.

bệnh chủ quan đã phát triển thành “chủ quan duy ý chí”.

Chủ tịch Hồ Chí Minh phân tích, vì kém lý luận, cho nên gặp mọi việc không biết xem xét cho rõ, cân nhắc cho đúng, xử trí cho khéo; không biết nhận rõ điều kiện, hoàn cảnh khách quan, ý mình nghĩ thế nào làm thế ấy, kết quả thường thất bại. Người cũng chỉ ra hiện tượng coi thường lý luận, không thấy rõ tầm quan trọng của lý luận như: “Có những cán bộ, những đảng viên cũ, làm được việc, có kinh nghiệm. Cố nhiên, những anh em đó rất quý báu cho Đảng. Nhưng họ lại mắc phải cái bệnh *khinh lý luận*. Họ quên rằng, nếu họ đã có kinh nghiệm mà lại biết thêm lý luận thì công việc tốt hơn nhiều. Họ quên rằng, kinh nghiệm của họ tuy tốt, nhưng cũng chẳng qua là từng bộ phận mà thôi, chỉ thiên về một mặt mà thôi”¹.

Người chỉ ra hướng khắc phục: “Có kinh nghiệm mà không có lý luận, cũng như một mắt sáng, một mắt mờ.

Những anh em đó, cần phải nghiên cứu thêm lý luận, mới thành người cán bộ hoàn toàn”². Thấy rõ tầm quan trọng của lý luận, nhưng cần phải tránh rơi vào

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.5, tr.274.

bệnh lý luận suông. Người phân tích: “Lý luận cốt để áp dụng vào công việc thực tế. Lý luận mà không áp dụng vào thực tế là *lý luận suông*. Dù xem được hàng ngàn hàng vạn quyển lý luận, nếu không biết đem ra thực hành, thì khác nào một cái hòm đựng sách.

Xem nhiều sách để mà *lòe*, để làm ra *ta đây*, thế không phải là biết lý luận”¹.

Người chỉ ra cách sửa chữa cả ba căn bệnh: kém lý luận, kinh lý luận và lý luận suông: “mỗi cán bộ, mỗi đảng viên phải *học lý luận*, phải đem lý luận *áp dụng vào công việc thực tế*. Phải chữa cái bệnh kém lý luận, kinh lý luận và lý luận suông”².

Một biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị hiện nay trong cán bộ, đảng viên là: Không chấp hành nghiêm các nguyên tắc tổ chức của Đảng; sa sút ý chí phấn đấu, không gương mẫu trong công tác; né tránh trách nhiệm, thiếu trách nhiệm, trung bình chủ nghĩa, làm việc qua loa, đại khái, kém hiệu quả; không còn ý thức hết lòng vì nước, vì dân, không làm tròn chức trách, nhiệm vụ được giao.

Tương tự như những biểu hiện trên, trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã phê phán các khuyết điểm của cán bộ, đảng viên:

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.5, tr.274, 274-275.

“Không theo nguyên tắc sinh hoạt của Đảng. Muốn sao làm vậy... Không phục tùng mệnh lệnh, không tuân theo kỷ luật. Cứ làm theo ý mình”¹. Những người có căn bệnh này thường thiếu trách nhiệm, làm việc qua loa, đại khái. Biểu hiện như: khi tiếp được mệnh lệnh hoặc nghị quyết, không chịu nghiên cứu rõ ràng. Không lập tức đưa ngay mệnh lệnh và nghị quyết đó cho cấp dưới, cho đảng viên, cho binh sĩ. Cứ xếp lại đó. Khi thi hành, kên kên càng càng, không hoạt bát nhanh chóng. Hoặc thi hành một cách miễn cưỡng, không sốt sắng, không đến nơi đến chốn. Kết quả nhỏ là: nghị quyết đầy túi áo, thông cáo đầy túi quần. Kết quả nặng là: phá hoại tổ chức của Đảng, giảm bớt kỷ luật của Đảng, bỏ mất thời cơ tốt, lúc nên làm thì không làm, khi làm thì trễ rồi².

Người chỉ ra cách chữa căn bệnh không chấp hành nghiêm các nguyên tắc tổ chức của Đảng:

“- Các cơ quan chỉ đạo phải có cách lãnh đạo cho đúng. Mỗi việc gì đều phải chỉ bảo cách làm.

- Cấp trên phải hiểu rõ tình hình cấp dưới và tình hình quần chúng, để chỉ đạo cho đúng.

- Khi nghị quyết việc gì, phải cẩn thận, rõ ràng. Khi đã nghị quyết thì phải kiên quyết thi hành”³.

1, 2, 3. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.5, tr.298, 299, 300.

Những quan niệm và định hướng chỉ đạo, giải pháp mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đưa ra về đội ngũ cán bộ vẫn còn nguyên giá trị cho đến tận hôm nay, vẫn là nền tảng lý luận và thực tiễn để Đảng, Nhà nước tiếp tục phát triển, nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ cán bộ của Đảng.

2. Về công tác cán bộ

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ nói chung bao gồm nhiều vấn đề: vai trò, vị trí của cán bộ và công tác cán bộ trong sự nghiệp cách mạng; mối quan hệ giữa đường lối chính trị, đường lối tổ chức và phong trào quần chúng trong công tác cán bộ; vấn đề tăng cường bản chất giai cấp công nhân, truyền thống yêu nước, truyền thống đoàn kết trong Đảng và trong cán bộ; vấn đề tiêu chuẩn, cơ cấu đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, bố trí, sử dụng cán bộ; về chiến lược cán bộ, bồi dưỡng cán bộ kế tục; về đạo đức cách mạng; vấn đề phát hiện và sử dụng nhân tài trong và ngoài Đảng; vấn đề tự phê bình và phê bình... Có thể khái quát một số quan điểm, tư tưởng chỉ đạo của Hồ Chí Minh ở những nội dung sau:

2.1. Về việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đặc biệt quan tâm đến

công tác xây dựng đội ngũ cán bộ. Là người sáng lập và rèn luyện Đảng ta, Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ là người vạch đường chỉ lối, nhà thiết kế, người tổ chức của cách mạng Việt Nam mà còn là người thầy trực tiếp tuyển lựa, huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng nên nhiều thế hệ cán bộ cách mạng xuất sắc, góp phần quan trọng vào thắng lợi của cách mạng dân tộc dân chủ và cách mạng xã hội chủ nghĩa. Tấm gương người thầy cách mạng cùng với các bài viết, bài nói ngắn gọn, súc tích, dễ hiểu, đầy sức thuyết phục của Người về cán bộ và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là di sản vô cùng quý giá của Đảng và Nhân dân Việt Nam trong công cuộc đổi mới đất nước hiện nay.

Là người ra đi tìm đường cứu nước khi các phong trào yêu nước đều bế tắc về đường lối và thất bại, Nguyễn Ái Quốc - Hồ Chí Minh hiểu hơn ai hết sự cần thiết phải truyền bá chủ nghĩa Mác - Lênin, lý luận cách mạng khoa học và chân chính nhất vào phong trào yêu nước và phong trào công nhân để từ đó nhen lên ngọn lửa cách mạng theo đường lối mới và tiến tới tổ chức chính đảng của giai cấp công nhân và nhân dân lao động để lãnh đạo sự nghiệp giành độc lập dân tộc. Tháng 6/1923, khi chia tay với các đồng chí cùng hoạt động ở Pháp, Người đã xác định rất rõ, để đạt được mục tiêu giành độc lập dân

tộc, tự do cho Tổ quốc, cho Nhân dân, thì trước hết phải: “Đi vào quần chúng, thức tỉnh họ, tổ chức họ, đoàn kết họ, huấn luyện họ, đưa họ ra đấu tranh giành tự do độc lập”¹. Trong bối cảnh “Tội tư bản và đế quốc chủ nghĩa nó lấy tôn giáo và văn hóa làm cho dân ngu, lấy phép luật buộc dân lại, lấy sức mạnh làm cho dân sợ, lấy phú quý làm cho dân tham. Nó làm cho dân nghe đến 2 chữ cách mệnh thì sợ rùng mình”², Người nhấn mạnh “cách mệnh trước phải làm cho dân giác ngộ”³. Và Người đã đến Quảng Châu, tập trung thời gian mở những lớp huấn luyện chính trị cho đội ngũ thanh niên yêu nước, đào tạo họ thành những hạt giống đỏ chuẩn bị cho việc thành lập Đảng.

Khi sáng lập Đảng, trong *Chánh cương vắn tắt*, Người chỉ rõ con đường cách mạng Việt Nam không chỉ dừng lại ở cách mạng giải phóng dân tộc mà phải “làm tư sản dân quyền cách mạng và thổ địa cách mạng để đi tới xã hội cộng sản”⁴. Để thực hiện được điều đó, theo Người, vấn đề then chốt hàng đầu là phải xây dựng được đội ngũ cán bộ, những người trung kiên, dám tiên phong đi đầu và được trang bị lý

1, 2, 3, 4. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.1, tr.209; t.2, tr.288; t.2, tr.288; t.3, tr.11.

luận cách mạng. Bởi vậy, sau ngày thành lập Đảng, trước thực tế đội ngũ cán bộ cách mạng tuy có nhiều người dũng cảm, dày dạn thực tiễn nhưng còn yếu về lý luận, Người đã viết thư gửi Quốc tế Cộng sản đề nghị giúp đỡ đào tạo lý luận cho đội ngũ cán bộ cách mạng của Việt Nam. Trong Thư gửi Ban Phương Đông ngày 16/01/1935, Người viết: “Các đồng chí của chúng tôi rất dũng cảm và hăng hái. Các đồng chí ấy công tác rất tận tụy. Nhưng vì thiếu kiến thức lý luận, buộc các đồng chí ấy phải mò mẫm từng bước... Nhưng có thể tránh được biết bao bế tắc, sai lầm và biết bao thất bại đau đớn, nếu chúng ta có thể cung cấp cho các đồng chí ấy những kiến thức tối cần thiết về lý luận soi đường, tạo điều kiện dễ dàng cho các đồng chí ấy tiến hành công tác”¹.

Sau khi Cách mạng Tháng Tám năm 1945 thành công, chính quyền cách mạng non trẻ phải đồng thời thực hiện nhiệm vụ xây dựng xã hội mới và chống thù trong, giặc ngoài để bảo vệ thành quả cách mạng, bảo vệ nền độc lập dân tộc. Để thực hiện những nhiệm vụ cách mạng to lớn, nặng nề đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ cần phải tích cực huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ. Người khẳng định:

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.3, tr.113.

“cán bộ là cái gốc của mọi công việc”¹, “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”², “Có cán bộ tốt, việc gì cũng xong”³, nên “huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”⁴.

Quan tâm đến sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Người đã có nhiều bài viết, bài nói chỉ rõ mục đích, nội dung, phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cũng như yêu cầu đối với người dạy và người học. Theo Người, mục đích của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là xây dựng được một đội ngũ cán bộ vừa hồng, vừa chuyên, đủ tâm và đủ tầm gánh vác sự nghiệp cách mạng. Người ví cán bộ như tiền vốn của Đảng, vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giống như “tạo tiền vốn” cho Đảng: “Có vốn mới làm ra lãi. Bất cứ chính sách, công tác gì nếu có cán bộ tốt thì thành công, tức là có lãi. Không có cán bộ tốt thì hỏng việc, tức là lỗ vốn”⁵. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn nhằm mục đích chuẩn bị lực lượng cách mạng cho đời sau, để thế hệ trẻ kế tục xứng đáng sự nghiệp cách mạng, xây dựng đất nước phồn vinh và phát triển, sánh vai với các cường quốc năm châu. Bởi vậy, trước khi từ biệt thế giới này, Người còn căn dặn lại: “Bồi dưỡng thế hệ

1, 2, 3, 4, 5. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.5, tr.309; t.5, tr.280; t.5, tr.280; t.5, tr.309; t.6, tr.356.

cách mạng cho đời sau là một việc rất quan trọng và rất cần thiết”¹.

Về nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Người cho rằng, có bốn nội dung quan trọng là: lý luận, công tác, văn hóa và chuyên môn. Chủ tịch Hồ Chí Minh xác định đào tạo, bồi dưỡng lý luận lên trước là vì Đảng ta là đảng cầm quyền, lấy chủ nghĩa Mác - Lênin làm nền tảng tư tưởng và kim chỉ nam cho mọi hành động và thực tiễn đã chứng minh, nhờ được trang bị lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, Đảng mới có khả năng lãnh đạo Nhân dân giành được độc lập dân tộc và tiến lên xây dựng chủ nghĩa xã hội. Người ví những người cách mạng Việt Nam tiếp thu ảnh hưởng của cách mạng Tháng Mười Nga và chủ nghĩa Mác - Lênin “tựa như người đi đường đang khát mà có nước uống, đang đói mà có cơm ăn”² và khẳng định: “Chủ nghĩa Lênin đối với chúng ta, những người cách mạng và nhân dân Việt Nam, không những là cái “cẩm nang” thần kỳ, không những là cái kim chỉ nam mà còn là mặt trời soi sáng con đường chúng ta đi tới thắng lợi cuối cùng”³. Người còn chỉ rõ, đào tạo, bồi dưỡng lý luận là để giúp cán bộ tránh kiểu làm mò mẫm, sa

1, 2, 3. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sdd*, t.15, tr.612; t.11, tr.173; t.12, tr.563.

vào kinh nghiệm chủ nghĩa, dẫn tới sai lầm, vấp vấp. “Làm mà không có lý luận thì không khác gì đi mò trong đêm tối, vừa chậm chạp vừa hay vấp vấp. Có lý luận thì mới hiểu được mọi việc trong xã hội, trong phong trào để chủ trương cho đúng, làm cho đúng”¹. Theo Người, Đảng ta là một đảng Mác - Lênin, đã được thử thách và rèn luyện lâu dài trong đấu tranh gian khổ, vì thế Đảng có rất nhiều ưu điểm, nhưng “Đảng ta còn có nhiều nhược điểm mà một trong những nhược điểm lớn là trình độ lý luận còn thấp kém”². Trước thực tế một bộ phận cán bộ, đảng viên lười học tập lý luận hoặc có biểu hiện xem thường lý luận, Người phê phán: “trong Đảng ta hiện nay còn có nhiều người chỉ biết vui đầu suốt ngày vào công tác sự vụ, không nhận thấy sự quan trọng của lý luận, cho nên còn có hiện tượng xem thường học tập hoặc là không kiên quyết tìm biện pháp để điều hòa công tác và học tập”³ và yêu cầu các tổ chức đảng phải quan tâm “đẩy mạnh phong trào học tập lý luận”⁴.

Cùng với việc chú trọng đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, Chủ tịch Hồ Chí Minh còn yêu cầu nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải

1, 2, 3, 4. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sdd*, t.6, tr.357; t.11, tr.90, 94, 94.

toàn diện. Tại Hội nghị toàn quốc lần thứ nhất về công tác huấn luyện và học tập, ngày 06/5/1950, Người nhắc nhở, ngoài lý luận, phải dạy công tác, tức phương pháp, cách thức làm việc, làm thế nào cho có lợi và đạt được hiệu quả. Người còn yêu cầu cán bộ phải có văn hóa, am hiểu lịch sử nước nhà và thế giới, sử dụng thành thạo một ngoại ngữ, có trình độ chuyên môn sâu, lãnh đạo ngành nào phải biết chuyên môn ngành ấy. Tại Hội nghị bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo các cấp toàn miền Bắc, từ ngày 13/3 đến ngày 21/3/1961, Người lại nhấn mạnh: “Ngày nay, Đảng yêu cầu cán bộ và đảng viên *chẳng những thạo về chính trị, mà còn phải giỏi về chuyên môn*, không thể lãnh đạo chung chung”¹, đồng thời, yêu cầu cán bộ, đảng viên “Phải chịu khó học tập chính trị, kinh tế, khoa học, kỹ thuật để nâng cao năng lực, làm cho kinh tế phát triển, chiến đấu thắng lợi, đời sống của nhân dân ngày càng no ấm, tươi vui”².

Trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến phương thức tổ chức và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng. Theo Người, để công tác đào tạo, bồi dưỡng có chất lượng, thì phương thức đào tạo, bồi dưỡng phải phù hợp, thiết thực.

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.13, tr.69; t.15, tr.279.

Việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng không nên ôm đồm mà phải phân rõ đối tượng, từ đó phân cấp thực hiện theo từng cấp, từng trình độ. Người nhiều lần phê phán việc chỉ chạy theo số lượng trong tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, dẫn tới chất lượng không cao. Người phân tích: “Đồng quá thì dạy và học ít kết quả vì trình độ lý luận của người học chênh lệch, nên thu nhận không đều. Trình độ công tác thực tế của người học cũng khác nhau, nên chương trình không sát”¹ và “Vì mở nhiều lớp nên thiếu người giảng. Thiếu người giảng thì học viên đâm chán nản. Thiếu người giảng thì phải đi “bắt phu”, vì thế người đến giảng khi nào cũng hấp tấp, lướt qua lớp này một chút, lớp khác một chút như chuồn chuồn đập nước, dạy không được chu đáo. Thiếu người giảng thì thường khi lại phải “bịt lỗ”, người “bịt lỗ” năng lực kém, nói sai, có hại cho học sinh, nghĩa là có hại cho Đoàn thể”². Bởi vậy, Người yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải:

“Mở lớp nào cho ra lớp ấy. Lựa chọn người dạy và người đến học cho cẩn thận. Đừng mở lớp lung tung”³.

Về phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Người nhấn mạnh phải bảo đảm tính thiết thực, chu đáo,

1, 2, 3. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.6, tr.362, 362-363, 363.

cốt yếu là phải làm cho người học hiểu thấu vấn đề. Đặc biệt, trong dạy và học phải gắn liền lý luận với thực tiễn, bởi lẽ “Thực tiễn không có lý luận hướng dẫn thì thành thực tiễn mù quáng. Lý luận mà không liên hệ với thực tiễn là lý luận suông”¹. Đồng thời, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải nhằm đáp ứng yêu cầu sử dụng cán bộ, thiết thực phục vụ cho việc hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của cơ quan, tổ chức. Người nói: “Huấn luyện cán bộ là cốt để cung cấp cán bộ cho các ngành công tác: Đoàn thể, Mặt trận, Chính quyền, Quân đội. Các ngành công tác như là người tiêu thụ hàng... Nếu người ta cần nhiều xe mà mình làm ra nhiều bình tích thì hàng ế”². Và theo Người, trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải luôn chú ý tới việc rèn luyện lập trường, tư tưởng, đạo đức, lối sống. Người cho rằng, “Phải *huấn* và *luyện*. Huấn là dạy dỗ, luyện là rèn giũa cho sạch những vết xấu xa trong đầu óc”³, để sau quá trình đào tạo, cán bộ thật sự trưởng thành về mọi mặt.

Là một nhà giáo dục vĩ đại, trực tiếp đào tạo, bồi dưỡng nhiều thế hệ cán bộ xuất sắc cho Đảng, Chủ tịch Hồ Chí Minh hiểu rõ, cảm thông với những khó khăn, vất vả cũng như đánh giá cao vị thế của

1, 2, 3. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.11, tr.95; t.6, tr.359.

người thầy. Người khẳng định: “Không phải ai cũng huấn luyện được.

- Muốn huấn luyện thợ rèn, thợ nguội thì người huấn luyện phải thạo nghề rèn, nghề nguội. Người huấn luyện của Đoàn thể *phải làm kiểu mẫu về mọi mặt*: tư tưởng, đạo đức, lề lối làm việc.

- Người huấn luyện phải *học thêm mãi* thì mới làm được công việc huấn luyện của mình”¹. Bởi vậy, để thực hiện tốt nhiệm vụ huấn luyện cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu người thầy phải có tinh thần ham học hỏi, không ngại khó, ngại khổ. Người dẫn câu nói nổi tiếng của V.I. Lênin: “Học, học nữa, học mãi” để nhắc nhở đội ngũ những người làm công tác huấn luyện, đào tạo cán bộ, càng phải ghi nhớ hơn ai hết vì người huấn luyện phải thường xuyên liên tục học tập trau dồi thì mới làm được công việc huấn luyện của mình. Người quan niệm rằng, người huấn luyện nào tự cho mình là biết đủ cả rồi, thì người đó dốt nhất, vì vậy phải học không biết chán, dạy không biết mỏi như Khổng Tử đã khuyên, mới đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của người huấn luyện, đào tạo cán bộ². Người yêu cầu những cán bộ làm công tác huấn luyện không chỉ học kiến thức,

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.6, tr.356.

phương pháp mà còn phải học để cải tạo tư tưởng, không chỉ học trong sách vở mà còn học “những kinh nghiệm do những người đi học mang đến, kinh nghiệm thành công cũng như kinh nghiệm thất bại. Những kinh nghiệm đó đem trao đổi, gom góp lại tức là những bài học quý”¹.

Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến việc học tập của cán bộ, đảng viên. Người yêu cầu “Tất cả các đảng viên phải cố gắng học tập, coi việc học tập lý luận và chính trị là một nhiệm vụ quan trọng của mình”². Quan tâm đến sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, khi đến thăm Trường Nguyễn Ái Quốc Trung ương (hiện nay là Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh) vào tháng 9/1949, Người đã ghi vào Sổ vàng của nhà trường: “Học để làm việc, làm người, làm cán bộ. Học để phụng sự đoàn thể, phụng sự giai cấp và nhân dân, phụng sự Tổ quốc và nhân loại. Muốn đạt được mục đích đó, thì phải cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”³. Lời dạy của Người rất ngắn gọn, súc tích nhưng đã nêu rõ mục đích cao cả của việc học tập cũng như phương châm học tập là gắn việc nâng cao

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.6, tr.360; t.15, tr.117.

3. *Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh - 65 năm xây dựng và phát triển*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội, 2015, tr.32.

kiến thức với rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng. Người còn nhắc nhở cán bộ, để học tập đạt kết quả thì phải gắn việc học tập lý luận với nghiên cứu kinh nghiệm thực tiễn, “trong lúc học lý luận, phải nghiên cứu công việc thực tế, kinh nghiệm thực tế. Lúc học rồi, họ có thể tự mình tìm ra phương hướng chính trị có thể làm được những công việc thực tế, có thể trở nên người tổ chức và lãnh đạo”¹. Người còn chỉ rõ, học phải đi đôi với hành, học mà không hành là vô ích, học tập lý luận không phải để “nói mếp”, chỉ biết lý luận mà không thực hành là lý luận suông. Vì vậy, “học phải áp dụng vào việc làm”, nâng cao chất lượng công tác, có như vậy học tập mới có ý nghĩa. Đồng thời, để học tập đạt kết quả, thì phải có lòng say mê và cầu thị, “Học ở trường, học ở sách vở, học lẫn nhau và học nhân dân, không học nhân dân là một thiếu sót rất lớn”².

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ rất toàn diện và sâu sắc, vừa thể hiện tầm nhìn chiến lược của một lãnh tụ thiên tài, vừa rất cụ thể, sát thực. Nhờ sự quan tâm cũng như những chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Đảng Cộng sản Việt Nam

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.5, tr.311-312; t.6, tr.361.

đã xây dựng được đội ngũ cán bộ cách mạng đáp ứng yêu cầu của thực tiễn cách mạng, góp phần quyết định vào thắng lợi của sự nghiệp giải phóng dân tộc, thống nhất nước nhà, đồng thời chuẩn bị lực lượng cán bộ cho công cuộc xây dựng và phát triển đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa¹.

2.2. Về đánh giá, quy hoạch, luân chuyển cán bộ

Trong công tác đánh giá, quy hoạch, luân chuyển cán bộ, phải luôn xuất phát từ đặc điểm con người Việt Nam. Đây là một cách đặt vấn đề mới để hiểu chiều sâu giá trị nhân văn Hồ Chí Minh, làm sáng tỏ nhiều vấn đề về phương pháp luận trong công tác cán bộ. Nội dung quan điểm này thể hiện ở nhiều khía cạnh: *Thứ nhất*, Hồ Chí Minh cho rằng: “Đảng viên và cán bộ cũng là người”², mà đã là con người, thì “người đời không phải thánh thần”, “ai cũng có chỗ hay, chỗ dở”, “tính xấu, tính tốt”, “thiện và ác”... *Thứ hai*, đó là con người Việt Nam với tất cả dấu ấn của lịch sử, văn hóa, truyền thống Việt Nam. Người viết:

1. Xem Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng: *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, *Sdd*, tr.168-177.

2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sdd*, t.5, tr.294.

“Ta không thể giống Liên Xô, vì Liên Xô có phong tục tập quán khác, có lịch sử địa lý khác... ta có thể đi con đường khác để tiến lên chủ nghĩa xã hội”¹. Điều đó đòi hỏi phải nắm vững đặc điểm tâm lý, tình cảm, phong cách, văn hóa con người Việt Nam để có cách hiểu khác, cách làm khác, từ đó có những yêu cầu đối với người cán bộ, đảng viên nói chung và người cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng cần phải xây dựng, rèn luyện như thế nào. *Thứ ba*, từ cách nhìn nhận vấn đề rất duy vật về con người, Hồ Chí Minh cho rằng, người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải là những con người có sự khác về chất cả về phẩm chất và năng lực. Người cán bộ lãnh đạo, quản lý khi “đã hiểu biết, đã tình nguyện vào một Đảng vì dân, vì nước, đã là một người cách mạng thì phải cố gắng phát triển những tính tốt và sửa bỏ những tính xấu”². Là người cán bộ thì phải “miệng nói tay làm”, “noi gương” biết “lo trước thiên hạ, hưởng sau thiên hạ”... tức là phải coi trọng tu dưỡng, rèn luyện bản thân. Nếu C. Mác chú trọng cải tạo xã hội để tạo điều kiện, cơ sở cho cải tạo cá nhân, thì Hồ Chí Minh cho thấy sự cần thiết phải cải tạo cá nhân, tu thân để từ đó cải tạo xã hội. Theo Người, công tác cán bộ phải nắm chắc quan điểm biện chứng, quan điểm giai cấp, khắc phục chủ

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.10, tr.391; t.5, tr.294.

nghĩa duy tâm, siêu hình về con người; phải có sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa các giá trị truyền thống tốt đẹp với giá trị nhân loại trong xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên.

Đánh giá, quy hoạch, luân chuyển cán bộ phải gắn với yêu cầu cụ thể, nhiệm vụ cụ thể, con người cụ thể. Đây là vấn đề chứa đựng những tư tưởng hết sức biện chứng của Hồ Chí Minh. Nghiên cứu quá trình phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh, chúng ta thấy Người ít nói về một mẫu người cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung, mà luôn hướng vào việc xây dựng những mẫu người cụ thể, thậm chí có các tiêu chuẩn đảng viên đối với công nhân, nông dân, trí thức, bộ đội, phù hợp với từng loại cán bộ, sắp xếp theo đúng chuyên môn, sở trường, sở đoản của họ. Xây dựng, rèn luyện đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý phải luôn xuất phát từ đường lối chính trị từng thời kỳ nhằm phục vụ kịp thời, có hiệu quả, bảo đảm hoàn thành nhiệm vụ chính trị thời kỳ đó. Mỗi khi cách mạng chuyển giai đoạn, Hồ Chí Minh lại đưa ra những tiêu chuẩn mới được bổ sung, điều chỉnh, đưa ra cách đánh giá mới, coi đó như một quá trình biện chứng của sự phát triển đội ngũ cán bộ. Người viết: “Một dân tộc, một đảng và mỗi con người, ngày hôm qua là vĩ đại, có sức hấp dẫn lớn, không nhất định hôm nay

và ngày mai vẫn được mọi người yêu mến và ca ngợi, nếu lòng dạ không trong sáng nữa, nếu sa vào chủ nghĩa cá nhân”¹. Theo Hồ Chí Minh, cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Đảng phải nuôi dạy cán bộ như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ.

Chủ tịch Hồ Chí Minh rất chú trọng công tác đánh giá cán bộ. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, vấn đề đánh giá cán bộ bao gồm nhiều nội dung: vai trò chủ thể đánh giá phải như thế nào; tự đánh giá của cán bộ; vấn đề tự phê bình và phê bình trong đánh giá; tiêu chuẩn đánh giá không chỉ chú ý những mặt cần đạt được mà còn bao gồm những vấn đề nào cần phải chống, phải khắc phục khi thực hiện các tiêu chuẩn ấy; vấn đề phát hiện, sửa chữa, cách giúp cán bộ để sửa chữa những sai lầm, khuyết điểm; vấn đề khen thưởng và kỷ luật trong đánh giá... Những nội dung này nằm trong một hệ thống, một thể thống nhất logic của công tác cán bộ. Theo Người, cách ứng xử với cán bộ, lựa chọn cán bộ, dạy và dùng cán bộ đều hàm chứa trong sự đánh giá cán bộ.

Hồ Chí Minh coi đánh giá cán bộ là *một công việc thường xuyên*. Mục đích của đánh giá là để xem xét

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Sđd, t.15, tr.672.

lại nhân tài, tìm ra những nhân tài mới, mặt khác là để phát hiện những cán bộ không đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ để kịp thời thay thế, bố trí công việc phù hợp. Muốn được như vậy, trước hết *chủ thể đánh giá* phải biết mình, tự sửa mình, mình càng ít khuyết điểm thì đánh giá cán bộ càng đúng. Hồ Chí Minh chỉ ra các “chứng bệnh” thường gặp phải như:

- “1. Tự cao tự đại,
2. Ưa người ta nịnh mình,
3. Do lòng yêu, ghét của mình mà đối với người,
4. Dem một cái khuôn khổ nhất định, chật hẹp mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau”¹. *Đánh giá cán bộ là một việc khó*, vì sự việc, tư tưởng, công việc của con người “luôn biến hóa”, do đó, *cách đánh giá cũng phải biến hóa*. Theo Người, trong đánh giá phải nhìn nhận cả quá khứ, hiện tại và tương lai của cán bộ; không chỉ xem ngoài mặt mà phải xem tính chất của họ; xem không chỉ một việc mà mọi công việc; không những xem xét công tác, mà cả cách sinh hoạt của họ; xét họ đối với ta, đối với người khác như thế nào; biết ưu điểm mà còn phải biết khuyết điểm của họ. Những nội dung này thể hiện rất sinh động, cụ thể yêu cầu, nội dung đánh giá cán bộ hiện nay.

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.5, tr. 317.

Trong *tiêu chuẩn đánh giá cán bộ*, Hồ Chí Minh đã chỉ rõ sự khác nhau giữa tiêu chuẩn đảng viên với tiêu chuẩn cán bộ và mối quan hệ giữa hai loại tiêu chuẩn đó. Sự giống nhau giữa hai loại tiêu chuẩn đó là đạo đức cách mạng. Cần nhấn mạnh một điểm là trong khi coi trọng cả “tài” và “đức”, Hồ Chí Minh coi đức (đạo đức cách mạng) là gốc, có trước. Theo Người, tài và đức là hai mặt tồn tại, là tiền đề, điều kiện của nhau, thâm nhập, tác động lẫn nhau trong một chỉnh thể thống nhất. Đạo đức có trước, là gốc vì đạo đức cách mạng là cơ sở của tài năng, nuôi dưỡng tài năng, định hướng cho lý tưởng và hành động. Đạo đức cách mạng theo nghĩa rộng đã cần phải và bao chứa tài năng. Đạo đức cách mạng “không phải từ trên trời sa xuống”, mà do sự tự giác rèn luyện của mỗi cá nhân, gắn chặt với sự giáo dục của tập thể, của quần chúng. Đạo đức cách mạng bao hàm cả *nhân, nghĩa, trí, tín, dũng*, được Hồ Chí Minh đưa vào những phạm trù này một nội dung mới, cơ sở mới mà đặc biệt là *cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư*. Như vậy, đạo đức là nền tảng của người cách mạng, như là gốc của cây, ngọn nguồn của dòng sông, đã trở thành vũ khí sắc bén của cuộc đấu tranh giai cấp. Giống như V.I. Lênin, Hồ Chí Minh thấy được những nguy cơ của một đảng cầm quyền,

trong đó có những người quan liêu, mệnh lệnh; cậy thế, cậy quyền; lạm dụng, say mê và tranh giành quyền lực... dẫn tới tha hóa, nếu không coi trọng giáo dục đạo đức cách mạng. Vì thế, ở trang đầu của cuốn *Đường Cách mệnh*, Người đã nhấn mạnh đến “Tư cách một người cách mệnh”; và chỉ hai tháng sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945, trong *Thư gửi ủy ban các kỳ, tỉnh, huyện và làng*, Hồ Chí Minh đã chỉ ra hàng chục thứ khuyết điểm cần phải khắc phục. Tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* (tháng 10/1947) của Người là cuốn cẩm nang, là tác phẩm kinh điển về xây dựng đảng, về công tác cán bộ. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn quan tâm xây dựng, rèn luyện đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ““hồng” thì phải đến nơi và “chuyên” thì phải đến chốn”¹, phải thực đức, thực tài. Trong *Di chúc*, Người coi việc đầu tiên cần làm là chỉnh đốn lại Đảng, làm cho mỗi cán bộ, đảng viên phải xứng đáng là người lãnh đạo, người dày tởm thật trung thành của Nhân dân. Hồ Chí Minh là một trong những nhà tư tưởng, nhà cách mạng bàn nhiều nhất về đạo đức, và bản thân Người là một tấm gương đạo đức cách mạng trong sáng nhất, tiêu biểu nhất cho toàn Đảng, toàn dân học tập và noi theo.

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.11, tr.558.

Vấn đề sử dụng cán bộ, sử dụng nhân tài. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, có một phạm trù rất có giá trị, đó là phạm trù “khéo”: khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng; khéo phê bình, khéo tổ chức, khéo làm... rất biện chứng. “Khéo” ở Hồ Chí Minh vừa là một khoa học, vừa là một nghệ thuật, gợi mở rất nhiều vấn đề cần suy ngẫm. Người không nói đến từ “quy hoạch cán bộ”, nhưng tư tưởng về lựa chọn cán bộ, sử dụng cán bộ, đòi hỏi chiến lược con người “phải có ý định rõ ràng như nhà kiến trúc”¹ đã thể hiện được những vấn đề căn bản của công tác quy hoạch: phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài; có lên, có xuống, có vào, có ra; bảo đảm cơ cấu, nhưng có trọng điểm vào một số loại cán bộ; xác định rõ những vấn đề về mục tiêu, nguyên tắc, quy trình như của quy hoạch cán bộ hiện nay đang làm. Theo Hồ Chí Minh, chọn người và thay người là một vấn đề quan trọng trong việc lãnh đạo. Vì vậy, “Cất nhắc cán bộ, không nên làm như “giã gạo”. Nghĩa là trước khi cất nhắc không xem xét kỹ. Khi cất nhắc rồi không giúp đỡ họ. Khi họ sai lầm thì đẩy xuống, chờ lúc họ làm khá, lại cất nhắc lên”². “Một cán bộ bị nhắc lên thả xuống ba lần như thế là hỏng cả đời. Đối với cán bộ, chẳng

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.15, tr.665; t.5, tr.332.

những phải xem xét rõ ràng trước khi cất nhắc. Mà sau khi đã cất nhắc phải giúp đỡ họ, khuyên gắng họ, vun trồng lòng tự tin, tự trọng của họ”¹. Đó là một điều cần hết sức lưu ý trong công tác quy hoạch hiện nay. Công tác quy hoạch thực chất là công việc phát hiện, sử dụng nhân tài. Do đó, cần tìm hiểu những giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài. Khái quát hơn có thể hiểu ở những khía cạnh sau: *Một là*, theo Hồ Chí Minh, nhân tài cần được hiểu theo nghĩa rộng rãi nhất “tài to, tài nhỏ”, “người tài đức”, người “có công tâm”, “danh vọng”, “hiền tài”, “hiền năng”... *Hai là*, từ cách hiểu người tài như vậy, “Tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta cất làm việc nhỏ, ai có năng lực về việc gì, ta đặt ngay vào việc ấy”². Do đó, “nhân tài nước ta dù chưa có nhiều lắm nhưng nếu chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài càng ngày càng phát triển càng thêm nhiều”³. Như vậy, làm quy hoạch tức là phải dùng người “đúng chỗ, đúng việc và đúng lúc”. Đó là phép “dụng nhân như dụng mộc” của người xưa. Phải chú trọng chống thói “một người làm quan cả họ được nhờ”, đem bà con, bạn hữu đặt vào chức

1, 2, 3. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sdd*, t.5, tr.322; t.4, tr.43; t.4, tr.114.

nọ, việc kia, chống các chứng bệnh: ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn; ham dùng những kẻ nịnh hót mình, chán ghét người chính trực; ham dùng người hợp với mình. Muốn dùng cán bộ đúng, thì phải có độ lượng, chí công vô tư, không thành kiến, không hẹp hòi, gần gũi cả người mình không ưa; phải sáng suốt để khỏi bị bọn “vu vơ bao vây” mà xa cách cán bộ tốt; phải có thái độ vui vẻ, thân mật, phát huy dân chủ, tin tưởng vào cán bộ, phải biết lắng nghe cấp dưới¹.

Trên cơ sở hiểu đúng, đánh giá đúng cán bộ, “tùy tài mà dùng người”, thì khâu *lựa chọn, bố trí, cất nhắc là khâu chủ yếu nhất*. Lựa chọn cán bộ là khâu đầu tiên, rất quan trọng để quy hoạch cán bộ cho trước mắt và lâu dài. Muốn lựa chọn đúng cán bộ, theo Hồ Chí Minh, phải lựa chọn những người tỏ ra “rất trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh”²; những người có liên lạc mật thiết với quần chúng, được quần chúng tin cậy, luôn chú ý đến lợi ích quần chúng; những người có khả năng giải quyết sáng tạo các vấn đề nảy sinh, chịu trách nhiệm, luôn giữ vững kỷ luật; đặc biệt là những người có đạo đức cách mạng, có thể “viết không hay

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.5, tr.319, 315.

nói không thạo”¹, hoặc những người “không ham khoe khoang, ăn nói ngay thẳng, không che giấu khuyết điểm của mình, không ham việc dễ... vô luận hoàn cảnh nào, lòng họ cũng không thay đổi”². Đề bạt, cất nhắc cán bộ “phải vì công tác, tài năng, vì cố động cho đồng chí khác thêm hăng hái”³, nếu “vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang, nhất định không ai phục, mà gây nên mối lôi thôi trong Đảng”⁴. Bố trí, phân phối cán bộ nếu không cẩn thận sẽ rất có hại, phải từ yêu cầu của công việc mà bố trí người, chứ không phải vì người mà xếp việc, phải thực đức, thực tài. Đây là công việc công phu, tỉ mỉ, khách quan, dân chủ, tránh chủ quan, tùy tiện. Một quan điểm lớn mà Hồ Chí Minh nêu ra, là việc sử dụng những “nhân tài ngoài Đảng”. Chúng ta không được bỏ rơi họ, xa cách họ. “Chúng ta phải thật thà đoàn kết với họ, nâng đỡ họ... đem tài năng của họ giúp ích vào công cuộc kháng chiến cứu nước”⁵. Với tinh thần đoàn kết chân thành, không thiên kiến, không phân biệt đảng phái, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã quy tụ nhiều người tài đức, nhiều nhân sĩ, trí thức có tên tuổi, quan lại của chế độ cũ vào mục đích

1, 2, 3, 4, 5. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.5, tr.315, 318, 321, 321, 315-316.

chung “Đoàn kết toàn dân, tranh thủ ngoại viện, đánh đuổi kẻ thù, khôi phục Tổ quốc”¹.

Coi trọng rèn luyện, thử thách qua thực tiễn và sự đánh giá, kiểm tra, giám sát của Nhân dân. Theo Hồ Chí Minh, trong các phương pháp xây dựng, rèn luyện đội ngũ cán bộ như phải tự tu dưỡng, rèn luyện để chiến thắng “kẻ thù vô hình” là chủ nghĩa cá nhân trong bản thân mỗi người; phải thông qua tập thể, thông qua phong trào thi đua; phải kết hợp học và hành, học tập gương người tốt, việc tốt; nêu cao tự phê bình và phê bình, thì quan trọng nhất là chú trọng rèn luyện, thử thách qua thực tiễn lao động, sản xuất, xây dựng xã hội, trong chiến đấu và coi trọng sự đánh giá, kiểm tra, giám sát của Nhân dân. Về thực chất, đây là hai mặt của một quá trình: đi cơ sở, đi thực tế chính là phải đi sát dân, gần gũi dân, hiểu dân. Đây phải là một nhu cầu thường trực, phải là một phong cách cần phải có của mỗi cán bộ và chính Chủ tịch Hồ Chí Minh là tấm gương về cuộc đời hoạt động thực tiễn hết sức phong phú, có vốn sống, vốn thực tiễn sâu sắc. Người đến với mọi người dân một cách tự nhiên, bình dị, thân mật, đồng cảm, khiêm tốn, có tinh thần thực sự lắng nghe ý kiến

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Sđd, t.3, tr.480.

quần chúng, quan tâm tìm hiểu và giải quyết những tâm tư, nguyện vọng của quần chúng và tự mình nêu gương. Chúng ta học tập được ở Người không chỉ ở nhu cầu đi cơ sở, đi thực tiễn mà còn ở *cách đi, phong cách đi, hiệu quả đi* như thế nào, chống kiểu đi hình thức, phô trương “ra lệnh ra oai”.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, tuy chưa đề cập khái niệm “luân chuyển” cán bộ, Người thường dùng từ: phân phối, cất nhắc, giao việc, cách đối với cán bộ..., nhưng qua nhiều bài nói, bài viết của Người lại toát lên những quan điểm hết sức cơ bản cho công tác luân chuyển hiện nay. Hồ Chí Minh nhấn mạnh *tính tất yếu* phải chú trọng rèn luyện, thử thách cán bộ trong thực tiễn, trong Nhân dân. *Thứ nhất*, trước khi ra đời, người ta không lựa chọn sinh ra ở giai cấp nào, gia đình nào, nhưng khi đứng vào hàng ngũ cách mạng thì đòi hỏi phải rèn luyện, có thể đấu tranh và thoát ly ảnh hưởng của giai cấp xấu¹. *Thứ hai*, điều sâu xa hơn là Đảng cầm quyền ở một nước kinh tế lạc hậu, có nhiều tầng lớp xã hội khác nhau, văn hóa khác nhau, tính cách cá nhân khác nhau. Vì vậy, đội ngũ cán bộ phải tu dưỡng, rèn luyện về mọi mặt².

1, 2. Xem Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sdd*, t.10, tr.298; t.5, tr.316-317.

Thứ ba, bên cạnh số đông cán bộ tốt, có một số người thấp kém về tinh thần và đạo đức, ít lo nghĩ về trách nhiệm của mình. Họ hồ hững như người không có lý tưởng, đến đâu hay đến đó, thường bị động ngồi chờ, ít gắn bó với tổ chức, không tin ở lực lượng và trí tuệ tập thể, tự cao tự đại, ở địa phương nào thì coi đó như giang sơn riêng, chỉ thích dùng mệnh lệnh với đồng chí và nhân dân¹. Do vậy, thông qua rèn luyện trong thực tiễn, trưởng thành trong thực tiễn thì “cái thiện”, “phần tốt” trong con người sẽ “nảy nở như hoa mùa xuân” và “cái ác”, “phần xấu” mất dần đi, đó là thái độ của người cách mạng².

Để khắc phục bệnh quan liêu, mệnh lệnh, xa dân, để chống lại có hiệu quả chủ nghĩa cá nhân, Chủ tịch Hồ Chí Minh chú trọng tới phương thức sử dụng cán bộ, bao gồm các nội dung: *Chỉ đạo*: thả cho họ làm, thả cho họ phụ trách, dù sai lầm chút ít cũng không sợ, nhưng phải luôn luôn tùy hoàn cảnh mà bày vẽ cho họ phát triển năng lực và sáng kiến của họ, đúng với đường lối của Đảng; *Nâng cao*: luôn tìm cách cho họ học thêm lý luận và cách làm việc, làm cho tư tưởng, năng lực của họ ngày càng tiến bộ; *Kiểm tra*:

1, 2. Xem Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sdd*, t.14, tr.29-30; t.15, tr.672.

để giúp họ rút kinh nghiệm, sửa chữa khuyết điểm, phát triển ưu điểm, giao công việc là phải kiểm tra; *Cải tạo*: khi sai lầm thì “thuyết phục” là chính, giúp họ tự sửa chữa; *Giúp đỡ*: phải cho họ điều kiện sinh sống đầy đủ mà làm việc.

Khi giao công tác cho cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu phải chỉ đạo rõ ràng, sắp đặt đầy đủ, vạch rõ những điểm chính và những khó khăn có thể xảy ra, những vấn đề quyết định rồi, thả họ ra làm, để họ “tùy cơ ứng biến” mới có thể phát triển được tài năng của họ. Người cũng lưu ý, trước khi trao công tác cần phải bàn bạc kỹ với họ, nếu họ gánh vác không nổi, chớ miễn cưỡng trao việc đó cho họ. Khi đã trao cho rồi thì phải hoàn toàn tin họ, không nên sớm lệnh này, trưa đổi lệnh khác. Khi luân chuyển thì chú ý tới bệnh hẹp hòi, vì bệnh hẹp hòi mà cán bộ cấp trên phái đến với cán bộ địa phương, cán bộ quân sự với cán bộ địa phương, cán bộ mới với cán bộ cũ, không đoàn kết chặt chẽ. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ, cán bộ phái đến thường có trình độ cao hơn, kinh nghiệm nhiều hơn, nhưng cán bộ địa phương lại biết rõ nhân dân, quen thuộc công việc hơn, hai hạng cán bộ này phải giúp đỡ, bồi đắp nhau thì công việc mới chạy. Tuy nhiên, vì bệnh hẹp hòi, cục bộ, địa phương chủ nghĩa mà địa phương không

muốn cấp trên điều động cán bộ, hoặc khi điều động thì chỉ đùn những cán bộ kém ra; hoặc là cho cấp trên không tin cán bộ địa phương, tìm cách bè phái, cô lập, vô hiệu hóa cán bộ được phái đến¹. Về cách đi, trước hết, phải xuất phát từ tinh thần trách nhiệm của người cán bộ. Phát biểu ý kiến tại phiên họp của Bộ Chính trị bàn về công tác tổ chức ngày 23/10/1962, Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh: tổ chức trước hết là con người. Cán bộ phải có trách nhiệm với dân, với nước; lên xuống không sao, đi đâu cũng được... Đâu cần thì cán bộ có, đâu khó thì cán bộ đến. Do đó, Người yêu cầu: “Các đồng chí phụ trách phải sửa đổi lề lối làm việc cho thích hợp với tình hình chiến tranh, phải đi sát quần chúng, sát cơ sở”²; Các vị bộ trưởng nên luyện cho mình có đôi chân hay đi, đôi mắt hay nhìn, cái óc hay suy nghĩ, không nên chỉ ngồi ở bàn giấy, theo kiểu “đạo nhân phòng thủ”. Người nói: “Trong kháng chiến chống Pháp... đồng cam cộng khổ là cái không thể thiếu được. Lúc đó là như nhau hết cả. Chỉ chiếc ba lô trên lưng là đi. Việc ấy ảnh hưởng chẳng những cho cán bộ nói chung mà còn ảnh hưởng trong nhân dân nữa.

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sdd*, t.5, tr.276-277; t.15, tr.22.

Nhân dân thấy bộ đội ta, Chính phủ ta cũng sống như nhân dân, làm việc cho nhân dân, lo lắng cho nhân dân, không có quan cách gì cả. Cần phải chống thói “quan trên về làng”, dân phải chào cán bộ bằng “cụ”, bắt dân rải chiếu hoa, bắt gà làm cơm là không được, những “cán bộ cao cấp thường ăn riêng, ở riêng... cứ ngồi ở văn phòng nên càng dễ ra nạn giấy tờ”¹.

3. Về sự tha hóa, biến chất của đội ngũ cán bộ

Trước hết nói về tệ quan liêu, quan liêu là khái niệm dùng để chỉ những tư tưởng, quan điểm, phong cách hoạt động của một cá nhân hay tổ chức chính trị - xã hội trong hệ thống chính trị, chủ yếu là bộ máy quản lý nhà nước, thể hiện sự xa dân, xa rời thực tiễn, dẫn đến giảm hiệu lực, hiệu quả quản lý xã hội. Quan liêu được coi là căn bệnh của thể chế chính trị phản dân chủ, kìm hãm sự phát triển xã hội. Suy thoái tư tưởng chính trị là nguyên nhân trực tiếp dẫn đến tệ quan liêu; đồng thời quan liêu cũng là sự hiện thực hóa suy thoái về tư tưởng chính trị. Hai hiện tượng này tồn tại trong mối quan hệ nhân - quả của nhau.

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.12, tr.634.

Việc thiếu rèn luyện, tu dưỡng, học tập lý luận để giác ngộ về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước sẽ dẫn đến xác định sai vị trí, vai trò, trách nhiệm xã hội, nhất là trách nhiệm phục vụ Tổ quốc, phục vụ Nhân dân... dẫn đến bệnh quan liêu. Người có chức, có quyền mắc bệnh quan liêu dễ dẫn đến tự phụ, tự kiêu, cá nhân chủ nghĩa, quan điểm chính trị không đúng, không vì lợi ích chân chính của Nhân dân, trong hoạt động không mang lại quyền lợi cho dân. Suy thoái tư tưởng chính trị sẽ làm cho bệnh quan liêu ngày càng trở nên trầm trọng hơn và quan liêu làm cho cán bộ, đảng viên xa rời Nhân dân, dần dần sai lầm trong mục tiêu, phương hướng hành động, dẫn đến suy thoái tư tưởng chính trị.

Suy thoái tư tưởng chính trị cùng với quan liêu là nguyên nhân dẫn đến tham nhũng. Tham nhũng là hành vi của người có trách nhiệm, chức vụ, quyền hạn đã lợi dụng chức vụ và quyền hạn đó để thực hiện hành vi trái pháp luật nhằm vụ lợi. Cán bộ, đảng viên trong khi được giao và thực hiện các chức vụ và quyền hạn, do suy thoái tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức cách mạng, bị chủ nghĩa cá nhân chi phối, sẽ lợi dụng sự sơ hở của pháp luật, sự lỏng lẻo trong lãnh

đạo, quản lý của các tổ chức đảng và cơ quan nhà nước để mưu lợi bất chính, trở thành kẻ tham nhũng. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: “Kinh nghiệm chúng tôi rằng: Ở đâu có bệnh quan liêu thì ở đó chắc có tham ô, lãng phí; nơi nào bệnh quan liêu càng nặng thì nơi đó càng nhiều lãng phí, tham ô”¹. Thuật ngữ “tham ô” được Chủ tịch Hồ Chí Minh sử dụng có nội hàm tương tự như tham nhũng ngày nay. Người gọi đó là những kẻ ăn cắp, ăn trộm, đục khoét của Nhân dân, đã tự đánh mất mình, vi phạm tư cách của người cộng sản. Khi bị sự hấp dẫn của quyền lực và lợi ích vật chất lôi cuốn, người cán bộ, đảng viên không vượt qua được chủ nghĩa cá nhân tiềm ẩn trong mình. Chính suy thoái tư tưởng chính trị làm cho họ không còn ý thức rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống trung thực của người cộng sản, họ không còn lòng tự trọng, không còn biết xấu hổ khi làm những việc sai trái. Khi càng lún sâu vào tham nhũng, họ càng xa rời mục tiêu, lý tưởng của Đảng, thậm chí đi đến phản bội giai cấp, phản bội Đảng. Thông thường, tham nhũng tất yếu dẫn đến suy thoái tư tưởng chính trị, nhưng không phải tất cả những người suy thoái tư tưởng chính trị đều tham nhũng.

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.13, tr.417.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, suy thoái tư tưởng chính trị trong cán bộ, đảng viên, nhất là những người có chức, có quyền, dễ sa vào chủ nghĩa cá nhân, bệnh hẹp hòi, coi thường kỷ luật đảng, kỷ cương, phép nước, dẫn đến tham nhũng. Ở họ, tham nhũng là sự hiện thực hóa mức cao nhất của sự suy thoái về chính trị. Vì vậy, trong đội ngũ cán bộ, đảng viên, tham nhũng là nguy cơ lớn nhất dẫn đến chệch hướng chủ nghĩa xã hội, cần phải nhanh chóng đấu tranh, ngăn chặn.

Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: “*Chủ nghĩa cá nhân* là việc gì cũng chỉ lo cho lợi ích riêng của mình, không quan tâm đến lợi ích chung của tập thể... Nó là mẹ đẻ ra tất cả mọi tính hư nết xấu như: lười biếng, suy bì, kiêu căng, kèn cựa, nhút nhát, lãng phí, tham ô, v.v...”¹; “Chủ nghĩa cá nhân, đặt lợi ích riêng của mình, của gia đình mình lên trên, lên trước lợi ích chung của dân tộc”²; chủ nghĩa cá nhân là kẻ thù của cách mạng, nó là nguồn gốc của những “căn bệnh” làm hư hỏng đội ngũ cán bộ, đảng viên, làm tha hóa Đảng; chủ nghĩa cá nhân là “địch nội xâm”, một trong những nguy cơ đe dọa sự tồn vong của Đảng. “Địch bên ngoài không đáng sợ. Địch bên trong đáng sợ

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.13, tr.90; t.8, tr.156.

hơn, vì nó phá hoại từ trong phá ra”¹. “Có những cán bộ chỉ thấy lợi ích bộ phận của mình, không thấy lợi ích của toàn thể, muốn đem lợi ích của toàn thể phục tùng lợi ích của bộ phận mình. Họ quên hẳn cái chế độ dân chủ tập trung. Họ quên rằng thiếu số phải phục tùng đa số, hạ cấp phải phục tùng thượng cấp, bộ phận phải phục tùng toàn thể.

Chúng ta phải kiên quyết chữa ngay bệnh ấy, mỗi một đảng viên, mỗi một bộ phận, mỗi một lời nói, việc làm, tuyệt đối phải nhằm vào lợi ích của toàn cuộc, lợi ích của toàn Đảng”². Do vậy, điều quan trọng là đòi hỏi mỗi cán bộ, đảng viên phải kiên quyết chống chủ nghĩa cá nhân. Để chống chủ nghĩa cá nhân, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, mỗi cán bộ, đảng viên phải:

- Luôn học tập để nâng cao và thấm nhuần đạo đức cách mạng, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ lý luận để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới đặt ra và xem đây như là biện pháp để chống chủ nghĩa cá nhân.

- Phát huy và thực hành dân chủ rộng rãi trong đảng, thực hiện nghiêm túc chế độ sinh hoạt đảng, nhất là sinh hoạt chi bộ, thường xuyên đấu tranh tự

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Sđd, t.5, tr.278, 276.

phê bình và phê bình. Đây là vũ khí sắc bén và rất cần thiết để chống chủ nghĩa cá nhân trong Đảng, trong các cơ quan nhà nước.

- Nâng cao chất lượng công tác quản lý, kiểm tra, thanh tra, giám sát cán bộ, đảng viên của các cơ quan nhà nước, thực hiện kỷ luật nghiêm minh của các tổ chức đảng. Nếu thiếu những điều đó thì con người dù làm bất cứ việc gì, ở bất cứ ngành nào cũng dễ sa vào chủ nghĩa cá nhân, bị suy thoái, hủ hóa.

III. QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG TA VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

1. Về vai trò then chốt của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ

90 năm qua, Đảng Cộng sản Việt Nam do Chủ tịch Hồ Chí Minh sáng lập và rèn luyện đã lãnh đạo nhân dân ta tiến hành cuộc đấu tranh cách mạng gian khổ, lâu dài, vượt qua muôn vàn khó khăn, thử thách và giành được những thắng lợi vĩ đại. Nước ta, từ một xứ thuộc địa nửa phong kiến đã trở thành một quốc gia độc lập, tự do và phát triển theo con đường xã hội chủ nghĩa; Nhân dân ta từ thân phận nô lệ đã trở thành người làm chủ đất nước, làm chủ xã hội;

đất nước ta đã ra khỏi tình trạng nước nghèo, kém phát triển, đang đẩy mạnh công cuộc đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa, có quan hệ quốc tế rộng rãi, có vị thế ngày càng quan trọng trong khu vực và trên thế giới.

Để đạt được những thành tựu vĩ đại ấy, trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Đảng ta thường xuyên quan tâm đến vấn đề xây dựng Đảng. Điều đó đã được thể hiện trong mọi giai đoạn cách mạng, mọi thời kỳ cách mạng - khi Đảng chưa giành được chính quyền cũng như khi đã trở thành đảng cầm quyền, trong cuộc kháng chiến chống ngoại xâm cũng như trong công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa.

Trong quá trình xây dựng và phát triển, Đảng ta đã rút ra những bài học kinh nghiệm quý, trong đó khẳng định: *Sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng là nhân tố hàng đầu quyết định thắng lợi của cách mạng Việt Nam.*

Tuy nhiên, trong lãnh đạo, Đảng có lúc cũng phạm phải sai lầm, khuyết điểm, có những sai lầm, khuyết điểm nghiêm trọng do giáo điều, chủ quan, duy ý chí, vi phạm quy luật khách quan. Đảng đã nghiêm túc tự phê bình, sửa chữa khuyết điểm, tự đổi

mới, tự chỉnh đốn để tiếp tục đưa sự nghiệp cách mạng tiến lên.

Những khó khăn, thách thức còn nhiều, trước yêu cầu đòi hỏi của cuộc cách mạng trong giai đoạn mới, công tác xây dựng Đảng cần được đặc biệt coi trọng. Chính vì vậy, Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng đã khẳng định: “Xây dựng Đảng thực sự trong sạch, vững mạnh cả về chính trị, tư tưởng và tổ chức, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng là nhiệm vụ then chốt, có ý nghĩa sống còn đối với Đảng và sự nghiệp cách mạng của Nhân dân ta hiện nay”¹. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng một lần nữa khẳng định: Tập trung thực hiện mục tiêu “*xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh về chính trị, tư tưởng, tổ chức và đạo đức*”². Đồng thời, Đảng ta xác định một trong sáu nhiệm vụ trọng tâm trong nhiệm kỳ Đại hội XII là: “Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp

1, 2. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Sđd*, tr.56, 202.

chiến lược, đủ năng lực, phẩm chất và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”¹.

1.1. Xây dựng Đảng vững mạnh cả về chính trị, tư tưởng, tổ chức và đạo đức là nội dung bao trùm toàn bộ công tác xây dựng Đảng

(1) *Xây dựng Đảng về chính trị* là đề ra và lãnh đạo tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối (cương lĩnh chính trị, chiến lược, nghị quyết) của Đảng nhằm củng cố và nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ, trí tuệ của Đảng, giữ vững vai trò lãnh đạo, uy tín chính trị của Đảng đối với toàn xã hội.

Xây dựng Đảng về chính trị là nhiệm vụ rất quan trọng của mọi chính đảng. Trong điều kiện Đảng cầm quyền, xây dựng Đảng về chính trị có ý nghĩa sống còn không chỉ đối với Đảng, mà cả đối với toàn dân tộc. Xây dựng Đảng về chính trị gắn liền với xây dựng Đảng về tư tưởng, tổ chức và đạo đức, tạo sự thống nhất về nhận thức và hành động cách mạng của toàn Đảng, toàn dân trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Xây dựng Đảng vững mạnh về chính trị không chỉ quy tụ được sức mạnh đại đoàn kết của

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Sđd*, tr.217.

cả dân tộc, củng cố và nâng cao vị trí lãnh đạo đối với đất nước mà còn tạo uy tín chính trị của Đảng trên trường quốc tế.

Xây dựng Đảng về chính trị gồm hai nội dung lớn:

Thứ nhất, xây dựng đường lối chính trị đúng đắn. Đường lối chính trị đúng đắn phải được xây dựng dựa trên những căn cứ khoa học, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn, phù hợp với lợi ích, nguyện vọng và là ngọn cờ tập hợp Nhân dân, tạo nên động lực mạnh mẽ của sự nghiệp cách mạng. Chính vì vậy, đường lối chính trị của Đảng phải thực sự là sản phẩm trí tuệ của toàn Đảng, toàn dân trên cơ sở phát huy đầy đủ dân chủ trong quá trình thảo luận, ban hành.

Để thực sự tiên phong về lý luận, đề ra đường lối chính trị đúng đắn, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng đã nhấn mạnh phải “Kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, vận dụng sáng tạo và phát triển phù hợp với thực tiễn Việt Nam, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội”¹. “Nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ trí tuệ của toàn Đảng và của mỗi cán bộ, đảng viên, trước hết của cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp; không

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Sđd, tr.255.

dao động trong bất cứ tình huống nào. Kiên định đường lối đổi mới, chống giáo điều, bảo thủ, trì trệ hoặc chủ quan, nóng vội, đổi mới vô nguyên tắc”¹.

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng tiếp tục khẳng định và nhấn mạnh: “Kiên định những vấn đề có tính nguyên tắc trong công tác xây dựng Đảng. Nâng cao năng lực cầm quyền của Đảng và bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng có hiệu lực, hiệu quả; giữ vững bản lĩnh chính trị của Đảng, của các tổ chức đảng, của cán bộ, đảng viên.

Nâng cao năng lực hoạch định đường lối, chính sách phù hợp với quy luật khách quan và đặc điểm của Việt Nam, tạo bước đột phá để phát triển”².

Thứ hai, lãnh đạo tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối chính trị. Sau khi có đường lối đúng, vấn đề mấu chốt, theo V.I. Lênin, là tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối ấy. Đề ra đường lối đúng là quan trọng, nhưng vấn đề cơ bản quan trọng hơn là lãnh đạo thực hiện thắng lợi đường lối, làm cho đường lối trở thành hiện thực; đồng thời, thông qua đó mà bổ sung, hoàn

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Sđd, tr.255.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Sđd, tr.199-200.

thiện đường lối. Lãnh đạo thực hiện thắng lợi đường lối còn là tiền đề bảo đảm uy tín chính trị của Đảng trong Nhân dân.

Để thực hiện thắng lợi đường lối, Đảng phải tăng cường vai trò lãnh đạo đối với Nhà nước và toàn xã hội, trước hết làm cho đường lối của Đảng được thể hiện trong các văn bản, các chính sách của Nhà nước, trở thành mục tiêu hoạt động của cả hệ thống chính trị và hành động cụ thể của mỗi người trong xã hội.

Đảng phải tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đôn đốc việc thực hành đường lối, chủ trương của Đảng, coi trọng việc tổng kết thực tiễn, lấy thực tiễn làm tiêu chuẩn kiểm nghiệm tính đúng đắn của đường lối; đồng thời, phát hiện những nhân tố mới để nhân rộng, uốn nắn, sửa chữa khuyết điểm, sai lầm, không ngừng bổ sung, phát triển đường lối.

Lãnh đạo thực hiện đường lối còn là việc ra quyết định xử lý đúng đắn, kịp thời các tình huống hệ trọng, nhất là trong giai đoạn bước ngoặt, khủng hoảng để vượt qua khó khăn, thử thách, thể hiện bản lĩnh chính trị của một đảng cách mạng.

Để thực hiện thắng lợi đường lối chính trị, Đảng phải quán triệt sâu sắc đến cán bộ, đảng viên và Nhân dân, nâng cao tính tiên phong gương mẫu, tính năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu

trách nhiệm, thống nhất giữa nói và làm của cán bộ, đảng viên, vận động Nhân dân thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị. Đại hội XI của Đảng đã nhấn mạnh phải “Khẩn trương triển khai cụ thể hóa, thể chế hóa và tổ chức thực hiện có hiệu quả Nghị quyết Đại hội XI. Gắn kết chặt chẽ và đồng bộ hơn các nhiệm vụ phát triển kinh tế là trung tâm, xây dựng Đảng là then chốt và phát triển văn hóa - nền tảng tinh thần của xã hội”¹.

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng cũng đã chỉ rõ: “Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII và các cấp ủy, tổ chức đảng lãnh đạo, chỉ đạo cụ thể hóa và tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối và những chủ trương nêu trong các văn kiện Đại hội XII”².

(2) *Xây dựng Đảng về tư tưởng* là xây dựng nền tảng tư tưởng của Đảng, tạo sự thống nhất trong Đảng về mục tiêu, lý tưởng, về đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; xây dựng nền tảng đạo đức cách mạng của Đảng, làm cho lý tưởng,

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Sđd, tr.255.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Sđd, tr.435.

đạo đức của Đảng trở thành giá trị chung, tạo động lực phát triển của toàn xã hội. “Công tác tư tưởng, lý luận là một bộ phận cấu thành đặc biệt quan trọng trong toàn bộ hoạt động của Đảng; là lĩnh vực trọng yếu để xây dựng, bồi đắp nền tảng chính trị của chế độ, tuyên truyền, giáo dục, động viên và tổ chức nhân dân thực hiện các nhiệm vụ cách mạng, khẳng định và nâng cao vai trò tiên phong của Đảng về chính trị, lý luận, trí tuệ, văn hóa và đạo đức; thể hiện vai trò đi trước, mở đường cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”¹.

Để làm tốt nhiệm vụ xây dựng Đảng về tư tưởng trong giai đoạn hiện nay, trong công tác tư tưởng cần đồng thời chú trọng nâng cao chất lượng cả ba mặt:

Thứ nhất, coi trọng các hoạt động nghiên cứu, phát triển lý luận nhằm cung cấp những luận cứ khoa học để hoạch định đường lối, chính sách và hoạt động truyền bá lý luận. Lý luận là sự tổng kết những kinh nghiệm thực tiễn quá trình phát triển của xã hội loài người, thành công hay thất bại của mỗi cuộc cách mạng qua mỗi giai đoạn, thời kỳ lịch sử. Nâng

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, tr.41.

cao trình độ, trí tuệ, chất lượng nghiên cứu lý luận, làm sáng tỏ những vấn đề về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội hiện nay là yêu cầu khách quan của công cuộc đổi mới. Đại hội XI của Đảng đã chỉ rõ nhiệm vụ: “Tăng cường nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn, làm sáng tỏ một số vấn đề về đảng cầm quyền, về chủ nghĩa xã hội, con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở nước ta và những vấn đề mới nảy sinh trong quá trình đổi mới, không ngừng phát triển lý luận, đề ra đường lối và chủ trương đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước; khắc phục một số mặt lạc hậu, yếu kém của công tác nghiên cứu lý luận. Tạo môi trường dân chủ thảo luận, tranh luận khoa học, khuyến khích tìm tòi, sáng tạo, phát huy trí tuệ của cá nhân và tập thể trong nghiên cứu lý luận. Khẩn trương ban hành quy chế dân chủ trong nghiên cứu lý luận chính trị. Nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan nghiên cứu lý luận, cải tiến tổ chức nghiên cứu lý luận phù hợp hơn với nhu cầu thực tiễn. Tổng kết 30 năm đổi mới đất nước”¹. Đối với một số chủ trương quan trọng, Đại hội đã giao cho Ban Chấp hành Trung ương Đảng thực hiện thí điểm

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Sđd, tr.255-256.

trước khi nhân rộng. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng tiếp tục khẳng định: “Tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức, nâng cao hơn nữa tính chiến đấu, tính thuyết phục, tính hiệu quả của công tác tư tưởng phục vụ yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị, phù hợp với từng giai đoạn, tạo sự thống nhất trong Đảng, đồng thuận trong xã hội; đẩy mạnh tuyên truyền, học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước phù hợp với từng đối tượng theo hướng cụ thể, thiết thực, hiệu quả...”

Tiếp tục đổi mới tư duy lý luận, làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn, hoàn thiện hệ thống các quan điểm về chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam, đẩy mạnh công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận, cung cấp các luận cứ khoa học, lý luận cho việc hoạch định, phát triển đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước”¹.

Thứ hai, thường xuyên làm tốt công tác tuyên truyền nhằm định hướng, cổ vũ, động viên, xây dựng lòng tin, ý chí quyết tâm cho cán bộ, đảng viên và Nhân dân. Nội dung tuyên truyền gồm lý

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Sđd, tr.200-201.

tưởng cộng sản, đạo đức, đường lối, truyền thống cách mạng, truyền thống đoàn kết, yêu nước, truyền thống văn hóa và lòng nhân ái của dân tộc. Đại hội XI của Đảng chỉ rõ nhiệm vụ: “Tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức, nâng cao hơn nữa tính chiến đấu, tính thuyết phục, hiệu quả của công tác tư tưởng, tuyên truyền, học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; tuyên truyền, cổ vũ động viên các nhân tố mới, điển hình tiên tiến, gương người tốt, việc tốt, giáo dục truyền thống yêu nước, cách mạng. Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác giáo dục lý luận chính trị, giáo dục công dân trong hệ thống các trường chính trị, các trường thuộc hệ thống giáo dục quốc dân. Mỗi cán bộ, đảng viên đều phải học tập, nâng cao trình độ lý luận chính trị. Xây dựng và thực hiện quy định mọi đảng viên có trách nhiệm trực tiếp làm công tác tư tưởng. Cán bộ chủ chốt cấp ủy đảng phải thường xuyên tiếp xúc, đối thoại trực tiếp với nhân dân, chủ động nắm bắt, đánh giá, dự báo diễn biến tư tưởng của cán bộ, đảng viên và có biện pháp giải quyết kịp thời. Kiên quyết đấu tranh làm thất bại mọi âm mưu và hoạt động “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch. Chủ động phòng ngừa, đấu

tranh, phê phán những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ ta; khắc phục sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên. Giữ gìn sự đoàn kết, thống nhất trong Đảng, sự đồng thuận xã hội. Đổi mới hoạt động kỷ niệm các ngày lễ lớn theo hướng thiết thực, hiệu quả”¹.

Đại hội XII của Đảng tiếp tục khẳng định: “Đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống cho cán bộ, đảng viên. Đấu tranh, ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Tăng cường đấu tranh làm thất bại mọi âm mưu, hoạt động “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch; chủ động ngăn chặn, phản bác các thông tin, quan điểm xuyên tạc, sai trái, thù địch...”

Đổi mới mạnh mẽ công tác giáo dục lý luận chính trị, học tập nghị quyết của Đảng. Thực hiện nền nếp việc bồi dưỡng lý luận, cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, đặc biệt là cấp Trung ương. Tiếp tục đổi mới

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Sđd, tr.256-257.

hệ thống chương trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị theo hướng nâng cao chất lượng, chú trọng tính hiệu quả và phù hợp với từng đối tượng”¹.

Thứ ba, nâng cao chất lượng các hoạt động văn học, nghệ thuật. Không có một hình thái ý thức xã hội nào có thể thay thế được văn học, nghệ thuật trong việc bồi dưỡng tình cảm, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho con người. Vì vậy, văn học, nghệ thuật đã trở thành bộ phận quan trọng trong công tác tư tưởng, góp phần quan trọng trong việc giáo dục phẩm chất chính trị đạo đức, lối sống, giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc Việt Nam.

Nghị quyết số 23-NQ/TW ngày 16/6/2008 của Bộ Chính trị khóa X về tiếp tục xây dựng và phát triển văn học, nghệ thuật trong thời kỳ mới, đã chỉ rõ: “Văn học, nghệ thuật là một bộ phận của văn hóa, có các chức năng nhận thức, giáo dục, thẩm mỹ, giải trí, giao tiếp, tổ chức và điều chỉnh xã hội... Văn học, nghệ thuật tác động đến con người, chủ yếu và trực tiếp vào thế giới tình cảm, tâm hồn, cảm xúc của họ. Sáng tạo văn học và các loại hình nghệ thuật là lao động dựa trên tư duy hình tượng, tạo ra các tác phẩm nghệ

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Sđd*, tr.200-202.

thuật với sự thống nhất giữa cái cụ thể với cái khái quát, lý trí và tình cảm, chung và riêng...; trong đó nhân tố tư tưởng là hạt nhân, là yếu tố cốt lõi, xuyên thấm trong các tác phẩm.

Văn học, nghệ thuật là sức mạnh, là vũ khí sắc bén, phương thức độc đáo của công tác tư tưởng trong việc xây dựng tình cảm, nếp nghĩ, nếp sống của con người.

Văn hóa là nền tảng tinh thần của xã hội, vừa là mục tiêu, vừa là động lực thúc đẩy xã hội phát triển. Vì vậy, văn học, nghệ thuật, lĩnh vực quan trọng của văn hóa, là một trong những động lực thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội, sự phát triển của một đất nước.

Vai trò xã hội của văn hóa, nghệ thuật là ở chỗ tạo ra hệ thống các giá trị làm chuẩn mực cho con người vươn tới, từ đó hình thành các phẩm chất của con người - hình thành nhân cách. Thông qua việc định hướng giá trị đối với cộng đồng, văn học, nghệ thuật có khả năng điều chỉnh các khuynh hướng, chiều hướng phát triển của xã hội, hướng sự vận động xã hội tới cái tích cực, tiến bộ, nhân văn và hạn chế cái tiêu cực, thoái hóa, biến chất, xấu xa”¹.

1. Nghị quyết số 23-NQ/TW ngày 16/6/2008 của Bộ Chính trị khóa X về tiếp tục xây dựng và phát triển văn học, nghệ thuật trong thời kỳ mới.

(3) *Xây dựng Đảng về tổ chức* theo nghĩa rộng là tiến hành tổ chức thực hiện đường lối của Đảng, theo nghĩa hẹp là xây dựng hệ thống tổ chức và bộ máy của Đảng từ Trung ương đến cơ sở; xây dựng các nguyên tắc, quy chế, lề lối làm việc, bảo đảm cho hệ thống hoạt động có hiệu quả cao; xây dựng đội ngũ đảng viên, cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực. Xây dựng Đảng về tổ chức nhằm bảo đảm Đảng luôn luôn là một tổ chức chặt chẽ, thống nhất ý chí và hành động, liên hệ mật thiết với Nhân dân.

Đảng ta là đảng duy nhất lãnh đạo và cầm quyền cho nên xây dựng Đảng về tổ chức không thể tách rời xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân; xây dựng các tổ chức chính trị - xã hội và các tổ chức quần chúng, xây dựng mối quan hệ gắn bó giữa Đảng với Nhân dân; tôn trọng và phát huy quyền làm chủ của Nhân dân; gắn đổi mới sự lãnh đạo của Đảng với hệ thống chính trị và toàn xã hội.

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng chỉ rõ nhiệm vụ xây dựng tổ chức:

Thứ nhất, tiếp tục đổi mới, kiện toàn tổ chức, bộ máy của Đảng và hệ thống chính trị. “Tiếp tục xác định rõ chức năng, nhiệm vụ và mô hình tổ chức của các tổ chức trong hệ thống chính trị. Sớm tổng kết

việc thực hiện sáp nhập một số ban, bộ, ngành trung ương để có chủ trương phù hợp. Kiện toàn, nâng cao chất lượng các cơ quan tham mưu, đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu, nhất là ở cấp chiến lược.

Tổng kết, đánh giá đúng thực trạng, đề ra các giải pháp củng cố và đổi mới mô hình tổ chức, phương thức hoạt động của các tổ chức đảng, nhất là của đảng đoàn, ban cán sự đảng. Tập trung chỉ đạo, củng cố những tổ chức đảng yếu kém; kịp thời kiện toàn cấp ủy và tăng cường cán bộ ở nơi có nhiều khó khăn, nội bộ mất đoàn kết. Coi trọng đổi mới và nâng cao chất lượng sinh hoạt cấp ủy, tổ chức đảng, chất lượng tự phê bình, phê bình trong sinh hoạt đảng.

Thật sự phát huy dân chủ trong sinh hoạt đảng, từ sinh hoạt chi bộ, sinh hoạt cấp ủy ở cơ sở đến sinh hoạt Ban Bí thư, Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương; đồng thời, giữ nghiêm kỷ luật trong Đảng. Thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ. Chống quan liêu, bè phái, cục bộ, địa phương, lối làm việc vô nguyên tắc, vi phạm kỷ luật, vi phạm dân chủ”¹.

Thứ hai, kiện toàn tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đảng viên. “Tập trung củng cố, nâng

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Sđd, tr.258-259.

cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng, tạo chuyển biến rõ rệt về chất lượng hoạt động của các loại hình cơ sở đảng, nhất là tổ chức đảng trong các đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế. Kiện toàn tổ chức của hệ thống chính trị, bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện của Đảng ở cơ sở. Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng và xây dựng đội ngũ cấp ủy viên, trước hết là bí thư cấp ủy. Thực hiện trẻ hóa, tiêu chuẩn hóa, tăng cường bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ theo chức danh cán bộ cơ sở.

Đổi mới, tăng cường công tác quản lý, phát triển đảng viên, bảo đảm chất lượng đảng viên theo yêu cầu của Điều lệ Đảng. Xây dựng các tiêu chí, yêu cầu cụ thể về tư tưởng chính trị, trình độ năng lực, phẩm chất đạo đức, lối sống của đảng viên đáp ứng yêu cầu giai đoạn cách mạng mới; phát huy tính tiên phong gương mẫu, chủ động, sáng tạo của đội ngũ đảng viên trong thực hiện nhiệm vụ được giao. Kiên quyết đưa ra khỏi Đảng những người không đủ tư cách đảng viên. Tổng kết, đánh giá kết quả và rút kinh nghiệm để tiếp tục thực hiện Quy định số 15-QĐ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) về đảng viên làm kinh tế tư nhân. Thực hiện thí điểm việc

kết nạp những người là chủ doanh nghiệp tư nhân đủ tiêu chuẩn vào Đảng”¹.

Đại hội XII của Đảng tiếp tục khẳng định việc xây dựng Đảng về tổ chức như sau:

Một là, tiếp tục đổi mới, kiện toàn tổ chức bộ máy của Đảng và hệ thống chính trị: “Tiếp tục đổi mới bộ máy của Đảng và hệ thống chính trị theo hướng tinh gọn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành. Đổi mới, kiện toàn tổ chức bộ máy phải gắn với hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; xác định rõ quan hệ giữa tập thể lãnh đạo với cá nhân phụ trách; quyền hạn đi đôi với trách nhiệm và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu. Hoàn thiện và thực hiện nghiêm cơ chế kiểm soát quyền lực, ngăn ngừa sự lạm quyền, vi phạm kỷ luật, kỷ cương. Nghiên cứu thực hiện thí điểm hợp nhất một số cơ quan đảng và nhà nước tương đồng về chức năng, nhiệm vụ.

Thực hiện chủ trương quản lý biên chế thống nhất trong toàn bộ hệ thống chính trị. Tinh giản tổ chức, bộ máy gắn với tiếp tục phân định rõ chức năng nhiệm vụ, phương thức hoạt động của các tổ chức;

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Sđd, tr.259-260.

thực hiện kiêm nhiệm một số chức danh và tinh giản biên chế trong toàn hệ thống chính trị. Cơ bản thực hiện mô hình bí thư cấp ủy đồng thời là chủ tịch Hội đồng nhân dân các cấp. Sớm tổng kết mô hình bí thư cấp ủy đồng thời là chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã, cấp huyện ở những nơi có đủ điều kiện. Điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân các cấp phù hợp với tình hình thực tiễn và yêu cầu, nhiệm vụ mới. Trên cơ sở đó, tinh giản số cán bộ được hưởng lương và phụ cấp ở cơ sở”¹.

Hai là, kiện toàn tổ chức, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đảng viên: “Tập trung củng cố, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng, đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp, tạo chuyển biến về chất lượng hoạt động của các loại hình tổ chức cơ sở đảng, nhất là tổ chức đảng trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế. Kiện toàn tổ chức, bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện của Đảng ở cơ sở. Xây dựng đội ngũ đảng viên thật sự tiên phong, gương mẫu, trọng dân, gần dân, hiểu

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Sđd*, tr.203-204.

dân, học dân, có trách nhiệm cao trong công việc, có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức cách mạng, ý thức tổ chức kỷ luật và năng lực hoàn thành nhiệm vụ, vững vàng trước mọi khó khăn, thách thức, phấn đấu cho mục tiêu, lý tưởng của Đảng. Tiếp tục đổi mới, tăng cường công tác quản lý, phát triển, sàng lọc đảng viên, bảo đảm chất lượng. Đẩy mạnh công tác phát triển đảng trong công nhân. Kiên quyết đưa ra khỏi Đảng những người vi phạm nghiêm trọng Điều lệ Đảng, pháp luật của Nhà nước. Tổng kết việc thực hiện Quy định của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về đảng viên làm kinh tế tư nhân và việc thí điểm kết nạp những người là chủ doanh nghiệp tư nhân đủ tiêu chuẩn vào Đảng”¹.

Ba là, đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ, coi trọng công tác bảo vệ chính trị nội bộ: “Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Thể chế hóa, cụ thể hóa các nguyên tắc về: quan hệ giữa đường lối chính trị và đường lối cán bộ; quan điểm giai cấp và chính sách đại đoàn kết rộng rãi trong công tác cán bộ; quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu; giữa đức và

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Sđd, tr.204-205.

tài; giữa kế thừa và phát triển; giữa sự quản lý thống nhất của Đảng với phát huy đầy đủ trách nhiệm của các cơ quan trong hệ thống chính trị; giữa thẩm quyền, trách nhiệm cá nhân và tập thể; giữa phân cấp, phân quyền và kiểm tra, giám sát, kiểm soát để thực hiện thống nhất, đồng bộ trong Đảng và hệ thống chính trị. Quán triệt và nghiêm túc thực hiện quan điểm Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy quyền và trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ. Tiếp tục ban hành và thực hiện các quy định, quy chế, cơ chế trong công tác cán bộ bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ và chặt chẽ giữa các khâu, liên thông giữa các cấp; trong đó có quy chế về việc đánh giá đúng đắn, khách quan đối với cán bộ, để có cơ sở sử dụng, bố trí cán bộ, ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng chạy chức, chạy tuổi, chạy bằng cấp... Tăng tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, cấp ủy là người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, cán bộ trẻ. Đổi mới bầu cử trong Đảng, phương thức tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ... để lựa chọn những người có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, năng động, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm giữ các vị trí lãnh đạo, đặc biệt là người đứng đầu. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ,

nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, đủ năng lực và phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ. Có cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài”¹.

(4) *Xây dựng Đảng về đạo đức*: Tăng cường rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng, chống chủ nghĩa cá nhân, cơ hội, thực dụng. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng nhấn mạnh:

“Tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; coi đó là công việc thường xuyên của tổ chức đảng, các cấp chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội, địa phương, đơn vị gắn với chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Kiên quyết đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí, chủ nghĩa cá nhân, lối sống cơ hội, thực dụng, bè phái, “lợi ích nhóm”, nói không đi đôi với làm.

Xây dựng và thực hiện tốt các quy định để phát huy vai trò gương mẫu trong rèn luyện phẩm chất, đạo đức, lối sống, phong cách, tác phong, lề lối công tác của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo các cấp, người đứng đầu các cơ quan, đơn vị. Thực hiện

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Sđd, tr.205-207.

nghiêm cơ chế kiểm tra, giám sát, kiểm soát của tổ chức đảng, giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và của nhân dân về phẩm chất, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên”¹.

Phương châm xây dựng Đảng đã được chỉ rõ tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IV của Đảng: “Phải xây dựng Đảng vững mạnh về cả ba mặt: chính trị, tư tưởng và tổ chức. Ba mặt ấy gắn liền với nhau, quyết định lẫn nhau. Xây dựng Đảng về tư tưởng và về tổ chức phải kết hợp chặt chẽ với nhau, phải xuất phát từ đường lối và nhiệm vụ chính trị, đồng thời bảo đảm cho đường lối và nhiệm vụ chính trị được xác định đúng, được thấu suốt và thực hiện đầy đủ”².

Trong thực tế, trên nhiều vấn đề cụ thể không thể tách rời các nội dung xây dựng Đảng về chính trị, tư tưởng và tổ chức, đòi hỏi cách tiếp cận và xử lý tổng hợp cả ba mặt xây dựng Đảng một cách thống nhất. Ví dụ, nhiệm vụ chống tham nhũng trở thành một trong những vấn đề có liên quan đến sự

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Sđd, tr.202-203.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2004, t.37, tr.783.

sống còn của Đảng, đòi hỏi phải sử dụng các giải pháp trên cả ba lĩnh vực, sử dụng tổng hợp sức mạnh của Đảng, của hệ thống chính trị, của Nhân dân.

Đến Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Đảng ta khẳng định phải xây dựng Đảng về đạo đức, cụ thể là: “Xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh cả về chính trị, tư tưởng, tổ chức và đạo đức”¹. Đây là các mặt của một quá trình thống nhất, gắn liền với nhau, quy định lẫn nhau, trong đó xây dựng Đảng về chính trị có ý nghĩa tiên đề.

Xác định đúng nhiệm vụ chính trị thì mới có nội dung, phương hướng xây dựng Đảng về tư tưởng, tổ chức và đạo đức. Xây dựng Đảng về tư tưởng, tổ chức và đạo đức phải kết hợp chặt chẽ với nhau xuất phát từ đường lối và nhiệm vụ chính trị và phục vụ nhiệm vụ chính trị. Phải làm tốt xây dựng Đảng về tư tưởng, tổ chức và đạo đức thì mới bảo đảm cho Đảng đủ năng lực đề ra và thực hiện thắng lợi đường lối chính trị. Một đảng không có nền tảng tư tưởng đúng đắn, không có tổ chức chặt chẽ, thống nhất ý chí và hành động, không có đạo đức thì không thể đề ra và thực hiện đường lối chính trị đúng, không thể

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Sđd, tr.202.

được Nhân dân tín nhiệm, không thể giữ được vị trí lãnh đạo.

1.2. Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng là một trong những nhiệm vụ then chốt trong công tác xây dựng Đảng

(1) *Năng lực lãnh đạo của Đảng* là khả năng đề ra được mục tiêu cách mạng đúng đắn, cơ bản, lâu dài cũng như từng thời kỳ, và bằng những phương thức, phương pháp đúng đắn tổ chức nhân dân, dân tộc thực hiện có hiệu quả¹.

Năng lực lãnh đạo của Đảng được tạo nên bởi nhiều yếu tố, là tổng hợp của nhiều năng lực, bao gồm những năng lực chủ yếu sau đây:

- Nhận thức đúng các quy luật khách quan và tình hình trong nước, quốc tế, đề ra chủ trương, đường lối chính trị đúng đắn trong từng thời kỳ.

- Lãnh đạo tổ chức thực hiện thắng lợi những chủ trương, đường lối, chỉ thị, nghị quyết của Đảng (lãnh đạo chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể; năng lực vận động quần chúng, tính tiên phong gương mẫu...).

- Xây dựng nội bộ Đảng trong sạch, vững mạnh.

1. Xem Vũ Hữu Ngoạn (Chủ biên): *Tìm hiểu một số khái niệm trong Văn kiện Đại hội IX của Đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001.

(2) *Sức chiến đấu của Đảng* là sức lực của bản thân Đảng để chiến đấu, vượt qua những trở lực, chông gai phát sinh từ các thế lực thù địch với lý tưởng và sự nghiệp của Đảng, của Nhân dân, của dân tộc, từ những tiêu cực trong xã hội, trong nội bộ Nhân dân, thậm chí trong nội bộ Đảng và cả những khó khăn khách quan của đất nước, của tình hình kinh tế - xã hội trong bước đường đi lên¹.

Sức chiến đấu của Đảng được biểu hiện trên nhiều mặt: chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên; ý thức giác ngộ, trình độ trí tuệ, chuyên môn nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức, tính tiên phong gương mẫu và bản lĩnh chính trị vững vàng trước những biến động phức tạp của tình hình chính trị - xã hội; sự kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu, lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; khả năng khắc phục những hạn chế, những biểu hiện tiêu cực, hành động sai trái trong bộ máy đảng, chính quyền, đoàn thể và Nhân dân; tinh thần đấu tranh ủng hộ cái đúng, cái mới, cái tiến bộ, phê phán, loại bỏ cái cũ, cái lạc hậu; sự nhạy bén của tổ chức đảng trong nắm bắt tình hình, tính kịp thời

1. Xem Vũ Hữu Ngoạn (Chủ biên): *Tìm hiểu một số khái niệm trong Văn kiện Đại hội IX của Đảng*, Sdd.

trong phát hiện và kiên quyết đấu tranh đập tan mọi âm mưu phá hoại của kẻ địch, các quan điểm, tư tưởng phản động, hành động sai trái từ bên ngoài để bảo vệ Đảng, bảo vệ chế độ, bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Sức chiến đấu của Đảng còn được thể hiện ở việc thực hiện tốt các nguyên tắc tổ chức sinh hoạt và kỷ luật Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình; xây dựng sự đoàn kết, thống nhất trong nội bộ tổ chức đảng; đấu tranh chống những biểu hiện tiêu cực, những hành vi sai trái, tư tưởng, quan điểm phản động, những phần tử cơ hội; chủ động đấu tranh ngăn chặn và đẩy lùi các biểu hiện giảm sút lý tưởng và ý chí phấn đấu; chống tư tưởng thực dụng, tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí, lợi ích nhóm và sự thoái hóa về đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, đảng viên trong tổ chức đảng; đấu tranh kiên quyết, có hiệu quả với những biểu hiện của tư tưởng phong kiến, gia trưởng, độc đoán, chuyên quyền trong nội bộ tổ chức đảng, chính quyền và các đoàn thể quần chúng, v.v..

Năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng là hai vấn đề cơ bản nhất, quan trọng nhất và quyết định nhất đối với khả năng lãnh đạo hoàn thành nhiệm vụ chính trị của Đảng nói chung, các tổ chức

đảng nói riêng. Đó là hai mặt thống nhất biện chứng với nhau, tác động qua lại và hỗ trợ lẫn nhau trong hoạt động lãnh đạo của các tổ chức đảng và toàn Đảng, bảo đảm cho các tổ chức đảng đáp ứng yêu cầu lãnh đạo thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị trong từng thời kỳ của cách mạng.

Năng lực lãnh đạo của Đảng, của các tổ chức đảng tốt sẽ là cơ sở cho Đảng và các tổ chức đảng có sức chiến đấu cao; đồng thời, Đảng và các tổ chức đảng có sức chiến đấu cao là điều kiện để Đảng, các tổ chức đảng có năng lực lãnh đạo tốt. Do đó, sức chiến đấu của Đảng càng cao thì năng lực lãnh đạo càng tốt, và ngược lại, năng lực lãnh đạo càng tốt thì chứng tỏ Đảng có sức chiến đấu càng cao. Tăng cường sức chiến đấu của Đảng cũng chính là nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo và cầm quyền của Đảng.

Trên thực tế, nhiều nội dung vừa thuộc năng lực lãnh đạo của Đảng lại vừa thuộc sức chiến đấu của Đảng, vì thế rất khó có thể chia tách rạch ròi vấn đề nào thuộc về năng lực lãnh đạo, vấn đề nào thuộc sức chiến đấu của Đảng. Như thực hiện nghiêm chỉnh, có kết quả cao các nguyên tắc tổ chức sinh hoạt đảng, nhất là tự phê bình và phê bình, tăng cường sự đoàn kết thống nhất... thì phần rất lớn thuộc về sức chiến đấu của Đảng; song nó cũng là biểu hiện của khả

năng lãnh đạo xây dựng nội bộ tổ chức đảng, khả năng đấu tranh loại trừ những tiêu cực, sai trái trong Đảng, với ý nghĩa đó, nó lại thuộc năng lực lãnh đạo của Đảng. Ngược lại, lãnh đạo tốt công tác tổ chức, cán bộ và công tác đảng viên, công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng... thuộc về năng lực lãnh đạo xây dựng nội bộ tổ chức đảng; song đó cũng chính là những hoạt động nhằm tăng cường sức chiến đấu của Đảng. Hoặc, thực hiện tốt công tác vận động quần chúng, phát huy vai trò của quần chúng trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của các tổ chức đảng và tích cực tham gia xây dựng Đảng là vấn đề thuộc về năng lực lãnh đạo của các tổ chức đảng; đồng thời, đây cũng là những nội dung công tác thuộc về hoạt động tăng cường sức chiến đấu của Đảng, tăng cường mối quan hệ mật thiết giữa Đảng và Nhân dân, v.v..

Năng lực lãnh đạo của Đảng và sức chiến đấu của Đảng có quan hệ biện chứng với nhau, song chúng không hoàn toàn đồng nhất, mà có sự độc lập tương đối, có những đặc trưng, yêu cầu và biểu hiện riêng, tùy hoàn cảnh, khi thì do yêu cầu của nhiệm vụ cách mạng, có khi lại xuất phát từ yêu cầu của từng tổ chức đảng mà nhiệm vụ xây dựng Đảng cần tập trung hơn vào nâng cao năng lực lãnh đạo hay tăng cường sức chiến đấu của tổ chức đảng đó.

Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng là toàn bộ các hoạt động của Đảng nhằm làm cho năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng cao hơn hiện tại, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng trong thời kỳ. Đó là: nâng cao trình độ, trí tuệ và bản lĩnh chính trị của Đảng; năng lực ra nghị quyết, xác định đúng nhiệm vụ chính trị; năng lực lãnh đạo tổ chức thực hiện và kiểm tra, giám sát việc thực hiện thắng lợi nghị quyết; nâng cao đạo đức cách mạng, quét sạch chủ nghĩa cá nhân; ý thức tổ chức, kỷ luật của cán bộ, đảng viên; củng cố, giữ vững khối đoàn kết, thống nhất trong Đảng...

Như vậy, xây dựng Đảng về chính trị, tư tưởng, tổ chức và đạo đức là nội dung bao trùm toàn bộ công tác xây dựng Đảng, còn việc nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng nhấn mạnh yêu cầu về trí tuệ và sức mạnh đoàn kết của tập thể lãnh đạo các cấp của Đảng, tài năng và phẩm chất của từng cán bộ, đảng viên trong việc thực hiện chức năng lãnh đạo và xây dựng nội bộ Đảng.

Với ý nghĩa đó, Đảng ta đặc biệt đề cao nhiệm vụ xây dựng Đảng thực sự vững mạnh cả về chính trị, tư tưởng, tổ chức và đạo đức, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng, coi đây là nhiệm vụ

then chốt, có ý nghĩa sống còn đối với Đảng và sự nghiệp cách mạng của Nhân dân ta hiện nay.

Trong công tác xây dựng Đảng về tổ chức, vấn đề cán bộ - con người là nhân tố quan trọng, trung tâm và “động” nhất của tổ chức. Suy cho cùng, xây dựng Đảng vững mạnh về chính trị, tư tưởng và tổ chức đều hướng đến mục tiêu tạo nên sức mạnh của tập thể, biểu hiện ở trí tuệ, bản lĩnh, sự trung thành, sáng tạo của con người, mà trước hết, nòng cốt, đi đầu là đội ngũ cán bộ của Đảng.

Học thuyết Mác - Lênin luôn nhấn mạnh vai trò của đội ngũ cán bộ đối với sự nghiệp cách mạng và trách nhiệm của Đảng đối với công tác cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu đặt ra của từng thời kỳ cách mạng.

C. Mác và Ph. Ăngghen đã chỉ rõ: “Muốn thực hiện tư tưởng thì cần có những con người sử dụng lực lượng thực tiễn”¹. Mặc dù thời kỳ C. Mác và Ph. Ăngghen, Đảng Cộng sản chưa nắm chính quyền, chưa có thực tế để bàn nhiều về cán bộ và công tác cán bộ nhưng hai ông rất quan tâm đến việc xây dựng một đội ngũ cán bộ nhằm tuyên truyền, cổ động cho tư tưởng cộng sản, lãnh đạo, tổ chức phong trào đấu tranh của giai cấp vô sản để lập ra chính đảng của mình.

1. C. Mác và Ph. Ăngghen: *Toàn tập, Sđd*, t.2, tr.181.

V.I. Lênin kế thừa và phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác, đã đặc biệt coi trọng công tác cán bộ nhằm đào tạo những cán bộ chuyên nghiệp cho phong trào vô sản - những nhà chính trị của giai cấp *thực sự của mình*, những nhà chính trị vô sản và không thua kém các nhà chính trị của giai cấp tư sản. Người đã khẳng định: “Trong lịch sử, chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị, nếu nó không đào tạo ra được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiên phong có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào”¹.

Chủ tịch Hồ Chí Minh, người sáng lập và rèn luyện Đảng ta, đặc biệt quan tâm đến công tác cán bộ vì “Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng”², nên “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”³... “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”⁴.

Thấm nhuần tư tưởng đó, trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng Cộng sản Việt Nam đã

1. V.I. Lênin: *Toàn tập, Sđd*, t.4, tr.473.

2, 3, 4. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.5, tr.309, 309, 280.

khẳng định: “*Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng*”¹.

Có thể nói, trong toàn bộ công tác xây dựng Đảng, công tác cán bộ là “khâu then chốt” của “nhiệm vụ then chốt” là đổi mới, chỉnh đốn Đảng².

2. Về xây dựng đội ngũ cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

Từ “cán bộ” là từ Hán Việt được dùng khá phổ biến từ thời kỳ kháng chiến chống Pháp để chỉ những người chỉ huy, dần dần từ “cán bộ” dùng để chỉ tất cả những người thoát ly đi hoạt động kháng chiến trong bộ máy đảng, chính quyền, đoàn thể, quân đội, phân biệt với Nhân dân. Trong quan niệm hành chính, có lúc “cán bộ” được hiểu là những người có mức lương từ cán sự (cũ) trở lên để phân biệt với nhân viên thường.

Do đó, theo *Từ điển tiếng Việt*, “cán bộ” có hai nghĩa:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2009, tr.239.

2. Xem TS. Nguyễn Minh Tuấn: *Tiếp tục đổi mới đồng bộ công tác cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2012, tr.11-34.

“1. Người làm công tác có nghiệp vụ chuyên môn trong cơ quan nhà nước; 2. Người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức, phân biệt với người thường, không có chức vụ”¹.

Với nghĩa thứ nhất, chỉ nói đến “người làm công tác có nghiệp vụ chuyên môn trong cơ quan nhà nước”. Đây là bộ phận cán bộ đông đảo và thường ổn định nhất. Bộ phận cán bộ nghiệp vụ chuyên môn thường được hình thành thông qua con đường đào tạo từ nhà trường. Tuy nhiên, đây mới chỉ những người ở trong các “cơ quan nhà nước”, còn những người làm việc trong các tổ chức đảng, tổ chức chính trị - xã hội thì chưa được đề cập. Đây là khái niệm hẹp về cán bộ.

Với nghĩa thứ hai, người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức (của hệ thống chính trị), đó là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, những người có chức vụ, phân biệt với người không có chức vụ. Bộ phận cán bộ này được hình thành thông qua việc bầu cử dân chủ hoặc đề bạt, bổ nhiệm.

Đó cũng là khái niệm “cán bộ” có phạm vi rất hẹp, không bao gồm đông đảo cán bộ, công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý hiện nay.

1. Viện Ngôn ngữ học: *Từ điển tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng - Trung tâm Từ điển học, Đà Nẵng, 2005, tr.109.

Trong những năm gần đây, nhất là sau khi có Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998 và nay là Luật Cán bộ, công chức năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2019 và Luật Viên chức năm 2010 sửa đổi, bổ sung năm 2019, các khái niệm cán bộ, công chức và viên chức được xác định rất cụ thể:

Theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2019:

“Điều 4. Cán bộ, công chức

1. Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

2. Công chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ

quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

3. Cán bộ xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã) là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội; công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”.

Theo Điều 2, Luật Viên chức năm 2010 sửa đổi, bổ sung năm 2019: “Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”.

Như vậy, mặc dù khái niệm cán bộ, công chức, viên chức hiện nay được xác định rõ ràng và có tính pháp lý cao nhưng với vai trò lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ thì khái niệm “cán bộ” lại có tính

khái quát hơn, nó bao hàm hết thảy khái niệm cán bộ, công chức, viên chức theo luật định.

Theo quan điểm của Đảng tại Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X: “khái niệm “cán bộ” được hiểu một cách tổng thể, theo nghĩa rộng là cán bộ, công chức, viên chức; không phân biệt cán bộ và công chức theo Luật Cán bộ, công chức”¹.

Công tác cán bộ là những công việc cụ thể, được tiến hành đồng bộ trên tất cả các khâu nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh, gồm: xây dựng tiêu chuẩn, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, đề bạt, bố trí, sử dụng, luân chuyển, điều động, quản lý, kiểm tra, khen thưởng, kỷ luật cán bộ...

Chủ thể của công tác cán bộ là cơ quan lãnh đạo các cấp của Đảng; cơ quan tham mưu là ban tổ chức của cấp ủy các cấp; lực lượng tham gia là các tổ chức trong hệ thống chính trị và toàn xã hội. Sự lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ của Đảng nhằm phát huy cao nhất sức mạnh, sự sáng tạo của toàn Đảng, các cơ quan, tổ chức của hệ thống chính trị và toàn xã hội

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Sđd, tr.197.

chăm lo phát triển nguồn lực lãnh đạo, quản lý, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Công tác cán bộ có tầm quan trọng đặc biệt đối với sự nghiệp cách mạng của Đảng và Nhân dân nên ngay từ khi bắt đầu công cuộc đổi mới, Đảng ta đã xác định: “Đổi mới cán bộ lãnh đạo các cấp là *mắt xích quan trọng nhất* mà Đảng ta phải nắm chắc để thúc đẩy những cuộc cải cách có ý nghĩa cách mạng”¹.

Để xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất và năng lực tốt, có cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã đề ra 5 quan điểm về xây dựng đội ngũ cán bộ:

Một là, cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Sdd, t.47, tr.466.

lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả. Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững.

Đây là quan điểm được đặt ở vị trí đầu tiên trong năm quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ; đã xác định vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ đối với sự nghiệp cách mạng và đối với công tác xây dựng Đảng. Điều đó cho thấy, Đảng ta đặt ra quyết tâm chính trị rất cao nhằm tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ trong thời gian tới.

Một trong những nguyên nhân của khuyết điểm, yếu kém trong công tác cán bộ là nhiều cấp ủy đảng chưa nhận thức đúng và chưa làm đúng như vị trí, vai trò không thể phủ nhận của nó trong thời gian qua. Điều này thể hiện ở sự thiếu vắng những chuyên đề chuyên sâu bàn về chất lượng công tác cán bộ và kế hoạch thực hiện công tác cán bộ của cấp có thẩm quyền trong công tác cán bộ của nhiệm kỳ cấp ủy; coi nhẹ, làm hình thức, đối phó, không mang lại hiệu quả thiết thực trong nhiều khâu quan trọng của công tác cán bộ, nhất là quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, theo dõi,

đánh giá cán bộ; một số cấp ủy mất dân chủ, độc đoán, thậm chí tham nhũng trong những khâu nhạy cảm của công tác cán bộ như tuyển chọn, giới thiệu nhân sự, đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng cán bộ...

Vai trò quan trọng của cán bộ và công tác cán bộ được khẳng định trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng của Đảng. Để có đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu cho mỗi giai đoạn cách mạng thì công tác cán bộ phải được coi trọng ngang tầm, đáp ứng đòi hỏi của giai đoạn đó. Trong điều kiện đảng duy nhất cầm quyền, công tác cán bộ lại có những yêu cầu mới, khó khăn, phức tạp hơn rất nhiều, nhất là trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Vai trò công tác cán bộ khi trở thành quan điểm số một của Đảng thì cũng có nghĩa là trong thời gian tới, những tổ chức đảng có thẩm quyền nếu coi nhẹ công tác cán bộ, không có sự chuyển biến trong nhận thức và từng việc làm đối với công tác cán bộ là vi phạm quan điểm của Đảng, cần phải có biện pháp kiểm điểm nghiêm túc, khi cần thiết phải xử lý nghiêm minh, kể cả cá nhân và tập thể cấp ủy, tổ chức đảng.

Do đó, đổi mới công tác cán bộ gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, tạo sự chuyển biến thực sự trong công tác cán bộ - vốn đang rất chậm so với đổi mới kinh tế hiện nay.

Hai là, thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị. Chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung. Phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm minh sai phạm.

Trong điều kiện một đảng lãnh đạo chính quyền, Đảng phải trực tiếp lãnh đạo công tác cán bộ, chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ cho cả hệ thống chính trị trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị.

Những năm đổi mới, Đảng tiếp tục đặc biệt quan tâm tới công tác cán bộ. Năm 2002, Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX đã kiểm điểm việc thực hiện công tác tổ chức và

cán bộ theo ba nghị quyết của Trung ương: Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VII) về một số nhiệm vụ đổi mới và chỉnh đốn Đảng; Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Nghị quyết Trung ương 7 (khóa VIII) về một số vấn đề về tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị và tiền lương, trợ cấp xã hội thuộc ngân sách nhà nước và đã có Kết luận số 15-KL/TW ngày 26/7/2002 về việc tiếp tục thực hiện các nghị quyết nêu trên về công tác tổ chức và cán bộ. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng năm 2006 cũng đã đánh giá về ưu điểm, khuyết điểm của công tác cán bộ và tình hình đội ngũ cán bộ nước ta. Nghị quyết Trung ương 9 khóa X đã đánh giá toàn bộ công tác cán bộ sau hơn 10 năm thực hiện chiến lược cán bộ và đề ra Nghị quyết về việc tiếp tục thực hiện chiến lược cán bộ đến năm 2020. Đặc biệt, Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII 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 là văn kiện đặc biệt quan trọng trong chỉ đạo công tác cán bộ hiện nay.

Nguyên tắc quản lý cán bộ được quy định trong Điều 2 của Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19/12/2017

của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, bao gồm:

1- Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ.

1.1- Đảng đề ra đường lối, chủ trương, chính sách, tiêu chuẩn, quy chế, quy định về công tác cán bộ và thông qua các cấp ủy, tổ chức đảng, đảng viên trong các cơ quan nhà nước, Mặt trận, đoàn thể, các tổ chức kinh tế nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập để lãnh đạo các ngành, các cấp tổ chức thực hiện các quyết định của Đảng về cán bộ và công tác cán bộ.

1.2- Đảng chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của hệ thống chính trị trên mọi lĩnh vực. Đảng trực tiếp quản lý đội ngũ cán bộ, trước hết là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các ngành, các cấp, đi đôi với việc phát huy trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị.

1.3- Đảng phân công, phân cấp quản lý cán bộ cho các cấp ủy, tổ chức đảng; đồng thời thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác cán bộ của các ngành, các cấp.

2- Bảo đảm thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể quyết định, đồng thời phát huy đầy đủ trách nhiệm cá nhân, trước hết là người đứng đầu trong công tác quản lý cán bộ.

2.1- Những vấn đề về đường lối, chủ trương, chính sách, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, cho thôi giữ chức, đình chỉ chức vụ, điều động, luân chuyển, biệt phái, khen thưởng, kỷ luật cán bộ phải do tập thể cấp ủy và tổ chức đảng có thẩm quyền thảo luận dân chủ, quyết định theo đa số. Trường hợp ý kiến của người đứng đầu và ý kiến của tập thể cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị khác nhau thì phải báo cáo lên cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

2.2- Người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, đứng đầu cơ quan, đơn vị có trách nhiệm đề xuất và tổ chức thực hiện các quyết định của tập thể về cán bộ và công tác cán bộ trong lĩnh vực được phân công phụ trách.

2.3- Cá nhân, tập thể đề xuất; cơ quan tham mưu; cơ quan thẩm định; tập thể quyết định về cán bộ theo thẩm quyền phải chịu trách nhiệm về đề xuất, tham mưu, thẩm định, quyết định của mình.

2.4- Cán bộ, đảng viên phải nghiêm chỉnh chấp hành các nghị quyết, quyết định của cấp ủy, tổ chức đảng; cấp ủy cấp dưới phải chấp hành quyết định của cấp ủy cấp trên về cán bộ và công tác cán bộ.

Nội dung quản lý cán bộ được quy định trong Điều 1 của Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19/12/2017

của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, bao gồm:

“1- Tuyển chọn, bố trí, phân công, điều động, luân chuyển cán bộ và phân cấp quản lý cán bộ.

2- Đánh giá cán bộ.

3- Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

4- Bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; miễn nhiệm cán bộ.

5- Khen thưởng, kỷ luật cán bộ.

6- Thực hiện chế độ, chính sách cán bộ.

7- Kiểm tra, giám sát công tác cán bộ; giải quyết khiếu nại, tố cáo về công tác cán bộ và cán bộ”.

Xây dựng đội ngũ cán bộ phải gắn với đổi mới cơ chế, chính sách cán bộ, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới dám chịu trách nhiệm, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá vì lợi ích chung. Cơ chế, chính sách, nhất là chính sách trọng dụng và đãi ngộ cán bộ là động lực trực tiếp, điều kiện tiên quyết bảo đảm để xây dựng đội ngũ cán bộ.

Chính sách cán bộ là hệ thống những quan điểm, chủ trương, mục tiêu, quy định, chế độ, nguồn lực vật chất, tinh thần của Đảng Cộng sản và Nhà nước Việt Nam về công tác cán bộ, bao gồm: chính sách tuyển dụng, bổ nhiệm và miễn nhiệm cán bộ; chính sách

đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; chính sách tiền lương; chính sách khen thưởng, kỷ luật cán bộ; chính sách bảo vệ cán bộ và các chính sách trọng dụng, đãi ngộ khác đối với cán bộ...

Chính sách cán bộ tốt sẽ tạo ra động lực động viên, thúc đẩy cán bộ phấn đấu học tập, rèn luyện vươn lên. Chính sách cán bộ đúng sẽ tạo ra môi trường thuận lợi cho cán bộ công tác, rèn luyện, phấn đấu, ngăn ngừa các hiện tượng tiêu cực. Chỉ khi có hệ thống chính sách hợp lý, được thực hiện một cách đầy đủ, đồng bộ, thống nhất và thường xuyên mới có thể tạo ra được một đội ngũ cán bộ có chất lượng tốt, trách nhiệm, tâm huyết với công việc và ngày càng cố gắng vươn lên. Nếu không có chính sách phù hợp, sẽ không đưa được những người ưu tú vào công tác tại các cơ quan đảng, nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội.

Trong thời gian qua, Nhà nước đã có những quy định cụ thể về chính sách tuyển dụng cán bộ nhưng hiệu quả tuyển dụng cán bộ chưa thực sự tương xứng. Chưa nói đến những tiêu cực, tham nhũng trong tuyển dụng mà ngay cả hình thức, nội dung, quy trình thi tuyển cũng chưa hẳn đã tìm được người thực tài, chưa thực sự tìm đúng người đáp ứng cho công việc thực tế mà cơ quan, đơn vị, tổ chức cần

ngay trong số những người dự tuyển. Chính sách cán bộ chưa theo kịp yêu cầu xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ trong thời kỳ mới... Chế độ, chính sách không khuyến khích được người tài, người năng động, sáng tạo, người làm việc có chất lượng, hiệu quả; còn bình quân chủ nghĩa, cào bằng, thậm chí nâng đỡ người yếu kém, làm nản lòng cán bộ... Chính sách tiền lương, nhà ở còn lạc hậu, bất cập. Công tác thi đua, khen thưởng chậm đổi mới, còn mang “bệnh thành tích”, khen thưởng tràn lan, chưa thực chất, ít có tác dụng, thậm chí có trường hợp gây phản tác dụng, chưa trở thành động lực khuyến khích sự phấn đấu vươn lên của đội ngũ cán bộ. Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách cán bộ chưa đầy đủ, kịp thời¹.

Nhằm khắc phục những yếu kém trên, chính sách cán bộ cần được hoàn thiện theo hướng thiết thực, cụ thể, dân chủ, công khai, công bằng và tập trung vào một số lĩnh vực là:

- Chính sách tuyển dụng cán bộ.
- Chính sách bổ nhiệm và miễn nhiệm cán bộ.
- Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

1. Xem Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, *Sđd*, tr.229-230.

- Chính sách tiền lương; khen thưởng, kỷ luật cán bộ.

- Chính sách bảo vệ cán bộ và các chính sách trọng dụng, đãi ngộ khác đối với cán bộ...

Tiếp tục chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương; tăng cường phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm, đồng thời thực hiện nghiêm Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23/9/2019 của Bộ Chính trị về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền.

Ba là, tôn trọng và hành động theo quy luật khách quan, thường xuyên đổi mới công tác cán bộ phù hợp với tình hình thực tiễn. Xây dựng đội ngũ cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới; thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của nhân dân; đặt trong tổng thể của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, thu hút, trọng dụng nhân tài.

Mỗi giai đoạn, mỗi thời kỳ cách mạng cần có một đội ngũ cán bộ có phẩm chất và trình độ, năng lực thích ứng, phù hợp và đáp ứng đòi hỏi của thực tiễn. Vì vậy, công tác cán bộ, từ việc đề ra tiêu chuẩn cán

bộ, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, phân công, điều động, luân chuyển cán bộ đến bổ nhiệm, đề bạt, giới thiệu ứng cử các chức danh cán bộ trong hệ thống chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể chính trị - xã hội,... đều nhằm đáp ứng đòi hỏi của nhiệm vụ chính trị trong từng thời kỳ, từng giai đoạn cách mạng.

Toàn bộ các khâu công việc này của công tác cán bộ đều phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ chính trị và nhằm phục vụ nhiệm vụ chính trị. Yêu cầu phải xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc, từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh công cuộc đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là yêu cầu chung, nhưng mỗi tổ chức cần xác định nhiệm vụ chính trị của mình, đặt ra những yêu cầu đối với công tác cán bộ cho phù hợp, sát, đúng.

Nhiệm vụ chính trị bao gồm cả những nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Công tác cán bộ cũng vì thế mà cần thiết vừa phải coi trọng cả tầm chiến lược, rộng lớn, lâu dài; vừa bảo đảm đáp ứng nhiệm vụ trước mắt, những giải pháp cụ thể cần kịp để đáp ứng đòi hỏi thiết thực, bức xúc của cuộc sống.

Suy cho cùng, trong mỗi khâu của công tác cán bộ cũng đều phải đặt mục tiêu trên hết, trước hết cho sự hoàn thành nhiệm vụ chính trị của tổ chức, đáp ứng

yêu cầu xây dựng địa phương, đơn vị vững mạnh toàn diện, mọi mặt về kinh tế, văn hóa - xã hội, an ninh, quốc phòng, vì mục tiêu nâng cao hơn nữa chất lượng đời sống vật chất và tinh thần cho Nhân dân.

Xây dựng đội ngũ cán bộ phải gắn với công tác xây dựng tổ chức vì hai vấn đề này có mối quan hệ mật thiết với nhau. Cán bộ là nhân tố chủ yếu, nhân tố hàng đầu và là nhân tố “động” nhất của tổ chức. Cán bộ là người lập ra tổ chức, đề ra cơ chế, chính sách và điều hành bộ máy tổ chức thực hiện cơ chế, chính sách.

Tuy vậy, cán bộ lại chịu sự chi phối, ràng buộc của tổ chức và cơ chế, chính sách. Tổ chức quyết định phương hướng và hành động của cán bộ. Tổ chức và cán bộ đều phải hành động theo nguyên tắc và khuôn khổ nhất định. Tổ chức hợp lý, hoạt động tốt sẽ nhân sức mạnh của cán bộ lên gấp bội. Cán bộ chỉ có sức mạnh khi gắn với tổ chức và nhân danh tổ chức. Tách khỏi tổ chức thì cán bộ mất sức mạnh và hiệu lực do tập thể tạo nên.

Đảng ta khẳng định: tổ chức mạnh khiến từng người mạnh và từng người mạnh khiến cả tổ chức mạnh. Do đó, muốn có cán bộ tốt phải gắn công tác cán bộ với tổ chức, chăm lo xây dựng tổ chức. Xây dựng tổ chức phải đi đôi với xây dựng con người và

xây dựng con người phải gắn liền với xây dựng tổ chức. Vì yêu cầu của tổ chức và công việc mà bố trí, sắp xếp người chứ không phải vì người mà lập ra tổ chức và đặt ra công việc. Quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ phải gắn với yêu cầu và nội dung xây dựng tổ chức đảng trong sạch, vững mạnh, xây dựng bộ máy nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, kiên toàn hệ thống chính trị, đổi mới cơ chế, chính sách.

Tổ chức mạnh là tổ chức có chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn rõ ràng, cơ cấu hợp lý, bố trí đúng người, đúng việc, có quy chế hoạt động cụ thể, có tinh thần đoàn kết, thân ái, kỷ luật nghiêm minh. Tổ chức mạnh thì từng thành viên của tổ chức đó được giáo dục, bồi dưỡng, phát huy hết khả năng của mình, được rèn luyện và trưởng thành. Ngược lại, từng người mạnh làm cho tổ chức mạnh. Các thành viên trong cơ cấu tổ chức phải là những người có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của tổ chức.

Những yếu kém của công tác xây dựng tổ chức ở một số cơ quan, đơn vị trong thời gian qua của nhiều cấp ủy đảng đã ảnh hưởng tiêu cực đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ.

Việc không xác định rõ chức năng, nhiệm vụ của từng tổ chức hoặc từng bộ phận trong hệ thống tổ

chức cũng làm cho việc bố trí cán bộ không khoa học. Không ít trường hợp cán bộ “ngồi chơi, xơi nước”, “sáng cấp ô đi, tối cấp ô về”, hiệu quả công việc rất thấp. Trong những trường hợp như vậy, người cán bộ giỏi cũng không có điều kiện, cơ hội để cống hiến sức lực của mình cho công việc, chưa nói đến người kém tài, thiếu đức, thiếu trách nhiệm càng có điều kiện để lợi dụng “đứng chân” trong các cơ quan nhà nước.

Việc tổ chức, bố trí không đúng người, đúng việc dẫn đến cán bộ không phát huy được tài năng hoặc phải đào tạo lại khá tốn kém cũng diễn ra khá phổ biến ở không ít tổ chức trong hệ thống chính trị hiện nay.

Như vậy, muốn thực hiện đúng quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ gắn với kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, cần chú trọng một số vấn đề sau:

- Có nhiệm vụ chính trị mới lập ra tổ chức. Có tổ chức mới bố trí cán bộ.

- Xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tránh chồng chéo chức năng, nhiệm vụ của tổ chức, các bộ phận trong tổ chức, các chức danh trong mỗi bộ phận.

- Bố trí đúng cán bộ trong tổ chức (không vì người mà đặt việc, không bố trí trái với ngành nghề được đào tạo và khả năng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của cán bộ...). Cần xác định mỗi bộ máy tổ chức cần bao nhiêu cán bộ, loại cán bộ nào, tiêu chuẩn ra sao. Căn cứ vào đó mới lựa chọn, bố trí cán bộ cho phù hợp.

- Xây dựng quy chế hoạt động, phân công nhiệm vụ rõ ràng, cụ thể, bảo đảm nguyên tắc, quy định, tính khoa học, khả thi.

- Thực hiện nghiêm túc chế độ trách nhiệm, xử lý kỷ luật nghiêm minh những vi phạm.

Bốn là, quán triệt nguyên tắc về quan hệ giữa đường lối chính trị và đường lối cán bộ; quan điểm giai cấp và chính sách đại đoàn kết rộng rãi trong công tác cán bộ. Xử lý hài hòa, hợp lý mối quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu, trong đó tiêu chuẩn là chính; giữa xây và chống, trong đó xây là nhiệm vụ chiến lược, cơ bản, lâu dài, chống là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên; giữa đức và tài, trong đó đức là gốc; giữa tính phổ biến và đặc thù; giữa kế thừa, đổi mới và ổn định, phát triển; giữa thẩm quyền, trách nhiệm cá nhân và tập thể.

Hiểu quan điểm giai cấp công nhân của Đảng trong công tác cán bộ không đơn thuần là tăng cường cất nhắc cán bộ, đào tạo cán bộ xuất thân từ công nhân.

Quán triệt quan điểm giai cấp công nhân của Đảng trong công tác cán bộ chính là việc đào tạo, bồi dưỡng, giáo dục, rèn luyện cho được một đội ngũ cán bộ mang bản chất của giai cấp công nhân. Đó là đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, luôn trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng, trung thành với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, luôn tin tưởng và quyết tâm thực hiện đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, phấn đấu vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

Công tác cán bộ phải tập hợp, phát huy sức mạnh toàn dân tộc, truyền thống yêu nước, đại đoàn kết và gắn bó mật thiết với Nhân dân. Sự nghiệp cách mạng cần đến nhân tài. Các cơ quan trong hệ thống chính trị rất cần người có đức, có tài. Người có đức, có tài có thể là đảng viên, có thể chưa phải là đảng viên, có thể ở trong nước và có thể là người Việt Nam định cư ở nước ngoài. Trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, các thành phần kinh tế ngoài nhà nước phát triển rất nhanh và không ít doanh nhân thành đạt, tài năng có nguyện vọng và khả năng đáp ứng yêu cầu của một công chức trong bộ máy nhà nước hoặc có khả năng giữ cương vị lãnh đạo trung cấp, cao cấp

thì bằng con đường nào, cơ chế nào (ngoài một số chức vụ do ứng cử) để họ có thể thực hiện được nguyện vọng đó? Phải làm gì và bằng cơ chế nào để thực hiện trên thực tế quan điểm rất đúng đắn của Đảng ta ngay từ khi mới giành được chính quyền đến nay là: trong công tác cán bộ, không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, dân tộc, tôn giáo, người ở trong nước hay người Việt Nam định cư ở nước ngoài; không định kiến với những người có sai lầm trong quá khứ, nay đã sửa chữa và có tâm huyết xây dựng đất nước.

Xây dựng đội ngũ cán bộ phải gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, phong cách, đạo đức Hồ Chí Minh. Chủ tịch Hồ Chí Minh là một tấm gương sáng ngời về đạo đức cách mạng, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Học tập và làm theo tư tưởng, phong cách, đạo đức cách mạng của Chủ tịch Hồ Chí Minh sẽ góp phần nâng cao phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong công tác của mỗi cán bộ. Qua thực hiện Cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh” và đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, nhiều cán bộ đã có những chuyển biến tốt về nhận thức, lối sống, tác phong và tinh thần phục vụ Nhân dân, thực sự làm gương cho Nhân dân và cán bộ

dưới quyền. Tuy nhiên, kết quả thực chất chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ hiện nay và chưa ngang tầm với yêu cầu đặt ra. Nhiều cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo Đảng, chính quyền, đoàn thể chưa thực sự làm gương, chưa nhất quán giữa nói và làm, còn nói nhiều, làm ít, nói nhưng không làm, nói một đằng, làm một nẻo hoặc làm hình thức, đối phó, không thực chất. Chính vì vậy, trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, cần tiếp tục duy trì thực hiện một số nội dung sau:

- Cần tiếp tục phát huy tính tự giác trong việc đẩy mạnh học tập tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh (có kế hoạch, gắn với việc xác định tiêu chuẩn cán bộ trên từng chức danh).

- Tích cực làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh (bằng việc làm cụ thể, thiết thực; thường xuyên kiểm tra, đánh giá cán bộ theo yêu cầu...).

- Thực hiện việc nhận xét, đánh giá cán bộ hằng năm, nhất là khi quy hoạch, đề bạt, giới thiệu ứng cử đối với cán bộ, cần xem xét đánh giá cán bộ đó đã học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh như thế nào, thiết thực hay hình thức, có thực sự gương mẫu không.

Năm là, xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp ủy,

tổ chức đảng mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của Đảng, trong đó cơ quan tổ chức, cán bộ là nòng cốt. Phát huy mạnh mẽ vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và cơ quan truyền thông, báo chí trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Sức mạnh của Đảng là ở sự gắn bó máu thịt với nhân dân; phải thực sự dựa vào nhân dân để xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ.

Cán bộ và phong trào cách mạng của quần chúng có mối quan hệ biện chứng nên khi xây dựng đội ngũ cán bộ phải kết hợp với hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của quần chúng mới có hiệu quả. Thực tiễn phong trào cách mạng của quần chúng sản sinh những cán bộ tốt. Đó là môi trường rèn luyện, thử thách và sàng lọc cán bộ. Mặt khác, cán bộ lại là người tuyên truyền, tổ chức, duy trì phong trào cách mạng của quần chúng.

Không thể có đội ngũ cán bộ tốt nếu không xây dựng và duy trì được phong trào cách mạng của quần chúng và cũng không thể có phong trào cách mạng sôi nổi, liên tục nếu không có đội ngũ cán bộ tốt. Phát triển sự nghiệp giáo dục và đào tạo, nâng cao dân trí là cơ sở để xây dựng đội ngũ cán bộ một cách cơ bản, chính quy, có hệ thống; đồng thời, thông qua hoạt

động thực tiễn và phong trào cách mạng của Nhân dân là cơ sở để giáo dục, rèn luyện, đào tạo, đánh giá, sàng lọc, tuyển chọn cán bộ.

Cán bộ phải được rèn luyện, thử thách trong thực tiễn cuộc sống và chỉ qua quá trình công tác mới có thể đánh giá đúng cán bộ. Phải lấy hiệu quả công tác và sự tín nhiệm của Nhân dân làm thước đo chủ yếu để đánh giá cán bộ.

Quần chúng nhân dân luôn giữ vai trò quan trọng trong đánh giá cán bộ. Phong trào cách mạng của quần chúng là trường học lớn của cán bộ. Chính qua rèn luyện môi trường thực tiễn mà cán bộ giỏi, có triển vọng, có đạo đức được Nhân dân phát hiện, giới thiệu cho Đảng, cho tổ chức để quy hoạch, tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, để cán bộ từng bước trưởng thành, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao.

Quần chúng nhân dân còn có vai trò quan trọng trong việc giám sát cán bộ, nhất là nơi công tác và nơi cư trú. Nhiều trường hợp cán bộ tham nhũng không phải do tổ chức đảng, đảng viên phát hiện, tố cáo mà do quần chúng nhân dân phản ánh. Chính vì vậy, một mặt phải phát huy sức dân, dựa vào dân để rèn luyện, quản lý cán bộ, mặt khác phải thực hiện dân chủ, công khai công tác cán bộ đối với quần chúng nhân dân.

Tuy nhiên, để có được đội ngũ cán bộ, cũng cần phải nâng cao trình độ dân trí, phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao, bảo đảm việc làm, tạo môi trường thuận lợi từ đó xuất hiện những cán bộ có triển vọng để đào tạo, bồi dưỡng họ, tạo nguồn cho công tác cán bộ trước mắt cũng như lâu dài.

Những quan điểm trên là một thể thống nhất cần được nhận thức sâu sắc và thực hiện đồng bộ trong từng khâu của công tác cán bộ trong quá trình thực hiện chiến lược cán bộ của Đảng thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

3. Chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong đội ngũ cán bộ, đảng viên

3.1. Tư tưởng chính trị và sự suy thoái về tư tưởng chính trị

Tư tưởng là sự phản ánh thế giới khách quan vào trí óc con người dưới dạng những khái niệm, phạm trù, những nguyên lý, quy luật... nhằm thỏa mãn các nhu cầu (nhận thức và hoạt động thực tiễn) của con người. Sự phản ánh thế giới khách quan đó rất đa dạng, trên nhiều lĩnh vực như: tư tưởng triết học, tư

tưởng tôn giáo, tư tưởng thẩm mỹ hay tư tưởng chính trị...

Tư tưởng chính trị là một hình thái ý thức xã hội, là sản phẩm của nhận thức và biểu hiện ở niềm tin vào mục tiêu, lý tưởng, sự lãnh đạo của đảng chính trị và chế độ chính trị nhất định (đã từng có, đang có hoặc có thể có).

Hệ tư tưởng chính trị là hệ thống lý luận, quan điểm của một giai cấp, một chính đảng nhằm bảo vệ lợi ích của giai cấp đó, được biểu hiện thành các quan điểm chính trị, cụ thể hóa trong cương lĩnh, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Hệ tư tưởng của Đảng Cộng sản Việt Nam hiện nay là: “lấy chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho hành động”¹.

Như vậy, “tư tưởng chính trị” mà Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII đề cập chính là sự hiểu biết, niềm tin và quyết tâm chính trị của đội ngũ đảng viên và Nhân dân ta hiện nay về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội, nền tảng tư tưởng của Đảng là chủ

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2016, tr.4.

nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và chế độ chính trị duy nhất do Đảng Cộng sản Việt Nam cầm quyền, lãnh đạo Nhà nước và xã hội.

Suy thoái về tư tưởng chính trị là sự giảm sút đến mức báo động về niềm tin của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên và Nhân dân về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội, nền tảng tư tưởng của Đảng là chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và chế độ chính trị do Đảng Cộng sản Việt Nam cầm quyền, lãnh đạo Nhà nước và xã hội.

Biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị (theo Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII của Đảng) bao gồm:

Một là, phai nhạt lý tưởng cách mạng; dao động, giảm sút niềm tin vào mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; hoài nghi, thiếu tin tưởng vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh.

Hai là, xa rời tôn chỉ, mục đích của Đảng; không kiên định con đường đi lên chủ nghĩa xã hội; phụ họa theo những nhận thức lệch lạc, quan điểm sai trái.

Ba là, nhận thức sai lệch về ý nghĩa, tầm quan trọng của lý luận và học tập lý luận chính trị; lười học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Bốn là, không chấp hành nghiêm các nguyên tắc tổ chức của Đảng; sa sút ý chí phấn đấu, không gương mẫu trong công tác; né tránh trách nhiệm, thiếu trách nhiệm, trung bình chủ nghĩa, làm việc qua loa, đại khái, kém hiệu quả; không còn ý thức hết lòng vì nước, vì dân, không làm tròn chức trách, nhiệm vụ được giao.

Năm là, trong tự phê bình còn giấu giếm, không dám nhận khuyết điểm; khi có khuyết điểm thì thiếu thành khẩn, không tự giác nhận kỷ luật. Trong phê bình thì nể nang, né tránh, ngại va chạm, thấy đúng không bảo vệ, thấy sai không đấu tranh; lợi dụng phê bình để nịnh bợ, lấy lòng nhau hoặc vu khống, bôi nhọ, chỉ trích, phê phán người khác với động cơ cá nhân không trong sáng.

Sáu là, nói và viết không đúng với quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Nói không đi đôi với làm; hứa nhiều làm ít; nói một đằng, làm một nẻo; nói trong hội nghị khác, nói ngoài hội nghị khác; nói và làm không nhất quán giữa khi đương chức với lúc về nghỉ hưu.

Bảy là, duy ý chí, áp đặt, bảo thủ, chỉ làm theo ý mình; không chịu học tập, lắng nghe, tiếp thu ý kiến hợp lý của người khác.

Tám là, tham vọng chức quyền, không chấp hành sự phân công của tổ chức; kén chọn chức danh, vị trí công tác; chọn nơi có nhiều lợi ích, chọn việc dễ, bỏ việc khó; không sẵn sàng nhận nhiệm vụ ở nơi xa, nơi có khó khăn. Thậm chí còn tìm mọi cách để vận động, tác động, tranh thủ phiếu bầu, phiếu tín nhiệm cho cá nhân một cách không lành mạnh.

Chín là, vướng vào “tư duy nhiệm kỳ”, chỉ tập trung giải quyết những vấn đề ngắn hạn trước mắt, có lợi cho mình; tranh thủ bỏ nhiệm người thân, người quen, người nhà dù không đủ tiêu chuẩn, điều kiện giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc bố trí, sắp xếp vào vị trí có nhiều lợi ích¹.

3.2. Đạo đức, lối sống và sự suy thoái về đạo đức, lối sống

Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội, là tập hợp những nguyên tắc, quy tắc, chuẩn mực được xã hội thừa nhận, nhằm điều chỉnh và đánh giá hành vi ứng xử của con người trong quan hệ với nhau và quan hệ với xã hội, được thực hiện bởi

1. Xem Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016, tr.28-30.

niềm tin cá nhân, bởi truyền thống và sức mạnh của dư luận xã hội.

Đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên không chỉ thể hiện ở truyền thống đạo đức tốt đẹp của dân tộc mà còn thể hiện ở tinh thần hy sinh cho sự nghiệp cách mạng của Đảng, của Nhân dân, tận trung với nước, tận hiếu với dân, hết lòng, hết sức phục vụ sự nghiệp của Đảng, của Tổ quốc và Nhân dân, đặt lợi ích của cách mạng, của đất nước và Nhân dân lên trên lợi ích của cá nhân; thật sự cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư.

Lối sống là một trong những đặc trưng của văn hóa thông qua hoạt động sống của con người do cộng đồng người chấp nhận trong một khoảng thời gian tương đối ổn định và điều kiện sống nhất định.

Cũng như đạo đức, lối sống phụ thuộc vào thời đại con người đang sống, với các điều kiện vật chất, kinh tế, các quan hệ xã hội, các thói quen, tập quán, tục lệ của thời đại đó.

Sự suy thoái về đạo đức, lối sống của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên hiện nay là sự suy giảm đến mức báo động về đạo đức, lối sống theo chiều hướng tiêu cực, ảnh hưởng xấu đến thuần phong mỹ tục, truyền thống tốt đẹp của dân tộc và

ngày càng xa lạ với truyền thống đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên.

Biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống theo Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII của Đảng bao gồm:

Một là, cá nhân chủ nghĩa, sống ích kỷ, thực dụng, cơ hội, vụ lợi; chỉ lo thu vén cá nhân, không quan tâm đến lợi ích tập thể; ganh ghét, đố kỵ, so bì, tị nạnh, không muốn người khác hơn mình.

Hai là, vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, gây mất đoàn kết nội bộ; đoàn kết xuôi chiều, dân chủ hình thức; cục bộ, bè phái, kèn cựa địa vị, tranh chức, tranh quyền; độc đoán, gia trưởng, thiếu dân chủ trong chỉ đạo, điều hành.

Ba là, kê khai tài sản, thu nhập không trung thực.

Bốn là, mắc bệnh “thành tích”, háo danh, phô trương, che giấu khuyết điểm, thổi phồng thành tích, “đánh bóng” tên tuổi; thích được đề cao, ca ngợi; “chạy thành tích”, “chạy khen thưởng”, “chạy danh hiệu”.

Năm là, quan liêu, xa rời quần chúng, không sâu sát cơ sở, thiếu kiểm tra, đôn đốc, không nắm chắc tình hình địa phương, cơ quan, đơn vị mình; thờ ơ, vô cảm, thiếu trách nhiệm trước những khó khăn, bức xúc và đòi hỏi chính đáng của nhân dân.

Sáu là, quyết định hoặc tổ chức thực hiện gây

lãng phí, thất thoát tài chính, tài sản, ngân sách nhà nước, đất đai, tài nguyên...; đầu tư công tràn lan, hiệu quả thấp hoặc không hiệu quả; mua sắm, sử dụng tài sản công vượt quy định; chi tiêu công quỹ tùy tiện, vô nguyên tắc. Sử dụng lãng phí nguồn nhân lực, phí phạm thời gian lao động.

Bảy là, tham ô, tham nhũng, lợi dụng chức vụ, quyền hạn cấu kết với doanh nghiệp, với đối tượng khác để trục lợi. Lợi dụng, lạm dụng chức vụ, quyền hạn được giao để dung túng, bao che, tiếp tay cho tham nhũng, tiêu cực.

Tám là, thao túng trong công tác cán bộ; chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ, chạy luân chuyển, chạy bằng cấp, chạy tội... Sử dụng quyền lực được giao để phục vụ lợi ích cá nhân hoặc để người thân, người quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để trục lợi.

Chín là, đánh bạc, rượu chè bê tha, mê tín dị đoan, ủng hộ hoặc tham gia các tổ chức tôn giáo bất hợp pháp. Sa vào các tệ nạn xã hội, vi phạm thuần phong mỹ tục, truyền thống văn hóa tốt đẹp của dân tộc, chuẩn mực đạo đức gia đình và xã hội¹.

1. Xem Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Sđd*, tr.30-32.

3.3. “Tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ và những biểu hiện của “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ

“Tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, theo nghĩa thông thường, là một quá trình sự vật tự thay đổi về chất.

“Tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ mà Đảng đề cập trong các văn kiện (không theo nghĩa thông thường nêu trên), là hậu quả của sự “suy thoái tư tưởng chính trị”, “đạo đức, lối sống” của cán bộ, đảng viên; là quá trình tự biến đổi về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống theo chiều hướng tiêu cực, làm mất dần các giá trị chuẩn mực của người đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam dẫn đến suy giảm niềm tin vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, thiếu niềm tin và có thể từ bỏ con đường đi lên chủ nghĩa xã hội mà Đảng và Nhân dân ta đã lựa chọn.

Biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ theo Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII của Đảng bao gồm:

Một là, phản bác, phủ nhận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các nguyên tắc tổ chức của Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ; đòi thực hiện “đa nguyên, đa đảng”.

Hai là, phản bác, phủ nhận nền dân chủ xã hội chủ nghĩa, Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa; đòi thực hiện thể chế “tam quyền phân lập”, phát triển “xã hội dân sự”. Phủ nhận nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, chế độ sở hữu toàn dân về đất đai.

Ba là, nói, viết, làm trái quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Hạ thấp, phủ nhận những thành quả cách mạng; thổi phồng khuyết điểm của Đảng, Nhà nước. Xuyên tạc lịch sử, bịa đặt, vu cáo các lãnh tụ tiền bối và lãnh đạo Đảng, Nhà nước.

Bốn là, kích động tư tưởng bất mãn, bất đồng chính kiến, chống đối trong nội bộ. Lợi dụng và sử dụng các phương tiện thông tin, truyền thông, mạng xã hội để nói xấu, bôi nhọ, hạ thấp uy tín, vai trò lãnh đạo của Đảng, gây chia rẽ nội bộ, nghi ngờ trong cán bộ, đảng viên và Nhân dân.

Năm là, phủ nhận vai trò lãnh đạo tuyệt đối, trực tiếp về mọi mặt của Đảng đối với lực lượng vũ trang; đòi “phi chính trị hoá” quân đội và công an; xuyên tạc đường lối quốc phòng toàn dân và an ninh nhân dân; chia rẽ quân đội với công an; chia rẽ Nhân dân với Quân đội và Công an.

Sáu là, móc nối, cấu kết với các thế lực thù địch, phản động và các phần tử cơ hội, bất mãn chính trị để truyền bá tư tưởng, quan điểm đối lập; vận động, tổ chức, tập hợp lực lượng để chống phá Đảng và Nhà nước.

Bảy là, đưa thông tin sai lệch, xuyên tạc đường lối, chính sách đối ngoại của Đảng và Nhà nước; thông tin phiến diện, một chiều về tình hình quốc tế, gây bất lợi trong quan hệ giữa Việt Nam với các nước.

Tám là, phủ nhận vai trò lãnh đạo của Đảng đối với báo chí, văn học - nghệ thuật. Tác động, lôi kéo, lái dư luận xã hội không theo đường lối của Đảng; cố xúi cho quan điểm, tư tưởng dân chủ cực đoan; thổi phồng mặt trái của xã hội. Sáng tác, quảng bá những tác phẩm văn hóa, nghệ thuật lệch lạc, bóp méo lịch sử, hạ thấp uy tín của Đảng.

Chín là, có tư tưởng dân tộc hẹp hòi, tôn giáo cực đoan. Lợi dụng vấn đề “dân chủ”, “nhân quyền”, dân tộc, tôn giáo để gây chia rẽ nội bộ, gây chia rẽ giữa các dân tộc, giữa các tôn giáo, giữa dân tộc và tôn giáo, giữa các dân tộc, tôn giáo với Đảng và Nhà nước¹.

1. Xem Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Sđd*, tr.32-34.

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng đã khẳng định mối quan hệ đặc biệt - mối quan hệ nhân - quả: sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống dẫn tới “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” chỉ là một bước ngắn, thậm chí rất ngắn, nguy hiểm khôn lường, có thể dẫn tới tiếp tay hoặc cấu kết với các thế lực xấu, thù địch, phản bội lại lý tưởng và sự nghiệp cách mạng của Đảng và dân tộc. Vì rằng:

Về *khách quan*, các thế lực thù địch thực hiện “diễn biến hoà bình” bằng cách thúc đẩy “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” trong nội bộ Đảng và Nhân dân ta. Đây là một thủ đoạn, một mục tiêu của “diễn biến hoà bình” - không đánh mà thắng của các thế lực thù địch nhằm lật đổ chế độ xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam hiện nay.

Về *chủ quan*, “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” trong nội bộ sẽ diễn ra ngày càng nhanh chóng khi đời sống khó khăn, phân cực giàu - nghèo quá lớn, quá nhanh, tình trạng mất dân chủ, tham nhũng, lợi ích nhóm, tiêu cực phổ biến trong xã hội, Nhà nước không thể kiểm soát và giải quyết những vấn đề bức xúc trong xã hội làm cho niềm tin của đảng viên và Nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng giảm sút.

Do đó, việc phòng, chống sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống sẽ phòng ngừa, ngăn chặn

được sự tự diễn biến, tự chuyển hóa trong nội bộ. Tích cực phòng, chống sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống là cách tốt nhất trong cuộc đấu tranh chống âm mưu “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch. Đồng thời, tăng cường đổi mới, chỉnh đốn Đảng, xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh cũng là cách tốt nhất để phòng, chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong đội ngũ cán bộ, đảng viên. Những kết quả thiết thực, rõ nét về đổi mới, chỉnh đốn Đảng, xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh chính là cách tốt nhất để thắt chặt mối quan hệ máu thịt giữa Đảng với Nhân dân, làm vô hiệu hóa âm mưu “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch.

Sự suy thoái về tư tưởng chính trị cũng là nguồn gốc dễ dẫn đến suy thoái về đạo đức cách mạng của đội ngũ đảng viên. Song, không phải suy thoái về tư tưởng chính trị nào cũng dẫn đến sự suy thoái về đạo đức, lối sống nói chung. Sự nguy hiểm về suy thoái tư tưởng chính trị vô cùng to lớn, nhất là đối với người giữ cương vị lãnh đạo cao, có thể phản bội đất nước, tiếp tay cho kẻ thù dân tộc.

Suy thoái về đạo đức, lối sống là một dạng của suy thoái về tư tưởng chính trị, nhất là trong điều kiện Đảng cầm quyền, nhưng suy thoái về tư tưởng

chính trị có sự khác biệt nhất định với suy thoái về đạo đức, lối sống. Đạo đức yếu kém, suy đồi thường dẫn đến dao động, mất niềm tin vào chế độ chính trị, từ bỏ và vi phạm nguyên tắc hoạt động của Đảng; nhưng trong nhiều trường hợp, suy thoái về tư tưởng thì chưa hẳn đã dẫn đến suy thoái về đạo đức. Trên thực tế, có những người có thể thiếu tin tưởng vào đường lối chính trị, không thừa nhận hệ tư tưởng của Đảng, thậm chí bất đồng chính kiến với Đảng, hoang mang, dao động, giảm sút niềm tin vào chủ nghĩa xã hội nhưng vẫn giữ được phẩm chất đạo đức, có lối sống lành mạnh và được mọi người yêu mến.

Vì thế, không thể đồng nhất suy thoái về tư tưởng chính trị với suy thoái về đạo đức, lối sống (đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên có yêu cầu cao hơn về đạo đức, lối sống của một cộng đồng nhân dân nói chung).

“*Tự diễn biến*”, “*tự chuyển hóa*” trong nội bộ có thể dẫn tới tiếp tay hoặc cấu kết với các thế lực xấu, thù địch, phản bội lại lý tưởng và sự nghiệp cách mạng của Đảng và dân tộc. Đó là hậu quả của quá trình suy thoái về tư tưởng chính trị từ bên trong đội ngũ đảng viên, quần chúng nhân dân - lực lượng chủ yếu của cuộc cách mạng có thể dẫn đến tự tan rã của Đảng và sinh mệnh chính trị của Đảng, của chế độ xã

hội chủ nghĩa hiện nay nếu không được phát hiện và ngăn chặn kịp thời.

Hậu quả cuối cùng của “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ là chuyển hóa chính trị. Biểu hiện chuyển hóa chính trị ở Việt Nam có thể xuất hiện từ hai hướng: *một là*, hoạt động tác động chuyển hóa chính trị của các thế lực thù địch; *hai là*, sự “tự chuyển hóa” chính trị của nội bộ. Tuy nhiên, hai hướng này có quan hệ chặt chẽ, biện chứng với nhau. Yếu tố bên ngoài thúc đẩy tạo điều kiện cho yếu tố bên trong; yếu tố bên trong tạo sự chú ý và điều kiện thuận lợi cho yếu tố bên ngoài. Trong đó, “tự chuyển hóa” bên trong sẽ quyết định sự thay đổi về chính trị nên hết sức nguy hiểm. Do vậy, phương châm, nguyên tắc đảm bảo an ninh nội bộ, phòng, chống chuyển hóa chính trị là phải chủ động phòng ngừa, giữ vững bên trong là chính.

Như vậy, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong đội ngũ cán bộ, đảng viên là sự suy thoái từ bên trong, là quá trình tự biến đổi về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên theo chiều hướng tiêu cực. Chủ thể của “tự diễn biến” là cán bộ, đảng viên, bất kể ở vị trí nào. Vị trí của người cán bộ, đảng viên càng cao thì hậu quả tiêu cực của “tự diễn biến” càng lớn. Còn chủ thể của “tự chuyển hóa” vừa là cán bộ,

đảng viên, vừa là tổ chức của chính những cán bộ, đảng viên đó. Tuy nhiên, sự xác định như vậy cũng chỉ mang tính tương đối. “Tự diễn biến” và “tự chuyển hóa” có quan hệ chặt chẽ với nhau giống như mối quan hệ không thể phân biệt rạch ròi giữa cá nhân trong tổ chức mà cá nhân đó là thành viên. “Tự diễn biến” là quá trình thẩm thấu từng ngày, từng hoạt động của các chủ thể, còn “tự chuyển hóa” là đích đến, là hệ quả của “tự diễn biến” của các cá nhân, tổ chức.

Cảnh báo được nguy cơ “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ, Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII đã bổ sung nhiệm vụ xây dựng Đảng về đạo đức. Các mặt xây dựng Đảng về chính trị, tư tưởng, tổ chức và đạo đức gắn bó chặt chẽ, tác động qua lại, là cơ sở, tiền đề và là hệ quả của nhau, thúc đẩy nhau, bảo đảm cho Đảng Cộng sản Việt Nam thực sự là đội tiên phong lãnh đạo Nhà nước và xã hội.

Từ đây, xây dựng Đảng về đạo đức trở thành một trong bốn “trụ cột” của công tác xây dựng Đảng, có mối quan hệ qua lại giữa các mặt trong nội dung xây dựng Đảng và là nhân tố quan trọng góp phần bảo đảm cho xây dựng Đảng vững mạnh về chính trị, tư tưởng và tổ chức. Xây dựng Đảng về đạo đức góp phần giữ vững bản lĩnh chính trị, đồng thời, đạo đức làm cho chính

trị, nhất là quyền lực thấm nhuần tinh thần nhân văn, không bị tha hóa, mất phương hướng và sai lầm, nhất là trong điều kiện thực hiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Xây dựng Đảng về đạo đức là sự kết hợp giữa giáo dục nhận thức với bồi dưỡng tư tưởng, tình cảm cách mạng, hình thành niềm tin khoa học và thực hành đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên, trong từng tổ chức đảng và trong toàn Đảng. Chính vì thế, khi nói về mối quan hệ giữa tư tưởng chính trị và đạo đức, lối sống, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: “Hiểu chủ nghĩa Mác - Lênin là phải sống với nhau có tình có nghĩa. Nếu thuộc bao nhiêu sách mà sống không có tình có nghĩa thì sao gọi là hiểu chủ nghĩa Mác - Lênin được”¹.

Để phòng, chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ, trong công tác xây dựng Đảng về đạo đức phải gắn với việc thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Đây là công việc thường xuyên của các tổ chức đảng, các cấp chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội, địa phương, đơn vị, gắn với chống suy thoái về tư

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.15, tr.668.

tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” trong nội bộ.

Mỗi đảng viên phải tự giác rèn luyện đạo đức cách mạng, coi đó là cách tốt nhất để xây dựng Đảng về đạo đức, vì theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, “Đạo đức cách mạng không phải trên trời sa xuống. Nó do đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hàng ngày mà phát triển và củng cố. Cũng như ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong”¹. Sức mạnh của đạo đức trong Đảng là một trong những nhân tố quan trọng bảo đảm đủ sức tự đề kháng và chống lại âm mưu “diễn biến hòa bình” của chủ nghĩa đế quốc và các thế lực thù địch, ngăn chặn những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ.

4. Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ

Phương thức lãnh đạo trong điều kiện Đảng cầm quyền nói chung và trong công tác cán bộ nói riêng ngày càng quan trọng và phức tạp. Nhận thức đúng và thực hiện tốt phương thức lãnh đạo của Đảng là vấn đề cơ bản, quyết định năng lực cầm quyền của Đảng hiện nay.

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.11, tr.612.

Phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ là cách thức, phương pháp, biện pháp mà Đảng tác động lên các khâu của công tác cán bộ nhằm đạt mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ đủ đức, đủ tài, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cho từng thời kỳ cách mạng. Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, phương thức đó góp phần quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ của toàn hệ thống chính trị có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất và năng lực tốt, có cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ cán bộ.

Phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ trong điều kiện một đảng duy nhất cầm quyền có tác động một cách trực tiếp đến tất cả các tổ chức trong hệ thống chính trị.

Những năm qua, Đảng ta luôn coi cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Đảng đã dành nhiều tâm huyết đề ra những quan điểm, chủ trương và giải pháp quan trọng, trực tiếp lãnh đạo, quản lý cán bộ, thể chế hóa, cụ thể hóa bằng nhiều văn bản chỉ đạo, hướng dẫn, quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nhằm không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công

cuộc đổi mới toàn diện đất nước. Nội dung, phương pháp, cách làm đã có đổi mới theo hướng dân chủ hóa, công khai hóa trong công tác cán bộ. Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung, dân chủ đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ được giữ vững.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ nước ta có bước trưởng thành và tiến bộ về nhiều mặt, đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong thời kỳ mới, là lực lượng nòng cốt làm nên những thành tựu to lớn trong công cuộc đổi mới và số đông cán bộ vẫn giữ vững bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống lành mạnh, gần bó mật thiết với Nhân dân.

Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ cán bộ còn những mặt yếu; cơ cấu đội ngũ cán bộ vẫn mất cân đối, thiếu đồng bộ, chưa hợp lý; thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, cán bộ đầu ngành, cán bộ có trình độ cao, có khả năng dự báo, xử lý tốt những vấn đề phức tạp nảy sinh. Tình trạng suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống, bệnh cơ hội, chủ nghĩa cá nhân, thực dụng, quan liêu, tham nhũng, lợi ích nhóm, lãng phí, thiếu trách nhiệm, thiếu tự giác rèn luyện, phấn đấu, thiếu tinh thần đồng chí trong một bộ phận không

nhỏ cán bộ diễn ra nghiêm trọng, kéo dài nhưng chậm có giải pháp hữu hiệu để ngăn chặn và kịp thời xử lý, làm giảm lòng tin của Nhân dân đối với Đảng, với chế độ.

Nhiều khuyết điểm, yếu kém trong công tác cán bộ chậm được khắc phục. Việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện của một số cấp ủy, tổ chức đảng chưa quán triệt đầy đủ và sâu sắc quan điểm coi công tác cán bộ là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Chính sách, môi trường làm việc của cán bộ chưa tạo động lực để khuyến khích, thu hút, phát huy năng lực, sự cống hiến của cán bộ.

Hơn 30 năm qua, ngay từ khi khởi xướng công cuộc đổi mới toàn diện đất nước tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI, Đảng ta đã xác định việc đổi mới và nâng cao chất lượng công tác cán bộ là *mắt xích quan trọng nhất* để thúc đẩy công cuộc cải cách có ý nghĩa cách mạng.

Công tác cán bộ là công việc khó, lại là công tác gần với con người, liên quan trực tiếp đến mỗi cán bộ nên nhiệm vụ đổi mới công tác cán bộ càng gặp nhiều khó khăn, phức tạp. Đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ là quyết tâm chính trị rất cao của toàn Đảng và cần phải thực hiện tốt một số nội dung chủ yếu sau đây:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức của cấp ủy đảng, đảng viên và Nhân dân về đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ.

Đảng trực tiếp thực hiện vai trò lãnh đạo công tác cán bộ của hệ thống chính trị là một nội dung quan trọng trong phương thức lãnh đạo của Đảng.

Lãnh đạo công tác cán bộ của hệ thống chính trị luôn là vấn đề quan trọng, thường xuyên, phức tạp và rất nhạy cảm. Các thế lực thù địch luôn tìm mọi cách hạ thấp uy tín của Đảng, công kích vai trò lãnh đạo của Đảng nói chung và trong công tác cán bộ nói riêng. Nếu coi nhẹ công tác cán bộ hoặc thực hiện kém hiệu quả trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ đều có thể làm cho Đảng mất vai trò lãnh đạo trong hệ thống chính trị. Vì vậy, lãnh đạo công tác cán bộ là một nội dung quan trọng trong toàn bộ hoạt động của Đảng ở tất cả các thời kỳ cách mạng, nhất là trong điều kiện Đảng cầm quyền.

Phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ là việc Đảng đề ra và tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối về vấn đề cán bộ; thông qua các tổ chức đảng (ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng ủy) và đảng viên trong các cơ quan nhà nước và các đoàn thể nhân dân, thực hiện đúng quy trình, thủ tục, pháp luật của Nhà nước và điều lệ của các tổ chức chính trị - xã hội

và đoàn thể; phân công, phân cấp quản lý cán bộ cho các cấp ủy và các tổ chức đảng; thường xuyên kiểm tra, giám sát, đôn đốc việc thực hiện công tác cán bộ của các ngành, các cấp.

Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ chính là đổi mới biện pháp, cách thức tiến hành công tác cán bộ nhằm đem lại hiệu quả cao hơn về chất lượng của đội ngũ cán bộ chứ không phải thay đổi mục tiêu và càng không phải buông lỏng công tác cán bộ.

Thứ hai, thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ, mở rộng và phát huy dân chủ, công khai trong công tác cán bộ.

Về nguyên tắc, cấp ủy có thẩm quyền quyết định theo đa số những vấn đề về chủ trương, chính sách, đánh giá, quy hoạch, bố trí, sử dụng, điều động, luân chuyển, đề bạt, khen thưởng, xử lý kỷ luật cán bộ.

Để tập thể cấp ủy, ban thường vụ, đảng đoàn, ban cán sự đảng có quyết định đúng, từng ủy viên phải thực sự phát huy dân chủ trong tất cả các khâu của công tác cán bộ. Mỗi thành viên trong tập thể ấy phải phát huy tinh thần trách nhiệm, am hiểu đối tượng cán bộ thuộc thẩm quyền cấp ủy quản lý, lắng nghe dư luận xã hội, có hiểu biết sâu sắc các quan điểm của Đảng về công tác cán bộ, có kiến thức nhất định

về nhiều lĩnh vực, nhất là lĩnh vực mà cán bộ công tác, đặc biệt là phải có cái tâm trong sáng, hết lòng vì sự nghiệp cách mạng. Hơn nữa, trước mỗi quyết định quan trọng về công tác cán bộ, cần thẳng thắn trao đổi, thảo luận, với chính kiến cụ thể, rõ ràng, khi có ý kiến thuộc về thiếu sót thì phải coi đó là chuyện bình thường trong hoạt động của cấp ủy, ban thường vụ; tránh làm qua loa, chiếu lệ, hình thức, né tránh, không bảo đảm nguyên tắc, thẩm quyền, quy trình, thủ tục.

Để bảo đảm phát huy dân chủ, rất cần đến những nguyên tắc, chuẩn mực, hành lang pháp lý cần thiết để nguyên tắc tập trung dân chủ trong từng khâu của công tác cán bộ đều được hiểu đúng và thực hiện đúng. Do đó, cần tiếp tục cụ thể hóa, thể chế hóa nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ.

Nghiêm túc chấp hành các nghị quyết của cấp ủy về cán bộ và công tác cán bộ; cá nhân phải chấp hành quyết định của tập thể; tổ chức đảng cấp dưới phải chấp hành quyết định của tổ chức đảng cấp trên. Những ý kiến khác nhau trong quyết định về công

tác cán bộ của tập thể cấp ủy, ban cán sự đảng, đảng đoàn có thẩm quyền nếu xét thấy cần thiết thì báo cáo xin ý kiến của cấp trên.

Tăng cường chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện các quan điểm, chủ trương, hướng dẫn của Đảng về công tác cán bộ đối với các cấp ủy trực thuộc, các cơ quan nhà nước, các đoàn thể quần chúng để chỉ đạo thực hiện đúng đắn hơn và xử lý những sai phạm.

Thứ ba, bổ sung, hoàn thiện hệ thống các quy định, quy chế về sự lãnh đạo của Đảng trong công tác cán bộ đối với các tổ chức thành viên khác của hệ thống chính trị.

Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, bảo đảm vừa nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng, vừa phát huy tính chủ động, sáng tạo, tinh thần trách nhiệm của cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể nhân dân và người đứng đầu. Kiên quyết khắc phục có hiệu quả cả hai khuynh hướng là buông lỏng lãnh đạo và bao biện làm thay các tổ chức chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân trong công tác cán bộ.

Hiệu quả đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ là sự phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị trên tất cả các khâu

của công tác cán bộ nhằm xây dựng được đội ngũ cán bộ trong toàn hệ thống đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, tạo được sự đồng thuận trong Nhân dân. Vì vậy, phải tiếp tục cải tiến quy trình công tác nhân sự của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội.

Để tránh buông lỏng hoặc lấn sân, bao biện làm thay các cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân, cần mạnh dạn rà soát lại những quy định hiện hành, những quy trình “truyền thống” về công tác cán bộ có liên quan. Nguyên nhân nhiều cấp ủy bao biện, “lấn sân” các tổ chức khác trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ, trước hết là do không xác định được nhiệm vụ, thẩm quyền, phạm vi của mình. Ngay cả việc bầu cử hội đồng nhân dân các cấp đã được pháp luật quy định, nhưng do không phân biệt rõ chức năng, thẩm quyền nên có cấp ủy đã lãnh đạo theo kiểu “lập trình hóa” công tác nhân sự trong từng bước lựa chọn hiệp thương dân chủ, làm cho Mặt trận Tổ quốc thụ động, không phát huy được vai trò và thực quyền của mình.

Trong thực tế, khi các cấp ủy đảng thường xuyên quan tâm, phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, giáo dục, rèn luyện, chuẩn bị tốt vấn đề nhân sự thì giới thiệu các cán bộ để bầu vào các cơ quan dân

cử đều thành công. Hầu hết người không do cấp ủy đảng giới thiệu mà tự ứng cử hoặc nhận đề cử qua các đợt bầu cử hội đồng nhân dân các cấp đều không được Nhân dân tin tưởng, bầu chọn. Điều đó đã minh chứng sự đúng đắn, khách quan và khẳng định vai trò quyết định của Đảng trong công tác cán bộ của cả hệ thống chính trị. Đây là yếu tố quan trọng để thúc đẩy đổi mới mạnh mẽ quy trình nhân sự cho các cơ quan dân cử theo hướng dân chủ, ngày càng nâng cao vị thế của các cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức quần chúng trong thời gian tới.

Thứ tư, coi trọng tổng kết thực tiễn, bảo đảm tính khoa học trong công tác cán bộ.

Công tác cán bộ là một khoa học và là nghệ thuật “dùng người”. Kinh nghiệm công tác cán bộ mà Đảng đã tích lũy được trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng trong 90 năm qua đã được tổng kết, khẳng định và cần quán triệt sâu sắc trong toàn Đảng. Những chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ rất toàn diện, chính xác, dễ hiểu, dễ vận dụng, cần được triển khai sâu rộng trong toàn Đảng, các cấp, các ngành, cơ quan, đơn vị. Đặc biệt, trước yêu cầu mới của sự nghiệp cách mạng và những tiêu cực trong công tác cán bộ hiện nay

như tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ, chạy phiếu bầu, chạy bằng cấp, chạy tội, chạy dự án, chạy khen thưởng... đang là vấn đề nhức nhối, đặt ra yêu cầu vừa cấp bách, vừa kiên quyết về đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ, đáp ứng lòng mong mỏi của Nhân dân.

Cùng với quyết tâm chính trị của toàn Đảng, toàn dân, cần đặc biệt coi trọng tri thức khoa học về công tác cán bộ. Nghiên cứu khoa học sẽ giúp Đảng đề ra được những quyết sách mới, mạnh dạn sửa đổi, bổ sung, bãi bỏ những nội dung của quy chế, quy định thực sự không còn phù hợp, không có tính khả thi vì nó không những không góp phần làm cho công tác cán bộ tốt hơn mà còn xuất hiện cách làm hình thức, đối phó, thậm chí tiêu cực, tạo tâm lý coi nhẹ, không chấp hành nghiêm các quy định của Đảng.

Trong công tác cán bộ cần có sự công khai, dân chủ, tăng cường phản biện, điều tra dư luận xã hội, phát huy vai trò của các người lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện và các chuyên gia. Do công tác cán bộ là một khoa học, nên rất cần môi trường dân chủ trong nghiên cứu lý luận.

Đối với những vấn đề quan trọng cần nghiên cứu, cùng với cơ quan tham mưu của Đảng về lĩnh vực đó

tiến hành tổng kết thực tiễn thì đồng thời giao (hoặc đấu thầu) để có một nhóm nghiên cứu độc lập đánh giá và đề xuất ý kiến cho vấn đề cùng nghiên cứu. Như vậy, kết quả nghiên cứu, điều tra, báo cáo kết quả nhiều chiều sẽ có sự so sánh, trao đổi, phản biện, đi tới những kết luận khách quan, giúp cho lãnh đạo cơ quan tham mưu, đặc biệt là Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị ban hành quyết sách đúng đắn.

Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ là công việc hệ trọng, phải chủ động, tích cực, có quyết tâm cao; đồng thời, phải thận trọng, có bước đi vững chắc, vừa làm vừa rút kinh nghiệm, vừa phải quán triệt các nguyên tắc chung vừa phải có cách làm sáng tạo, phù hợp với đặc điểm, yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của từng cấp, từng ngành.

Những vấn đề phải thường xuyên nghiên cứu tổng kết trong công tác cán bộ là các quan điểm, nguyên tắc, quy định, quy chế về tạo nguồn, tuyển chọn, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, điều động, luân chuyển, đề bạt, các quy trình, thủ tục hành chính và thực hiện chính sách cán bộ hiện hành. Đồng thời, cần hoàn thiện quy chế kiểm tra, giám sát trong Đảng, giám sát của Mặt trận Tổ quốc,

các đoàn thể chính trị - xã hội và Nhân dân đối với cán bộ và công tác cán bộ.

Thứ năm, củng cố, kiện toàn các cơ quan tham mưu về công tác cán bộ.

Để tham mưu tốt về công tác cán bộ, rất cần một đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ chuyên nghiệp, tức có “nghề” - nghề thiết kế tổ chức và “dùng người” vừa có tri thức khoa học, vừa có nghệ thuật, lại đáp ứng yêu cầu cao về nhân cách, đạo đức cách mạng. Cán bộ tổ chức cần có phong cách và phương pháp làm việc khoa học, sâu sát cơ sở, hiểu người, biết việc, có khả năng nghiên cứu, tổng kết thực tiễn. Đồng thời, cần trang bị các phương tiện làm việc, quản lý hiện đại cho công tác tổ chức cán bộ.

Các cấp ủy, tổ chức đảng và đích thân cán bộ đứng đầu phải chăm lo xây dựng, đổi mới tổ chức và đội ngũ cán bộ làm công tác cán bộ. Xác định rõ chức năng, nhiệm vụ và mối quan hệ công tác của các cơ quan làm công tác cán bộ. Khắc phục tình trạng chồng chéo, phân tán, không rõ trách nhiệm, không nắm chắc cán bộ.

Để nâng cao phẩm chất, trình độ kiến thức và năng lực của đội ngũ làm công tác cán bộ, cần quan tâm tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng những người làm công tác tổ chức, cán bộ.

Lâu nay, việc tuyển dụng cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ thường từ các cơ quan khác nhau. Đội ngũ cán bộ này đã có trình độ chuyên môn và kinh nghiệm công tác ở một số lĩnh vực nhất định và phần lớn sớm tiếp cận với công việc tổ chức, cán bộ. Tuy nhiên, họ ít có điều kiện tham gia đào tạo ở bậc học cao hơn vì thường không đúng chuyên ngành. Việc tiến hành đào tạo đại học (bằng thứ hai) chuyên ngành tổ chức cũng mới thực hiện trong những năm qua nhưng quy mô còn nhỏ, chương trình, giáo trình chưa hoàn thiện, chính sách chưa thực sự khuyến khích giảng viên kiêm chức có nhiều kinh nghiệm tham gia giảng dạy nên chất lượng đào tạo lại và bồi dưỡng cán bộ còn hạn chế. Hơn nữa, do nhiều nguyên nhân khác nhau, nhất là chưa có những quy định mang tính bắt buộc về đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng thường xuyên nên đã hạn chế tinh thần học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ.

Với tinh thần đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ và những bài học kinh nghiệm đã được tích lũy, chắc chắn công tác cán bộ sẽ có bước chuyển biến mới, góp phần xây

dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm với nhiệm vụ cách mạng thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước¹.

1. Xem TS. Nguyễn Minh Tuấn: *Tiếp tục đổi mới đồng bộ công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, *Sđd*, tr.34-52.

*CHƯƠNG II***ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG
ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ
TRONG THỜI GIAN QUA****I. VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ****1. Tình hình chung về đội ngũ cán bộ***a) Ưu điểm*

Thực tiễn 90 năm kể từ khi thành lập Đảng đến nay đã cho thấy, lúc nào đội ngũ cán bộ, đảng viên giữ được phẩm chất đạo đức thì cách mạng vững mạnh, thu được nhiều thành tựu; ngược lại, lúc nào đảng viên, cán bộ suy thoái thì cách mạng sẽ gặp khó khăn. Qua hơn 30 năm đổi mới và hội nhập quốc tế, bên cạnh những ưu điểm, Đảng ta đã nhìn thẳng vào sự thật, đánh giá đúng sự thật, cảnh báo cấp bách sự xuống cấp về đạo đức trong xã hội, đặc biệt là trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, nhất là

những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp, kể cả một số cán bộ cao cấp. Những suy thoái về đạo đức, lối sống ở một bộ phận cán bộ, đảng viên đó rất đáng lo ngại, làm xói mòn, giảm sút, thậm chí đang “đánh cắp”, bôi nhọ lòng tin của cán bộ, đảng viên và Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chế độ; xâm hại đạo đức xã hội.

Qua hơn 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cấp đã có bước trưởng thành về nhiều mặt; phát triển nhanh cả về số lượng và chất lượng, có đóng góp quan trọng vào thành công của sự nghiệp đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Tính đến tháng 3/2017, số người hưởng lương, phụ cấp từ ngân sách nhà nước là 3.058.760 người (chưa tính lực lượng vũ trang); tổng số cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam là 2.726.917 người; trong đó cán bộ, công chức là 611.069 người, viên chức là 1.983.981 người; số người làm hợp đồng theo Nghị định số 68-NĐ/CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn

vị sự nghiệp là 13.867 người và 1.231.483 người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn, tổ dân phố và hợp đồng khác¹.

Về trình độ, kiến thức và năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ các cấp, cơ bản đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện theo Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII. Số cán bộ có trình độ sau đại học tăng lên rõ rệt. Nhìn chung chất lượng đội ngũ cán bộ ngày càng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của tình hình mới. Cán bộ cấp chiến lược: 100% có trình độ cử nhân và cao cấp lý luận chính trị; 100% có trình độ cao đẳng, đại học trở lên, trong đó có 404 người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ (chiếm 65,43%). Trong nhiệm kỳ 2015 - 2020, 100% cấp ủy viên cấp tỉnh có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên; 99,91% có trình độ cao cấp lý luận chính trị và cử nhân chính trị. 97,07% cấp ủy viên cấp huyện có trình độ chuyên môn từ cao đẳng, đại học trở lên, 82,97% có trình độ cao cấp lý luận và cử nhân chính trị; 57,44% cấp ủy viên cơ sở có trình độ chuyên môn từ cao đẳng, đại

1. Xem Ban Chỉ đạo Đề án Trung ương 7 khóa XII: *Dự thảo Báo cáo tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Hà Nội, 2018.

học trở lên 82,17% có trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên.

Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý dưới 40 tuổi công tác ở ban, bộ, ngành trung ương là 6,22%; ở cấp tỉnh là 6,41%; cấp huyện dưới 35 tuổi là 6,5%; tỷ lệ cán bộ lãnh đạo nữ diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý công tác tại địa phương tăng hai lần trong ba nhiệm kỳ qua, từ 10% lên 20%; tỷ lệ cán bộ lãnh đạo nữ công tác ở các ban, bộ, ngành trung ương là 13,03%. Nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý được quy hoạch ở các cấp khá dồi dào. Trình độ các mặt của đội ngũ cán bộ được nâng lên đáng kể, số người có trình độ đại học và trên đại học chiếm 7,3% dân số cả nước, trong khi mục tiêu Nghị quyết đề ra là 4%. Việc thực hiện Chiến lược cán bộ, nhất là sự kết hợp giữa các khâu của công tác cán bộ có những chuyển biến tích cực, nên việc chuẩn bị nhân sự cấp ủy ở đại hội Đảng và nhân sự bầu cử đại biểu Quốc hội, đại biểu hội đồng nhân dân các cấp mấy nhiệm kỳ gần đây khá thuận lợi; mỗi nhiệm kỳ đại hội, cấp ủy các cấp đã được đổi mới khoảng 40%, trong khi mục tiêu Chiến lược đề ra đổi mới từ 30% đến 40%. Riêng Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX đổi mới 42%, khóa X

đổi mới 54,7%, khóa XI đổi mới 47% và khóa XII đổi mới 48%¹.

Đa số cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, giữ vững lập trường, quan điểm của Đảng; có phẩm chất đạo đức, lối sống lành mạnh, có tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật; cần cù, chịu khó, tích cực học tập, đổi mới tư duy, tiếp cận với những yêu cầu mới trong công tác, góp phần ổn định chính trị, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và hội nhập quốc tế.

Nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cấp, nhất là ở cấp chiến lược có tư duy đổi mới, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, bước đầu đáp ứng được yêu cầu của quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và nền dân chủ xã hội chủ nghĩa; phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và chủ động, tích cực hội nhập quốc tế.

Đánh giá về những mặt tích cực của đội ngũ cán bộ hiện nay, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành

1. Xem “20 năm thực hiện chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, <http://noichinh.vn/ngghien-cuu-trao-doi/201805/20-nam-thuc-hien-chien-luoc-can-bo-thoi-ky-day-manh-cong-nghiep-hoa-hien-dai-hoa-dat-nuoc-303902/>.

Trung ương khóa XII đã nhận định: Đội ngũ cán bộ các cấp có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên, từng bước đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc, ngành nghề, lĩnh vực công tác có sự cân đối, hợp lý hơn; nguồn cán bộ quy hoạch khá dồi dào, cơ bản bảo đảm sự chuyển tiếp giữa các thế hệ. “Nhìn chung, đội ngũ cán bộ có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện, trình độ, năng lực được nâng lên, phấn đấu, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, thích ứng với xu thế hội nhập, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Đa số cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội ở các cấp có năng lực, phẩm chất, uy tín. Cán bộ cấp chiến lược có bản lĩnh chính trị, kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu, lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có tư duy đổi mới, có khả năng hoạch định đường lối, chính sách và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện. Hầu hết cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang được rèn luyện, thử thách qua thực tiễn, trung thành với Đảng, sẵn sàng chiến đấu, hy sinh vì

Tổ quốc, vì nhân dân. Nhiều cán bộ khoa học tâm huyết, say mê nghiên cứu, có đóng góp tích cực cho đất nước. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp nhà nước thích ứng nhanh với cơ chế thị trường, tổ chức sản xuất, kinh doanh có hiệu quả”¹.

b) Hạn chế và bất cập

Đội ngũ cán bộ các cấp tăng nhanh: đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã có sự gia tăng từ 1.351.900 người (năm 1997) lên 1.976.976 người (năm 2007) và tăng gấp đôi lên 2.726.917 người vào năm 2017. Tuy nhiên, chất lượng và hiệu quả công tác của đội ngũ này vẫn chưa cao; cơ cấu cán bộ ở một số ngành, địa phương, lĩnh vực chưa thật hợp lý. Tinh thần đổi mới, tư duy độc lập, khả năng vận dụng sáng tạo chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và năng lực quản lý, chỉ đạo tổ chức thực hiện nhìn chung vẫn còn nhiều hạn chế, yếu kém.

Hơn nữa, chất lượng đội ngũ cán bộ không đồng đều giữa các ngành, các địa phương, các lĩnh vực công tác; một số chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ,

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Sđd*, tr.45-46.

trong đó có cả cán bộ cấp chiến lược. Khả năng thích ứng với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế còn hạn chế; còn thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý và đội ngũ chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực.

Một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí phấn đấu; thiếu tu dưỡng, rèn luyện, không làm tròn bốn phận trước Đảng, trước Nhân dân, chưa gương mẫu thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, chính quyền các cấp; thiếu tinh thần trách nhiệm, quan liêu, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, cửa quyền, vô cảm trước những khó khăn của người dân... Có thể nói, nền kinh tế thị trường đã tác động vào đời sống xã hội, vào đời sống của Đảng, của đội ngũ cán bộ, đảng viên, theo cả chiều tích cực lẫn tiêu cực. Đảng ở trong lòng xã hội, là một cơ thể sống, như một lẽ tự nhiên, Đảng không thể không chịu ảnh hưởng từ những tác động đó. Tiền bạc, chức quyền, danh lợi cùng với chủ nghĩa cá nhân đã xâm nhập trong các quan hệ giữa con người với tổ chức. Sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống đã bộc lộ một cách nghiêm trọng ở một bộ phận không nhỏ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, kể cả cấp cao đã cho thấy điều đó. Quan liêu, xa dân, vô trách nhiệm, thậm chí

cả thói vô cảm đã ở mức độ nặng nề... là biểu hiện dễ nhận thấy nhất. Tham nhũng vừa là nguy cơ, vừa là quốc nạn, với những mức độ và hậu quả khác nhau. Đây là nguyên nhân chủ yếu làm xói mòn hình ảnh người cán bộ, đảng viên, làm giảm sút nghiêm trọng niềm tin của Nhân dân đối với Đảng. Thực trạng này đang đe dọa tới sinh mệnh của Đảng và sự tồn vong của chế độ.

Suy thoái đạo đức, lối sống tất yếu dẫn tới những biến dạng về thái độ chính trị, động cơ chính trị và hành động chính trị; dẫn tới suy thoái tư tưởng chính trị, sự yếu kém, rã rời về tổ chức. Thực tế và kinh nghiệm đã cho thấy, không một đảng cầm quyền nào có thể đứng vững được khi cơ sở xã hội - chính trị của đảng suy yếu, khi mất lòng dân, khi sự suy thoái về đạo đức, lối sống diễn ra trong Đảng, nhất là ở những cơ quan lãnh đạo và một số người lãnh đạo. Suy thoái về đạo đức, lối sống làm mất đi khả năng tự đề kháng trước những "độc tố" mà kẻ thù tìm cách tiêm nhiễm vào lĩnh vực tư tưởng, chính trị và tổ chức. Qua thực tiễn, chúng ta đã nhận diện rõ hơn, cụ thể hơn những biểu hiện về suy thoái phẩm chất đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên ở từng cấp, từng lĩnh vực; qua đó xác lập hệ thống các giải pháp hành động trong xây dựng Đảng nói chung, xây dựng đội ngũ

cán bộ, đảng viên nói riêng, về đạo đức. Những biểu hiện khác nhau về suy thoái phẩm chất, lối sống; tham ô, tham nhũng; cửa quyền; lợi ích nhóm, tiêu cực... chính là sự suy thoái về đạo đức hành động chính trị. Khi một cán bộ lãnh đạo suy thoái về đạo đức thì làm tổn hại tới danh dự của Đảng. Khi một đảng viên có đạo đức kém thì rất khó có thể vượt qua được những cám dỗ tầm thường. Khi sự suy thoái về đạo đức vẫn còn tồn tại, gây nên tình trạng chạy tuổi, chạy chức, chạy quyền, bỏ nhiệm không đúng điều kiện, tiêu chuẩn chức danh... thì tiêu chuẩn đạo đức phải được đặt lên hàng đầu, trước khi nói về trình độ chuyên môn hay năng lực chính trị. Vì lúc này chính trị là đạo đức hơn lúc nào hết.

Một số cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức kém tính đảng, bộc lộ tham vọng cá nhân, kèn cựa địa vị, gia trưởng, độc đoán, chuyên quyền, thiếu ý thức tổ chức kỷ luật, chối bỏ trách nhiệm khi xảy ra sai phạm, không muốn từ chức khi không hoàn thành nhiệm vụ được giao; tùy tiện, bất chấp nguyên tắc tổ chức sinh hoạt đảng; dao động, mất lòng tin, sa vào chủ nghĩa cá nhân; có nhiều biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy phiếu bầu, chạy quy hoạch... còn xảy ra khá phổ biến

ở các cấp, các ngành, nhưng chậm được đấu tranh khắc phục, gây bức xúc trong dư luận xã hội.

Về những hạn chế, yếu kém của đội ngũ cán bộ hiện nay nói chung, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã đánh giá: “Nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi; sự liên thông giữa các cấp, các ngành còn hạn chế. Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đạt mục tiêu đề ra. Thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành trên nhiều lĩnh vực. Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém; nhiều cán bộ, trong đó có cả cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế. Không ít cán bộ trẻ thiếu bản lĩnh, ngại rèn luyện. Một bộ phận không nhỏ cán bộ phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí, làm việc hời hợt, ngại khó, ngại khổ, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá”. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó có cả cán bộ cấp chiến lược, thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang

tâm nhiệm vụ, quan liêu, xa dân, cá nhân chủ nghĩa, vướng vào tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lợi ích nhóm. Không ít cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước thiếu tu dưỡng, rèn luyện, thiếu tính Đảng, lợi dụng sơ hở trong cơ chế, chính sách, pháp luật, cố ý làm trái, trục lợi, làm thất thoát vốn, tài sản của Nhà nước, gây hậu quả nghiêm trọng, bị xử lý kỷ luật đảng và xử lý theo pháp luật. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển, chạy bằng cấp, chạy khen thưởng, chạy danh hiệu, chạy tội..., trong đó có cả cán bộ cao cấp, chậm được ngăn chặn, đẩy lùi”¹.

Trong điều kiện hiện nay, yêu cầu chung nhất đối với mỗi cán bộ là phải tự tu dưỡng, rèn luyện đầy đủ cả hai mặt năng lực thực tiễn và tư duy lý luận. Song xét đến cùng, đó mới là mặt tri thức, năng lực. Chỉ như vậy thì chưa đủ mà còn phải có đạo đức cách mạng. V.I. Lênin đã có lần khái quát thành điểm chung nhất là “phẩm chất cao quý” của người cán bộ, trong đó bao hàm cả năng lực và lòng trung thành, trung thực với sự nghiệp, mà “lòng trung thành đối với cách mạng” là điều kiện, là tiêu chuẩn

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Sđd*, tr.47-48.

quan trọng đầu tiên đối với mỗi cán bộ, đảng viên. Phẩm chất, năng lực cần được hiểu với một nội dung rộng bao gồm cả lòng trung thành, trung thực và tính kiên quyết, có bản lĩnh và nhiệt tình cách mạng, lòng kiên nghị và tính tự giác... Đặc biệt, đã là cán bộ thì nhất định không được có đặc quyền, đặc lợi, phải toàn tâm, toàn ý phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân. Có thể nói, việc Đảng thường xuyên làm trong sạch đội ngũ đảng viên của Đảng, đội ngũ cán bộ của cơ quan nhà nước là việc làm có tính quy luật của quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội, là điều kiện để nâng cao uy tín của Đảng trước quần chúng, làm cho dân tin, dân phục. V.I. Lênin cực kỳ nghiêm khắc với tệ tham ô, hủ hóa, hối lộ. Người coi việc xử nhẹ tội ăn hối lộ là một công việc xấu hổ cho những người cộng sản. V.I. Lênin viết: “Không xử bắn bọn ăn hối lộ mà xử nhẹ như thế, là một việc xấu hổ cho những người cộng sản, những người cách mạng”¹.

Bài học về sự đổ vỡ xảy ra ở Liên Xô và các nước xã hội chủ nghĩa Đông Âu đã chỉ ra, các đảng cộng sản ở đó mất vai trò cầm quyền, ngoài nguyên nhân sai lầm về đường lối và mất phương hướng chính trị, còn có nguyên nhân sâu xa bởi tự đánh mất lòng tin

1. Theo Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.7, tr.288.

và sự ủng hộ của nhân dân là cơ sở xã hội - chính trị của Đảng, cội nguồn và nền tảng sức mạnh của Đảng, bởi sự suy thoái đạo đức, lối sống, nhân cách ở những người cầm quyền. Do đó, hiện nay, nhất là trong điều kiện Đảng cầm quyền, chúng ta phải xây dựng Đảng về đạo đức, đặc biệt xây dựng đạo đức đối với đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược.

2. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

2.1. Cán bộ cấp chiến lược

Cán bộ cấp chiến lược gồm lãnh đạo các cơ quan của Đảng, Nhà nước; lãnh đạo chủ chốt các ban, bộ, ngành, đoàn thể ở Trung ương, các tỉnh, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý.

a) Ưu điểm

Cán bộ cấp chiến lược quyết định và giải quyết những vấn đề chiến lược của Đảng, Nhà nước, quốc gia, dân tộc; có tư duy, tầm nhìn chiến lược, nhìn xa trông rộng, nắm bắt được xu thế của thời đại; có bản lĩnh chính trị, lý tưởng, đạo đức cách mạng trong sáng, có khát vọng đưa đất nước phát triển; có tri

thức lý luận, kinh nghiệm, có năng lực, am hiểu sâu rộng, được tôi luyện trong thực tiễn và có thành tựu trong công tác, vận dụng sáng tạo và xử lý các nhiệm vụ chính trị của Đảng và đất nước, có khả năng truyền cảm hứng, lôi cuốn, tập hợp lực lượng; biết cách dùng người; có uy tín, được Đảng, Nhà nước và Nhân dân tin tưởng.

Tính đến cuối năm 2017, ở nước ta có khoảng 610 cán bộ cấp chiến lược, gồm 379 người công tác ở Trung ương và 231 người công tác ở địa phương, giảm 125 người so với năm 2007¹.

Về độ tuổi, cán bộ cấp chiến lược dưới 45 tuổi có 36 người (chiếm tỷ lệ 5,9%); từ 46 đến 50 tuổi có 75 người (chiếm tỷ lệ 12,3%); từ 51 đến 55 tuổi có 239 người (chiếm tỷ lệ 39,83%); trên 55 tuổi có 260 người (chiếm tỷ lệ 43,43%); cơ bản bảo đảm được sự chuyển tiếp giữa các thế hệ cán bộ. Cơ cấu cán bộ nữ, người dân tộc thiểu số (8,33%) tương đối hợp lý, trong đó, cán bộ nữ có 63/610 người (chiếm tỷ lệ 10,5%), cán

1. So với thời điểm tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, số lượng cán bộ chiến lược giảm là do sáp nhập một số bộ, ngành, địa phương và do quy định cụ thể số lượng cấp phó.

bộ người dân tộc thiểu số có 50/610 người (chiếm tỷ lệ 8,33%)¹.

Trình độ chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ, năng lực, kinh nghiệm thực tiễn có nhiều tiến bộ, cơ bản bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện theo Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII. Số cán bộ có trình độ đại học tăng lên rõ rệt. Số lượng cán bộ được quy hoạch dồi dào, bảo đảm sự chuyển tiếp giữa các thế hệ. Qua mỗi kỳ đại hội Đảng, cấp ủy các cấp đổi mới khoảng 40%; Ban Chấp hành Trung ương đổi mới cao hơn sau mỗi nhiệm kỳ, trong đó nhiệm kỳ Đại hội XII là 48%. Nhìn chung, chất lượng đội ngũ cán bộ, kể cả cán bộ cấp chiến lược ngày càng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của tình hình mới. Đa số cán bộ cấp chiến lược có quan điểm, lập trường, bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Đảng, quốc gia, dân tộc và Nhân dân; kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu, lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; có năng lực, phẩm chất, uy tín, có tư duy đổi mới, có khả năng

1. Xem Ban Chỉ đạo Đề án Trung ương 7: *Dự thảo Báo cáo tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Tlđd.*

hoạch định đường lối, chính sách và lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện có kết quả; chấp hành tốt nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình; tích cực đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, lợi ích nhóm, tiêu cực; có đạo đức trong sáng, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức rèn luyện, phấn đấu, hoàn thành nhiệm vụ; nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, tận tụy với công việc, gần bó, gần gũi với Nhân dân.

Đội ngũ cán bộ cấp chiến lược về cơ bản có năng lực công tác tốt, có trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ cao: cao đẳng, đại học là 206 người (33,77%); thạc sĩ là 206 người (33,77%); tiến sĩ là 198 người (32,46%); năng động, sáng tạo, có sự quyết tâm, quyết liệt trong hoạch định và tổ chức thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Nhiều đồng chí có khả năng dự báo, tổng kết thực tiễn; thích ứng nhanh với xu thế hội nhập, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế, một số đồng chí có năng lực tốt trong việc tham gia đàm phán và hội nhập quốc tế.

b) Hạn chế và bất cập

Bên cạnh những ưu điểm nêu trên, đội ngũ cán bộ cấp chiến lược cũng còn có những hạn chế, bất cập

cần phải được nhận diện rõ để có chủ trương, giải pháp khắc phục trong thời gian tới nhằm đáp ứng mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ được giao.

Cơ cấu cán bộ về độ tuổi, tỷ lệ nữ, tỷ lệ là người dân tộc thiểu số ở nhiều địa phương, cơ quan, đơn vị chưa bảo đảm. Tình trạng cán bộ chủ chốt cùng nghỉ hưu vào một thời điểm khá phổ biến ở các địa phương, cơ quan, đơn vị.

Tỷ lệ về chuyên môn được đào tạo trong đội ngũ lãnh đạo, quản lý còn thiếu cân đối: số lãnh đạo, quản lý có chuyên môn về kinh tế, luật chiếm đến 60,49%; trong khi đó, số cán bộ có chuyên môn về khoa học, công nghệ, hợp tác quốc tế chỉ chiếm 16,56%. Cụ thể là: trong tổng số 610 cán bộ cấp chiến lược, lĩnh vực kinh tế, tài chính có 217 người (35,57%); luật, nội chính có 152 người (24,92%); khoa học tự nhiên có 93 người (15,52%); khoa học xã hội có 89 người (14,59%); xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước có 51 người (8,36%); hợp tác quốc tế và đối ngoại chỉ có 8 người (1,31%)¹.

1. Xem Ban Chỉ đạo Đề án Trung ương 7 khóa XII: *Dự thảo Báo cáo tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Tlđd.*

Một số cán bộ bản lĩnh chính trị chưa thực sự vững vàng, có biểu hiện dao động về lập trường, quan điểm; chưa chủ động học tập, nâng cao nhận thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Một số cán bộ uy tín thấp, có biểu hiện sa sút về đạo đức, lối sống, thoái hóa, biến chất, thiếu gương mẫu, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; thiếu tinh thần trách nhiệm, nói không đi đôi với làm, xa rời nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình; thậm chí chưa vì lợi ích quốc gia, dân tộc và Nhân dân trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ, đặt lợi ích cá nhân lên trên lợi ích tập thể; đặc quyền, đặc lợi, quan liêu, xa dân; có quan hệ kinh tế với các doanh nghiệp, sa vào lợi ích nhóm. Một số cán bộ thiếu gương mẫu trong việc đề bạt, bổ nhiệm “nhanh” con cái, người nhà, người thân không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện, không đúng nguyên tắc, quy trình, thủ tục, thẩm quyền vào các vị trí lãnh đạo và những nơi có nhiều lợi ích, tạo dư luận xấu, ảnh hưởng đến uy tín của Đảng, Nhà nước.

Một số cán bộ hạn chế về tư duy, tầm nhìn; năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành vẫn nặng tư duy của cán bộ “chiến thuật”, thiếu tầm nhìn chiến lược, cán bộ chiến lược nhưng tầm tư duy chiến thuật; lãnh đạo nhiều nhưng thiếu thủ lĩnh. Một bộ phận

thiếu năng động, sáng tạo; bảo thủ, xa rời thực tiễn; chưa biết kết hợp nhuần nhuyễn giữa thực tiễn và lý luận, cán bộ lý luận thì thiếu thực tiễn; cán bộ thực tiễn thì yếu lý luận; yếu về khả năng dự báo, tham mưu, hoạch định và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, thậm chí không nắm chắc nguyên tắc tổ chức hoạt động, pháp luật trong thực thi chức trách, nhiệm vụ, dẫn đến sai phạm.

Một số cán bộ công tác ở những lĩnh vực có liên quan đến hợp tác quốc tế nhưng trình độ, hiểu biết về luật pháp, thông lệ quốc tế còn hạn chế; yếu về năng lực đàm phán, hội nhập quốc tế; công tác ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số nhưng lại không biết tiếng của đồng bào, không hiểu phong tục tập quán nên không giao tiếp được với đồng bào, không hiểu được tâm tư, tình cảm và nguyện vọng của họ; làm cho kết quả công việc bị hạn chế, yếu kém.

Có nhiều trường hợp hiểu biết hạn hẹp, lại lười học hỏi, không cầu thị, năng lực yếu nhưng không chịu sử dụng người tài; bố trí và sử dụng cán bộ không quan tâm đến người có năng lực, trình độ, có tâm huyết, trách nhiệm cao với công việc, sở trường của cán bộ, chỉ sử dụng người chạy chọt, nịnh bợ hoặc người nhà, người thân hoặc người cùng phe cánh.

Tình trạng trên có cả nguyên nhân chủ quan và khách quan. Về nguyên nhân khách quan, nước ta chuyển từ nền kinh tế tập trung quan liêu, bao cấp sang thực hiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nên có sự thay đổi về chính sách, pháp luật, quan điểm, đường lối của Đảng và Nhà nước, nhưng sự chuyển đổi nhận thức, hành động của một số cán bộ chiến lược chưa theo kịp, vẫn theo nếp nghĩ, cách làm cũ. Ảnh hưởng của tâm lý văn hóa phương Đông vẫn còn trong một số cán bộ chiến lược, chưa có sự thay đổi cho phù hợp với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và tình hình thực tế hiện nay. Việc tạo dựng hệ thống cơ chế, chính sách, pháp luật mới về công tác xây dựng Đảng nói chung, công tác cán bộ nói riêng chưa đồng bộ, toàn diện, thông suốt, có khi còn chồng chéo, mâu thuẫn, chưa phù hợp với thực tế; khi tổ chức thực hiện còn gặp khó khăn, vướng mắc, lúng túng... Về nguyên nhân chủ quan, một số cán bộ chiến lược khi được giao nhiệm vụ đã chủ quan, thỏa mãn, không tích cực học tập, nghiên cứu nắm vững đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, chức trách, nhiệm vụ được giao để thực hiện đúng quy định. Một số cán bộ chiến lược hiểu biết chưa toàn diện, nhưng chưa tích cực học tập, năng lực yếu

nhưng không chịu sử dụng người tài; bố trí, sử dụng cán bộ còn nể nang, chưa quan tâm đến người thực tài, tâm huyết, có trách nhiệm với công việc. Cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan cấp trên và nơi cán bộ chiến lược công tác có nơi, có lúc còn gây khó khăn, trở ngại, chưa tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ chiến lược công tác, phát huy năng lực, sở trường; một số cán bộ chiến lược còn có tâm lý chọn việc dễ, thuận lợi, có nhiều lợi ích, không muốn nhận công tác nơi xa, khó khăn, ít thuận lợi. Một số trường hợp do chưa làm tốt công tác nhận xét, đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, nên khi bố trí, sử dụng cán bộ chiến lược chưa tương xứng, ngang tầm, chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ hoặc không đúng sở trường, nên không phát huy được khả năng công tác; thậm chí còn bố trí, sử dụng một số cán bộ chiến lược có khuyết điểm, vi phạm...

2.2. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Trung ương

a) Ưu điểm

Tính đến cuối năm 2016, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Trung ương của nước ta có khoảng 36.696 người, trong đó có 258 cán bộ cấp tổng cục, 7.015 cán

bộ cấp vụ và 29.423 cán bộ cấp phòng; cơ cấu về độ tuổi, giới tính, lĩnh vực, ngành nghề của đội ngũ này tương đối phù hợp¹.

Đa số cán bộ có lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với Đảng, Tổ quốc và Nhân dân; có ý thức học tập chủ nghĩa Mác - Lênin và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Hầu hết đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Trung ương có phẩm chất đạo đức, lối sống lành mạnh, giản dị; chấp hành nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình; có ý thức đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; gương mẫu; có tinh thần trách nhiệm, tận tụy với công việc.

Năng lực, trình độ của hầu hết cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ và phù hợp với điều kiện, bối cảnh, cơ chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế hiện nay ở nước ta. Nhiều cán bộ đã chủ động, tích cực tham mưu, cụ thể hóa và thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính

1. Xem Ban Chỉ đạo Đề án Trung ương 7 khóa XII: *Dự thảo Báo cáo tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Tlđđ.*

sách, pháp luật của Nhà nước; có năng lực, kinh nghiệm, khả năng nghiên cứu, tổng kết thực tiễn; có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; có thể tiếp cận và thích ứng nhanh với xu hướng phát triển của khoa học, công nghệ, kỹ thuật mới trên thế giới.

b) Hạn chế và bất cập

Số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tổng cục, cục, vụ, phòng và tương đương vẫn còn nhiều, nhưng lại thiếu các chuyên gia, những nhà chuyên môn giỏi ở nhiều lĩnh vực. Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cơ cấu cán bộ và lĩnh vực, ngành nghề ở nhiều nơi chưa đạt yêu cầu. Ví dụ: Cán bộ dưới 40 tuổi cấp tổng cục trưởng và tương đương chỉ chiếm 0,32%; phó tổng cục trưởng và tương đương chỉ có 3,61%; cục trưởng, vụ trưởng và tương đương có 3,33%; phó cục trưởng, phó vụ trưởng và tương đương có 8,99%. Nữ tổng cục trưởng và tương đương chỉ có 1,58%; nữ phó tổng cục trưởng và tương đương có 7,23%; nữ cục trưởng, vụ trưởng và tương đương có 8,52%; nữ phó cục trưởng, phó vụ trưởng và tương đương có 17,81%. Trong tổng số 317 tổng cục trưởng và tương đương hiện nay, chỉ có 182 cán bộ được đào tạo ở lĩnh vực luật, nội chính và 51 cán bộ được đào tạo ở lĩnh vực kinh tế, tài chính; trong tổng số 2.814 cục trưởng, vụ trưởng và

tương đương ở các cơ quan Trung ương hiện nay, có 1.167 cán bộ được đào tạo ở lĩnh vực luật, nội chính và 547 cán bộ được đào tạo ở lĩnh vực kinh tế, tài chính¹.

Ở một số cơ quan trung ương, nhất là những cơ quan làm chính sách, vận động quần chúng, chưa có cán bộ lãnh đạo, quản lý là người dân tộc thiểu số; thiếu cán bộ nghiên cứu, chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực, nhất là về xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị, lĩnh vực khoa học, công nghệ và hội nhập quốc tế; nhiều cán bộ còn thiếu kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn ở cơ sở nên khả năng tham mưu và năng lực sơ kết, tổng kết thực tiễn còn hạn chế.

Một bộ phận cán bộ bản lĩnh chính trị chưa vững vàng; thiếu ý thức học tập lý luận chính trị, chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Một bộ phận không nhỏ suy thoái về đạo đức, lối sống; có biểu hiện cơ hội; thiếu tinh thần trách nhiệm; uy tín thấp; thiếu ý thức đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, có biểu hiện “lợi ích nhóm”.

1. Xem Ban Chỉ đạo Đề án Trung ương 7 khóa XII: *Dự thảo Báo cáo tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Tlđđ.*

Một số cán bộ gây hậu quả nghiêm trọng trong quản lý kinh tế.

Một bộ phận cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu về năng lực, trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học; còn hạn chế về tư duy khoa học, về khả năng làm việc độc lập và làm việc theo nhóm; làm việc cầm chừng; chỉ có thể tham mưu, giải quyết công việc ngắn hạn, trước mắt mà không có khả năng tham mưu những vấn đề chiến lược, dài hạn.

Một số cán bộ làm công tác đoàn thể nhưng lại có biểu hiện hành chính hóa hoạt động; ít gắn phong trào với điều kiện thực tiễn; chưa sâu sát, gắn bó với đoàn viên, hội viên.

2.3. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở địa phương

a) Ưu điểm

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở ba cấp: (tỉnh, thành phố (gọi chung là cấp tỉnh), huyện, quận, thành phố trực thuộc tỉnh (gọi chung là cấp huyện), xã, phường, thị trấn trực thuộc huyện (gọi chung là cấp xã) của các địa phương cơ bản đảm bảo về số lượng. Tính đến cuối năm 2016, số lượng cấp ủy viên cấp tỉnh là 3.401 người, cấp huyện là 29.646 người,

cấp xã là 152.606 người. Cơ cấu cán bộ về độ tuổi, ngành nghề, lĩnh vực tương đối hợp lý, đáp ứng tình hình thực tế công tác ở địa phương.

Trong nhiệm kỳ 2015 - 2020, xét về thành phần cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số, người có đạo thì tỷ lệ như sau:

- Cấp ủy viên cấp tỉnh là nữ có 448 người (13,17%), là người dân tộc thiểu số có 406 người (11,94%), là người có đạo có 3 người (0,09%).

- Cấp ủy viên cấp huyện là nữ có 5.014 người (16,19%), là người dân tộc thiểu số có 3.957 người (11,35%), là người có đạo có 104 người (0,35%).

- Cấp ủy viên cấp xã là nữ có 32.228 người (21,12%), là người dân tộc thiểu số có 31.518 người (20,65%), là người có đạo có 1.946 người (1,28%).

Trong nhiệm kỳ 2015 - 2020, xét về thành phần độ tuổi của cán bộ thì tỷ lệ như sau:

- Cấp ủy viên cấp tỉnh: dưới 40 tuổi có 205 người (6,03%), 41-45 tuổi có 616 người (18,11%); 46-50 tuổi có 747 người (21,79%); 51-55 tuổi có 1.325 người (38,96%); trên 55 tuổi có 660 người (19,41%).

- Cấp ủy viên cấp huyện: dưới 35 tuổi có 1.926 người (6,5%), 36-40 tuổi có 5.341 người (18,02%), 41-45 tuổi có 5.717 người (19,28%); 46-50 tuổi có 6.914 người (23,32%); 51-55 tuổi có 7.304 người (24,64%); trên 55 tuổi có 2.444 người (8,24%).

- Cấp ủy viên cấp xã: dưới 30 tuổi có 12.434 người (8,15%), 31-40 tuổi có 51.611 người (33,82%), 41-45 tuổi có 27.422 người (17,97%); 46-50 tuổi có 27.020 người (17,71%); 51-55 tuổi có 23.086 người (15,13%); trên 55 tuổi có 8.910 người (5,84%)¹.

Đa số cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng; có uy tín, đạo đức, lối sống lành mạnh, giản dị; gần gũi với Nhân dân; có năng lực phù hợp; có kinh nghiệm thực tiễn, nắm vững tình hình của địa phương; có phương pháp lãnh đạo, chỉ đạo, có khả năng điều hành công việc cụ thể. Nhiều cán bộ có khả năng tổng kết thực tiễn, phát hiện, đề xuất, vận dụng sáng tạo, chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước để giải quyết những vấn đề mới nảy sinh từ thực tế ở địa phương.

Nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh có tư duy và tầm chiến lược; năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; quyết liệt và có hiệu quả trong chỉ đạo thực hiện các nhiệm vụ chính trị của địa phương; có khả năng chuyển dịch cơ cấu kinh

1. Xem Ban Chỉ đạo Đề án Trung ương 7 khóa XII: *Dự thảo Báo cáo tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Tlđđ.*

tế và xây dựng mô hình mới; có khả năng tiếp cận với khoa học, công nghệ, từng bước hội nhập quốc tế.

Nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện có tinh thần trách nhiệm cao, năng động, sáng tạo, sâu sát cơ sở, quyết liệt trong lãnh đạo, điều hành công việc, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm và có nhiều đóng góp cho địa phương.

Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã từng bước được chuẩn hóa về trình độ, kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ; có năng lực thực tiễn, kỹ năng công tác.

b) Hạn chế và bất cập

Cán bộ lãnh đạo, quản lý ở địa phương tuy tăng nhanh về số lượng nhưng chất lượng chưa thực sự đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Trình độ chuyên môn, tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số ở một số địa phương chưa phù hợp. Số lượng cán bộ cấp phó ở cấp tỉnh, cấp huyện còn nhiều. Sự chuyển tiếp giữa các thế hệ cán bộ chưa thực sự bảo đảm vững chắc. Tỷ lệ cán bộ có bằng cấp chuyên môn và lý luận chính trị tuy đã tăng nhưng năng lực công tác chưa tương xứng.

Một bộ phận cán bộ thiếu bản lĩnh chính trị; uy tín giảm sút; hạn chế về tinh thần, thái độ học tập lý luận chính trị và nâng cao trình độ chuyên môn,

nghịệp vụ; thiếu rèn luyện, có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”; thiếu tinh thần đoàn kết nội bộ.

Có không ít cán bộ yếu kém, hạn chế về năng lực; uy tín thấp, chậm được thay thế. Một số cán bộ bổ nhiệm “cả nhà làm quan”, “bổ nhiệm thân tộc” gây bức xúc trong dư luận xã hội, làm suy giảm niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước.

Một số cán bộ còn hạn chế về năng lực cụ thể hóa, vận dụng và tổ chức thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, kết luận của Trung ương và của cấp trên; còn thụ động trong lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành.

2.4. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong doanh nghiệp nhà nước

a) Ưu điểm

Điểm nổi bật trong cơ cấu cán bộ lãnh đạo, quản lý trong doanh nghiệp nhà nước những năm gần đây ở nước ta là tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ tăng lên.

- Trong nhiệm kỳ 2010 - 2015: Tỷ lệ cán bộ dưới 45 tuổi thuộc diện Ban Thường vụ Đảng ủy Khối Doanh nghiệp Trung ương quản lý tại các tập đoàn, tổng công ty nhà nước là 255 người (24,7%); diện ban thường vụ đảng ủy các tập đoàn, tổng công ty nhà nước quản lý là 2.212 người (40,22%). Trong nhiệm

kỳ 2015 - 2020, tỷ lệ cán bộ dưới 45 tuổi thuộc diện Ban Thường vụ Đảng ủy Khối Doanh nghiệp Trung ương quản lý tại các tập đoàn, tổng công ty nhà nước là 308 người (34,34%); diện ban thường vụ đảng ủy các tập đoàn, tổng công ty nhà nước quản lý là 2.649 người (43,25%).

- Trong nhiệm kỳ 2010 - 2015: Tỷ lệ cán bộ nữ thuộc diện Ban Thường vụ Đảng ủy Khối Doanh nghiệp Trung ương quản lý tại các tập đoàn, tổng công ty nhà nước là 69 người (6,69%); diện ban thường vụ đảng ủy các tập đoàn, tổng công ty nhà nước quản lý là 877 người (15,87%). Trong nhiệm kỳ 2015 - 2020, tỷ lệ cán bộ nữ thuộc diện Ban Thường vụ Đảng ủy Khối Doanh nghiệp Trung ương quản lý tại các tập đoàn, tổng công ty nhà nước là 109 người (12,15%); diện ban thường vụ đảng ủy các tập đoàn, tổng công ty nhà nước quản lý là 1.098 người (17,93%).

- Cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Đảng ủy Khối Doanh nghiệp Trung ương quản lý trong nhiệm kỳ 2015 -2020: cấp ủy viên trực thuộc Đảng ủy Khối gồm 897 đồng chí, trong đó có 29 bí thư, 63 phó bí thư, 95 đồng chí cấp ủy viên là cán bộ chuyên trách công tác đảng, đoàn thể (10,6%); trên 80% có trình độ cao cấp, cử nhân lý luận chính trị (nhiệm kỳ 2010 - 2015 là 72%); 100% có trình độ chuyên môn từ đại

học trở lên, trong đó trình độ sau đại học chiếm khoảng 60% (nhiệm kỳ 2010 - 2015 là 42,83%)¹.

Đa số cán bộ lãnh đạo, quản lý trong doanh nghiệp nhà nước giữ vững lập trường tư tưởng, quan điểm, có bản lĩnh chính trị vững vàng, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng.

Nhìn chung, đa số cán bộ có tư duy, kiến thức về kinh tế thị trường và quản trị doanh nghiệp; nắm vững các quan điểm của Đảng, pháp luật của Nhà nước và luật pháp, thông lệ quốc tế; từng bước đáp ứng yêu cầu phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế; nắm bắt được xu hướng phát triển của khoa học, công nghệ thế giới; có khả năng tổ chức sản xuất, kinh doanh hiệu quả. Nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, có năng lực hoàn thành tốt nhiệm vụ; có khả năng tổ chức sản xuất, kinh doanh hiệu quả, có đóng góp lớn vào ngân sách nhà nước; tạo được uy tín, thương hiệu trên thị trường trong nước và quốc tế.

1. Xem Ban Chỉ đạo Đề án Trung ương 7 khóa XII: *Dự thảo Báo cáo tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Tlđđ.*

b) Hạn chế và bất cập

Một số cán bộ thiếu ý thức rèn luyện phấn đấu, uy tín giảm sút, có nhiều biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, để xảy ra nhiều vụ tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Trong 10 năm 2007 - 2017, số lượng vụ, việc vi phạm xảy ra trong doanh nghiệp thuộc Khối Doanh nghiệp Trung ương được phát hiện là 7.190 vụ, trong đó có 280 vụ xử lý hình sự. Một số cán bộ cấu kết tạo “sân sau”, “lợi ích nhóm”, làm thất thoát vốn, tài sản của Nhà nước, gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng. Không ít cán bộ bị xử lý kỷ luật, xử lý hình sự, tạo dư luận và hình ảnh xấu về doanh nghiệp nhà nước; từ năm 2007 đến năm 2017, Đảng bộ Khối Doanh nghiệp Trung ương có 1.715 cán bộ, đảng viên bị thi hành kỷ luật về Đảng và chính quyền, trong đó có 181 người bị xử lý bằng pháp luật¹.

Một bộ phận cán bộ thiếu tầm nhìn và khả năng hoạch định chiến lược sản xuất, kinh doanh; hạn chế về năng lực điều hành, quản trị doanh nghiệp, chậm thích ứng với cơ chế thị trường và hội nhập quốc tế.

1. Xem Ban Chỉ đạo Đề án Trung ương 7 khóa XII: *Dự thảo báo cáo tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Tlđd.*

II. VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

1. Công tác đánh giá cán bộ

Đảng ta xác định công tác đánh giá cán bộ là khâu tiền đề, có ý nghĩa rất quan trọng đối với tất cả các khâu của công tác cán bộ. Vì vậy, nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc và nghị quyết đại hội đảng bộ các cấp các nhiệm kỳ đều quan tâm đề ra các mục tiêu, quan điểm, yêu cầu, tiêu chuẩn, tiêu chí, chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong mỗi nhiệm kỳ và cho giai đoạn tiếp theo. Bộ Chính trị, Ban Bí thư, cấp ủy các cấp các khóa đã ban hành, cụ thể hóa nhiều nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, hướng dẫn, trong đó có nội dung về đánh giá cán bộ như: Quyết định số 286-QĐ/TW ngày 08/02/2010 của Bộ Chính trị về đánh giá cán bộ, công chức; Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp và Quy định số 90-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý; Quy định số 165-QĐ/TW ngày 18/02/2013 và

Quy định số 262-QĐ/TW ngày 08/10/2014 của Bộ Chính trị về việc lấy phiếu tín nhiệm hàng năm đối với thành viên lãnh đạo cấp ủy và cán bộ lãnh đạo trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội; Quy định số 101-QĐ/TW ngày 07/6/2012 của Ban Bí thư về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp; Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23/9/2019 của Bộ Chính trị về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền... Đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện đạt kết quả quan trọng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp (kể cả cán bộ tham mưu, nhất là cán bộ tham mưu cấp chiến lược) cơ bản đủ phẩm chất và năng lực, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong từng thời kỳ cách mạng. Ban Tổ chức Trung ương Đảng và ban tổ chức cấp ủy các cấp đã ban hành các hướng dẫn cụ thể về công tác tổ chức cán bộ, trong đó có công tác đánh giá chất lượng tổ chức cơ sở đảng và đảng viên định kỳ, hàng năm và đột xuất như Hướng dẫn số 07-HD/BTCTW ngày 11/10/2011, Hướng dẫn số 27-HD/BTCTW ngày 25/9/2014 Công văn số 3723-CV/BTCTW ngày 25/9/2017,... để thực hiện thống nhất trong toàn Đảng.

Trên cơ sở các nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng mỗi nhiệm kỳ, nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, kết luận của Đảng do Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư ban hành mỗi nhiệm kỳ, Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã cụ thể hóa thành các luật, pháp lệnh, nghị quyết về cán bộ, công chức, viên chức; Chính phủ đã ban hành các nghị định, quyết định, các bộ, ngành chức năng, địa phương, đơn vị đã ban hành các thông tư, chỉ thị, quyết định, quy chế, quy định về công tác cán bộ, công chức, viên chức và tổ chức thực hiện cơ bản đúng quy định, bao gồm: Quốc hội đã ban hành Nghị quyết số 35/2012/QH13 ngày 21/11/2012 và Nghị quyết số 85/2014/QH13 ngày 28/11/2014 về việc lấy phiếu tín nhiệm, bỏ phiếu tín nhiệm đối với người giữ chức vụ do Quốc hội, hội đồng nhân dân bầu hoặc phê chuẩn; Chính phủ đã ban hành Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 về đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức,...

Nhìn chung, việc lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng, ban hành tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ ngày càng cụ thể, bài bản, đồng bộ, hệ thống hơn. Từ quy định của Trung ương về tiêu chuẩn chung, tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh cán bộ diện Trung ương quản lý và tiêu chuẩn khung đánh giá cán bộ,

các cấp ủy, tổ chức đảng cụ thể hóa thành các tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ cụ thể, phù hợp với tình hình của địa phương, cơ quan, đơn vị mình và tổ chức thực hiện nghiêm túc, đạt kết quả quan trọng. Lần đầu tiên, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI đã thực hiện việc lấy phiếu tín nhiệm đối với các đồng chí Ủy viên Bộ Chính trị, Ban Bí thư Trung ương Đảng; Quốc hội khóa XIII đã hai lần lấy phiếu tín nhiệm đối với những người giữ chức vụ do Quốc hội bầu hoặc phê chuẩn (lần 1 là 40 người, lần 2 là 50 người); các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị cũng thực hiện việc lấy phiếu tín nhiệm đối với các chức danh lãnh đạo theo định kỳ hằng năm. Việc lấy phiếu tín nhiệm đối với các chức danh lãnh đạo nhìn chung cơ bản phản ánh đúng phẩm chất, năng lực của cán bộ, vừa giúp cho cán bộ kịp thời sửa chữa, khắc phục những hạn chế, khuyết điểm, yếu kém, vừa là một kênh thông tin quan trọng để đánh giá cán bộ, bước đầu được dư luận và cán bộ, đảng viên, Nhân dân đồng tình ủng hộ, đánh giá cao.

Các cấp ủy đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nghiêm túc công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý gắn với kiểm điểm tự phê bình, phê bình và đánh giá, xếp loại tổ chức đảng, đảng viên hằng năm; đánh giá trước khi quy hoạch, luân

chuyển, đề bạt, bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử; đánh giá đối với tập thể, cá nhân cán bộ hàng năm và vào cuối nhiệm kỳ,...

Thực tế cho thấy, công tác đánh giá cán bộ đã bám sát các tiêu chuẩn, tiêu chí và thực hiện theo quy trình dân chủ, chặt chẽ hơn. Nội dung, quy trình, phương pháp, thủ tục đánh giá cán bộ từng bước được đổi mới, bảo đảm dân chủ, khách quan hơn; một số cấp ủy, tổ chức đảng đã thực hiện quy trình đánh giá cán bộ theo các bước: bản thân cán bộ tự đánh giá; cấp trên đánh giá đối với cán bộ, cấp dưới đánh giá đối với cán bộ; cùng cấp đánh giá đối với cán bộ và tham khảo ý kiến của Nhân dân thông qua Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội; kết quả đánh giá cán bộ được kết luận bằng văn bản và thông báo đến từng cá nhân cán bộ được đánh giá.

Có thể khẳng định, công tác đánh giá cán bộ ở các cấp đã từng bước đi vào nền nếp, tạo một số chuyển biến tích cực theo hướng cụ thể, thực chất hơn; bước đầu khắc phục được một số hạn chế trong đánh giá cán bộ như đơn giản, chung chung, chủ quan, hình thức, xuôi chiều, cảm tính,... Kết quả đánh giá cán bộ đã góp phần làm cho công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn và bố trí, sử dụng cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt các cấp được hiệu quả hơn. Trên cơ sở

đánh giá cán bộ, đã phát hiện những cán bộ thực sự có phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn sâu, có uy tín cao, có triển vọng để đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn quy hoạch cán bộ để luân chuyển, điều động, thử thách, rèn luyện trong thực tế; đồng thời, kịp thời sắp xếp, bố trí, bố trí lại những cán bộ có năng lực, trình độ hạn chế, chưa hoàn thành nhiệm vụ được giao, không còn triển vọng phát triển hoặc khi lấy phiếu tín nhiệm đạt thấp,...

Tuy nhiên, việc thực hiện công tác đánh giá cán bộ ở các cấp trong thời gian qua cho thấy cũng còn nhiều hạn chế, bất cập, thậm chí có khuyết điểm, vi phạm, cần phải được nhận diện rõ để có chủ trương, biện pháp chấn chỉnh, sửa chữa, khắc phục.

Trước hết, việc ban hành các quy định, hướng dẫn của Đảng và Nhà nước về công tác đánh giá đối với cán bộ, công chức, viên chức và đảng viên còn sự khác nhau, chưa thật đồng bộ, thống nhất, liên thông, còn mang tính định tính, chưa có nhiều tính định lượng và chưa cụ thể theo từng chức danh.

Thứ hai, việc cụ thể hóa xây dựng tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ ở nhiều cấp ủy, tổ chức đảng còn thụ động, trông chờ vào quy định và sự hướng dẫn của cấp trên; một số nơi xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá cán bộ còn chung chung,

thiên về định tính, thiếu định lượng, chưa sát với từng chức danh cán bộ nói chung và trong từng lĩnh vực, từng địa phương, đơn vị. Chưa phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh và thực chất đội ngũ cán bộ ở địa phương, cơ quan, đơn vị mình và với từng loại cán bộ (cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ là người dân tộc thiểu số, cán bộ ở từng lĩnh vực, từng khối cơ quan, đơn vị, tổ chức kinh tế của Nhà nước,...). Một số nơi, tuy có áp dụng hình thức chấm điểm theo từng tiêu chí đánh giá cán bộ nhưng vẫn còn hình thức, chưa phản ánh đúng thực chất về phẩm chất, trình độ, năng lực, uy tín, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ.

Thứ ba, công tác đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất trong công tác cán bộ. Việc đánh giá cán bộ chưa lấy hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu, chưa đa kênh, đa chiều; chưa xác định rõ trách nhiệm của tập thể lãnh đạo và của cá nhân người đứng đầu trong nhận xét, đánh giá đối với cán bộ dưới quyền trực tiếp. Hầu như không có cán bộ lãnh đạo, quản lý được đánh giá ở mức hoàn thành và không hoàn thành nhiệm vụ; có cán bộ có hạn chế, yếu kém, khuyết điểm, vi phạm không phát hiện được vẫn đánh giá tốt để được quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử ở chức vụ cao hơn. Một số cấp ủy, tổ chức đảng, chi bộ chuẩn bị kiểm điểm sơ sài, thời gian tổ chức kiểm điểm quá

ít, không đúng với quy định chung; việc kiểm điểm chưa bảo đảm nguyên tắc, mục đích, yêu cầu, chưa đảm bảo tính lãnh đạo, tính chiến đấu, tính giáo dục, tính hiệu quả. Kết quả đánh giá cán bộ chưa được công khai, minh bạch, kịp thời và chưa có sự tham gia, giám sát, góp ý, phê bình của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và Nhân dân. Việc quy định lấy phiếu tín nhiệm theo ba mức là tín nhiệm cao, tín nhiệm, tín nhiệm thấp, làm cho việc tổng hợp kết quả gặp khó khăn và dễ rơi vào tình trạng bình quân chủ nghĩa, làm cho kết quả lấy phiếu tín nhiệm chưa phản ánh đúng thực chất về cán bộ.

Thứ tư, khi đánh giá cán bộ chưa có sự so sánh với các chức danh tương đương và chưa gắn kết với kết quả đạt được và hạn chế, yếu kém, khuyết điểm hoặc sai phạm thực hiện chức trách, nhiệm vụ của tập thể cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, địa phương. Đánh giá cán bộ là đánh giá về con người và do con người đánh giá nên bị tác động bởi nhiều nhân tố, nhiều mối quan hệ chi phối, nhất là trong điều kiện thực hiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế sâu rộng.

Thứ năm, mặc dù đã có quy trình, nhưng việc đánh giá cán bộ vẫn chưa phản ánh đúng phẩm chất, năng lực, trình độ, uy tín, mức độ hoàn thành công việc, hạn

chế, yếu kém, khuyết điểm của cán bộ khi quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm hoặc giới thiệu ứng cử. Do việc đánh giá cán bộ còn nể nang, né tránh, ngại va chạm, còn chung chung, thiếu cụ thể, toàn diện, công bằng, minh bạch nên nhiều trường hợp làm việc kém hiệu quả, có khuyết điểm, vi phạm chưa bị phát hiện, nhưng thuộc diện người thân, người nhà lãnh đạo, nên vẫn được lên lương, quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vào cấp ủy, các chức danh lãnh đạo, quản lý các tổ chức đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội,...; vẫn được bình bầu các danh hiệu thi đua, được khen thưởng. Không ít trường hợp cán bộ được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, đảng viên xuất sắc, được khen thưởng các danh hiệu thi đua, nhưng sau đó lại có đơn thư tố cáo hoặc bị kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm và phải xử lý kỷ luật đảng, kỷ luật hành chính, thậm chí có người phải xử lý bằng pháp luật, kể cả cán bộ chủ chốt các cấp và cán bộ cao cấp. Một số cấp ủy, tổ chức đảng có những hạn chế, khuyết điểm đã được Bộ Chính trị, Ban Bí thư gợi ý kiểm điểm hoặc kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm nhưng hầu hết các cá nhân vẫn được xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên; cá biệt có những đơn vị, cá nhân bị thi hành kỷ luật nhưng vẫn được xếp loại hoàn thành hoặc hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Thứ sáu, có một số trường hợp người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, tổ chức nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội đã bất chấp quy định của Đảng và Nhà nước, vi phạm quy chế làm việc, nguyên tắc tập trung dân chủ, thiếu gương mẫu, không thực hiện đúng quy định về đánh giá cán bộ, đã tự ý hoặc vận động, lôi kéo thành viên trong tổ chức dưới mọi hình thức, hoặc đưa cán bộ thuộc vây cánh, người thân, người nhà, người đem tiền, đem tình để chạy vào quy hoạch, được bổ nhiệm, đề bạt, giới thiệu bầu cử. Có trường hợp người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, tổ chức nhà nước,... vì nhiều nguyên nhân đã tự ý nhận xét không đúng, không khách quan, không minh bạch, không đúng nguyên tắc, quy trình, thủ tục đối với cán bộ là người nhà, người chạy chọt hoặc người có khuyết điểm, sai phạm, để cán bộ có nhận xét, lý lịch “sạch sẽ”, sau khi chuyển công tác được bổ nhiệm, chỉ định vào chức vụ quan trọng và được quy hoạch, bầu, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn, kể cả ở cấp chiến lược. Những hiện tượng trên đã dẫn đến tình trạng chỉ tìm và bổ nhiệm được người thân, người nhà, người đem tiền, đem tình để chạy, người kém tài, thiếu đức, thậm chí người có khuyết điểm, vi phạm, kể cả vi phạm pháp luật nghiêm trọng, mà không tìm, không bổ nhiệm được người có tài, có đức,

có phẩm chất, năng lực, trình độ thực sự và có uy tín cao; dẫn đến tình trạng “tham nhũng chính sách”, “tham nhũng đở”, “tham nhũng quyền lực”, “tham nhũng xám”, “mua quan, bán chức” và trở thành vấn đề đáng lo ngại, gây nhức nhối, bức xúc trong cán bộ, đảng viên và Nhân dân.

Tình trạng đánh giá cán bộ trong thời gian qua còn có những hạn chế, yếu kém, khuyết điểm, thậm chí vi phạm như trên là do các nguyên nhân chủ quan và nguyên nhân khách quan như sau:

Về nguyên nhân khách quan, một số quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ nói chung, về đánh giá cán bộ nói riêng chưa được ban hành đồng bộ, đầy đủ, cụ thể, rõ ràng, kịp thời, thậm chí còn có sự chồng chéo, mâu thuẫn, không thống nhất, bất cập. Một số quy định của cấp ủy, tổ chức đảng, tổ chức nhà nước, cơ quan, đơn vị cấp dưới về công tác cán bộ, đánh giá cán bộ còn chưa cụ thể hóa kịp thời, phù hợp với cấp mình, thậm chí còn trái hoặc cao hơn so với quy định chung của Đảng, Nhà nước và của cấp trên. Nhìn chung tình hình thực tế về công tác cán bộ, diễn biến về hoạt động, sinh hoạt của cán bộ trong điều kiện thực hiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, với sự tác động mạnh mẽ từ mặt trái của nó cùng

với sự chống phá của các thế lực thù địch, âm mưu “diễn biến hòa bình”,...; nhưng công tác dự báo và chủ động đề ra biện pháp phòng ngừa, các quy định và đánh giá cán bộ phù hợp chưa được quan tâm đầu tư đúng mức, vẫn làm theo phương pháp truyền thống là chủ yếu. Đại diện cấp ủy, tổ chức đảng cấp trên và các cán bộ theo dõi địa bàn của các ban xây dựng Đảng, cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ của Đảng, chính quyền cấp trên ở một số nơi không được mời tham dự họp kiểm điểm, đánh giá cán bộ của cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới, một số trường hợp được mời dự họp nhưng do nhiều nguyên nhân nên cũng không mạnh dạn, thẳng thắn góp ý kiến, phê bình, đề nghị kiểm điểm tập thể, cá nhân cụ thể, sát hợp, đúng mục đích, yêu cầu, phương pháp, hình thức và thời gian theo quy định; khi được lấy ý kiến nhận xét, đánh giá thì góp ý chung chung và khen là chính, ít chỉ ra khuyết điểm, hạn chế, yếu kém của cán bộ cũng như chủ trương, biện pháp chấn chỉnh, khắc phục, sửa chữa. Nhận xét của một số cấp ủy nơi cán bộ, đảng viên cư trú đối với cán bộ còn chưa thực chất, ít tác dụng.

Về *nguyên nhân chủ quan*, còn không ít cấp ủy, tổ chức đảng, chi bộ nhận thức chưa đúng mức về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác đánh giá cán

bộ, chưa thực sự quan tâm tổ chức nghiên cứu, quán triệt, ban hành, cụ thể hóa thành tiêu chí, tiêu chuẩn, phương pháp, hình thức, trình tự, thủ tục đánh giá cán bộ cụ thể, sát hợp và tổ chức thực hiện nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, hướng dẫn của Đảng, của cấp trên và cấp mình về đánh giá cán bộ nghiêm túc, có kết quả. Tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm còn diễn ra khá phổ biến ở các cấp, các ngành, các tổ chức, cơ quan, đơn vị và chi bộ. Tính chiến đấu, tự giác tự phê bình của cán bộ được đánh giá còn yếu, chủ yếu nêu thành tích, kết quả, ưu điểm, ít nêu hạn chế, yếu kém, khuyết điểm, thậm chí về sai phạm của bản thân; hoặc chỉ nêu hạn chế, khuyết điểm nhỏ, thứ yếu, không nêu hạn chế, yếu kém, khuyết điểm chính, chủ yếu, không chỉ rõ nguyên nhân và biện pháp khắc phục, sửa chữa, phấn đấu vươn lên. Việc phê bình, góp ý, nhận xét, đánh giá của các cấp ủy, tổ chức đảng có liên quan còn yếu, mang tính hình thức, chủ yếu là khen, nêu thành tích, kết quả và xu hướng phát triển, hoặc góp ý một cách chung chung, chưa đi sâu, thẳng thắn chỉ ra những yếu kém, hạn chế, khuyết điểm, thậm chí sai phạm của cán bộ được đánh giá và nguyên nhân của hạn chế, khuyết điểm, sai phạm; hoặc do nể nang, ngại va chạm không nêu cụ thể hạn chế, yếu

kém, khuyết điểm của cán bộ mà lại nêu là mong muốn đối với cán bộ trong thời gian tới cần phải làm gì cho đúng, cho tốt, đầy đủ, cụ thể, toàn diện, đạt kết quả cao hơn... Chưa thực hiện đúng và tốt quy định của Đảng về kiểm tra, giám sát đối với công tác cán bộ, trong đó có việc nhận xét, đánh giá đối với cán bộ để kịp thời phát huy ưu điểm, kinh nghiệm hay, cách làm tốt, khắc phục, sửa chữa, chấn chỉnh những hạn chế, khuyết điểm và xử lý khi có vi phạm; đề xuất sửa đổi, bổ sung những quy định không còn phù hợp và ban hành mới những quy định còn thiếu. Chưa thực sự coi trọng việc ban hành quy định cụ thể về cơ chế, nội dung, hình thức, biện pháp, thời gian tổ chức lấy ý kiến góp ý, phê bình của Nhân dân đối với cán bộ, nên ý kiến góp ý, phê bình của Nhân dân chưa được coi trọng, tiếp thu đầy đủ, trung thực, khách quan, toàn diện trong việc nhận xét, đánh giá cán bộ (trừ khi có đơn tố cáo, tố giác, phản ánh, kiến nghị, khiếu nại về cán bộ).

2. Công tác quy hoạch cán bộ

Xác định công tác quy hoạch cán bộ là khâu có ý nghĩa rất quan trọng trong các khâu của công tác cán bộ, các nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng và nghị quyết đại hội đảng bộ các cấp các

nhiệm kỳ đều quan tâm đề ra các mục tiêu, quan điểm, yêu cầu, tiêu chuẩn, tiêu chí, chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong mỗi nhiệm kỳ và cho giai đoạn tiếp theo. Bộ Chính trị, Ban Bí thư, cấp ủy các cấp các khóa đã ban hành, cụ thể hóa nhiều nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, hướng dẫn, trong đó có nội dung về quy hoạch cán bộ, cụ thể như: Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Kết luận số 24-KL/TW ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo, Quy định số 89-QĐ/TW và Quy định số 90-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị về tiêu chuẩn chức danh và khung tiêu chí đánh giá đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung, đối với cán bộ cấp chiến lược nói riêng. Đồng thời, tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện đạt kết quả quan trọng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp (kể cả cán bộ tham mưu, nhất là cán bộ tham mưu cấp chiến lược) cơ bản đủ phẩm chất và năng lực, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong từng thời kỳ cách mạng. Ban Tổ chức Trung ương và ban tổ chức cấp ủy các cấp đã

ban hành các hướng dẫn cụ thể về công tác tổ chức cán bộ, trong đó có công tác quy hoạch cán bộ định kỳ, hằng năm để thực hiện thống nhất trong toàn Đảng như: Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05/11/2012 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị (khóa IX) và Kết luận số 24-KL/TW ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị (khóa XI); Hướng dẫn số 06-HD/BTCTW ngày 24/02/2017 về sửa đổi, bổ sung một số nội dung về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý nêu tại Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05/11/2012 của Ban Tổ chức Trung ương; Công văn số 3294-CV/BTCTW ngày 26/7/2017 của Ban Tổ chức Trung ương về việc hướng dẫn một số nội dung về công tác quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2020 - 2025, 2021 - 2026 và các nhiệm kỳ tiếp theo.

Trên cơ sở các nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc mỗi nhiệm kỳ, nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, kết luận của Đảng do Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư ban hành mỗi nhiệm kỳ, Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã cụ thể hóa thành các luật, pháp lệnh, nghị quyết về cán bộ, công chức, viên chức; Chính phủ đã ban hành các nghị định, quyết định, các bộ, ngành liên quan, địa

phương, đơn vị đã ban hành các thông tư, chỉ thị, quyết định, quy chế, quy định về công tác cán bộ, công chức, viên chức, trong đó có công tác quy hoạch cán bộ và tổ chức thực hiện cơ bản đúng quy định, đạt kết quả quan trọng, góp phần quy hoạch được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị, công tác xây dựng Đảng từng giai đoạn. Quy hoạch cán bộ tỉnh ủy, thành ủy nhiệm kỳ 2010 - 2015: Có 6.434 lượt cán bộ được quy hoạch chức danh Ủy viên Ban Chấp hành, trong đó: nữ là 1.028 cán bộ (15,98%); dân tộc thiểu số là 645 cán bộ (10,02%); trẻ (dưới 40 tuổi) là 925 cán bộ (14,38%); trình độ chuyên môn từ đại học, cao đẳng trở lên là 6.333 cán bộ (98,43%). Cấp huyện: Có 43.267 lượt cán bộ được quy hoạch chức danh Ủy viên Ban Chấp hành, trong đó: nữ là 8.528 cán bộ (19,71%); dân tộc thiểu số là 6.132 cán bộ (14,17%); trẻ (dưới 35 tuổi) là 8.100 cán bộ (18,72%); trình độ chuyên môn từ đại học, cao đẳng trở lên là 38.968 cán bộ (90,05%).

Nhiệm kỳ 2015 - 2020 (tính đến tháng 8/2017) so với nhiệm kỳ 2010 - 2015, về số lượng: ban chấp hành tăng 599, ban thường vụ cấp ủy giảm 109, bí thư giảm 46, phó bí thư giảm 12, chủ tịch ủy ban nhân dân giảm 64; chủ tịch hội đồng nhân dân giảm 59 đồng chí. Về độ tuổi: độ tuổi dưới 30 tuổi ở trong ban

chấp hành đã tăng từ 0% lên 0,65%; độ tuổi từ trên 30 đến dưới 50 tuổi đều tăng so với trước; độ tuổi trên 50: ban chấp hành từ 36% giảm còn 26,84%, ban thường vụ cấp ủy từ 50% giảm còn 34,64%, bí thư từ 12% tăng lên 48,59%, phó bí thư từ 59% giảm còn 39,6%, chủ tịch ủy ban nhân dân từ 59% giảm còn 39,66%, chủ tịch hội đồng nhân dân từ 62% giảm còn 42,02%. Về cán bộ nữ: ban chấp hành từ 15% tăng lên 21,27%, ban thường vụ cấp ủy từ 10% tăng lên 16,68%, bí thư từ 4% tăng lên 8,47%, phó bí thư từ 7% tăng lên 13,09%, chủ tịch ủy ban nhân dân từ 4% tăng lên 6,7%, chủ tịch hội đồng nhân dân từ 9% tăng lên 13,64%. Có trình độ chuyên môn trên đại học: ban chấp hành từ 16% tăng lên 42,86%, ban thường vụ cấp ủy từ 21% tăng lên 43,05%, bí thư từ 29% tăng lên 58,76%, phó bí thư từ 26% tăng lên 50%, chủ tịch ủy ban nhân dân từ 30% tăng lên 56,42%, chủ tịch hội đồng nhân dân từ 29% tăng lên 50,57%...

Nhìn chung, công tác quy hoạch cán bộ ở các cấp, các ngành đã cơ bản thực hiện theo đúng quy định, hướng dẫn của Trung ương, từng bước đi vào nền nếp, làm cơ sở cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, giới thiệu và bầu cử cán bộ. Trong đó lấy quy hoạch cấp ủy làm trung tâm để quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Số lượng, chất lượng cán bộ được rà soát, bổ sung quy hoạch ngày càng nâng lên, có sự chuyển biến tích cực và dần đi vào nền nếp. Nguồn cán bộ quy hoạch ở các cấp cơ bản đảm bảo cơ cấu ba độ tuổi, nhiều nơi đã thực hiện được theo phương châm “động” và “mở”; đáp ứng yêu cầu một người có thể quy hoạch cho nhiều chức danh và một chức danh quy hoạch từ 2 đến 3 người. Hầu hết nhân sự bầu cử, đề bạt, bổ nhiệm đều nằm trong quy hoạch. Một số cấp ủy, tổ chức đảng đã quan tâm, tạo nguồn quy hoạch cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ khoa học và từ sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc.

Số lượng cán bộ được quy hoạch các chức danh diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý ở các ban, bộ, ngành, cơ quan, đơn vị và địa phương khá dồi dào. Lần đầu tiên Ban Chấp hành Trung ương khóa XI đã thực hiện quy hoạch Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, các chức danh lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước nhiệm kỳ 2016 - 2021 và các nhiệm kỳ tiếp theo.

Căn cứ vào các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của Trung ương và xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ chính trị, tình hình đội ngũ cán bộ ở từng địa phương, cơ quan, đơn vị, tổ chức, các cấp ủy, tổ chức đảng từ Trung ương đến cơ sở đã tích cực triển khai thực hiện

xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cấp mình cơ bản đảm bảo quy trình, thủ tục, tiêu chuẩn, điều kiện, nguyên tắc, thẩm quyền, đạt được một số kết quả tích cực. Nói chung, số lượng cán bộ được quy hoạch các chức danh diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý ở các bộ, ngành, cơ quan, đơn vị và địa phương khá dồi dào. Qua thực hiện quy hoạch với quy trình chặt chẽ, bảo đảm khoa học, khách quan dân chủ, đã lựa chọn và quy hoạch được 343 đồng chí vào Ban Chấp hành Trung ương Đảng; 28 đồng chí được quy hoạch vào Bộ Chính trị, Ban Bí thư, cơ bản bảo đảm chất lượng, cơ cấu cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ là người dân tộc thiểu số. Đã có 39 đồng chí trong quy hoạch được bầu vào Ban Chấp hành Trung ương Đảng và 10 đồng chí trong quy hoạch được bầu vào Bộ Chính trị, Ban Bí thư khóa XII. Cán bộ trong quy hoạch đều có phẩm chất, năng lực và có khả năng phát triển, đáp ứng tiêu chuẩn các chức danh lãnh đạo, quản lý theo quy định.

Từ việc thực hiện tốt công tác đánh giá quy hoạch, đã từng bước khắc phục được tình trạng bị động, hụt hẫng, lúng túng trong công tác cán bộ; công tác chuẩn bị nhân sự cấp ủy; nhân sự bầu cử đại biểu Quốc hội, đại biểu hội đồng nhân dân và đề bạt, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt ở các cấp

trong mấy nhiệm kỳ vừa qua đã chủ động và thuận lợi, sát, đúng và trúng hơn. Hầu hết các đồng chí được cấp ủy giới thiệu để bầu cử hoặc được đề bạt, bổ nhiệm đều nằm trong diện quy hoạch các chức danh theo quy định.

Tuy nhiên, việc thực hiện công tác quy hoạch cán bộ ở các cấp trong thời gian qua cho thấy cũng còn nhiều hạn chế, bất cập, thậm chí có khuyết điểm, vi phạm, cần phải được nhận diện rõ để chủ động có chủ trương, biện pháp chấn chỉnh, sửa chữa, khắc phục và thực hiện đúng, có kết quả trong thời gian tới.

Trước hết, việc ban hành các quy định, hướng dẫn của Đảng và Nhà nước về công tác quy hoạch đối với cán bộ, công chức, viên chức và đảng viên còn có sự khác nhau, còn chậm, chưa kịp thời, chưa thật đồng bộ, thống nhất, liên thông, còn mang tính định tính, chưa có nhiều tính định lượng và chưa cụ thể theo từng chức danh quy hoạch. Có một số nội dung còn sơ hở và chưa thực sự phù hợp với thực tiễn, gây khó khăn, lúng túng trong nhận thức và quá trình tổ chức thực hiện của các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, tổ chức kinh tế của Nhà nước,... ở các cấp. Còn thiếu quy định, cơ chế và thực hiện kiểm tra, giám sát, kiểm soát việc trao và thực thi quyền lực đối với người đứng đầu nên không ít trường hợp đã để người

đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội, tổ chức kinh tế của Nhà nước,... lợi dụng đưa người nhà, người thân, người đem tiền, đem tình chạy để được quy hoạch. Hướng dẫn quy hoạch lần đầu thì mở rộng dân chủ, lấy ý kiến rộng rãi của cán bộ chủ chốt, nhưng khi thực hiện rà soát, bổ sung quy hoạch hằng năm thì quy định chỉ do ban thường vụ cấp ủy hoặc do ban cán sự đảng, đảng đoàn quyết định.

Thứ hai, việc xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ ở các cấp ở nhiều nơi chưa có tầm nhìn chiến lược, lâu dài và toàn diện, đồng bộ; phổ biến còn tình trạng khép kín ở từng địa phương, cơ quan, đơn vị, tổ chức, chưa mở rộng nguồn bổ sung quy hoạch nhân sự từ các nơi khác đến hoặc có tình trạng đưa vào quy hoạch cán bộ quá nhiều so với một chức danh, nên khi có nhu cầu bổ nhiệm cán bộ, nhất là người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, tổ chức thì không thể thực hiện được theo quy trình vì thiếu bị phân tán, dẫn đến phải điều động, luân chuyển cán bộ từ nơi khác về để bố trí thay thế,... Chưa có sự liên thông giữa quy hoạch của Trung ương và địa phương, giữa các bộ, ban, ngành, đoàn thể Trung ương với nhau và giữa bộ, ban, ngành, đoàn thể Trung ương với các địa phương, nên nhiều trường hợp khi thực hiện theo quy

hoạch của Trung ương hay của các bộ, ngành thì lại phá vỡ quy hoạch của các địa phương. Quy hoạch cán bộ vẫn chưa thực sự gắn kết chặt chẽ với đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và bố trí, sử dụng cán bộ.

Thứ ba, kết quả công tác quy hoạch cán bộ giữa các ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị chưa đồng đều; nhiều nơi quy hoạch còn dàn trải, thiếu tính khả thi, chưa đảm bảo cơ cấu ba độ tuổi; một số nơi tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số chưa đạt yêu cầu. Không ít nơi, nguồn cán bộ trong quy hoạch khá dồi dào, nhưng khi tiến hành quy trình nhân sự để đề bạt, bổ nhiệm, giới thiệu bầu cử một số chức danh cụ thể lại khó khăn về cán bộ nữ.

Thứ tư, một số cấp ủy lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện công tác quy hoạch cán bộ thiếu chặt chẽ; còn biểu hiện dễ dãi, qua loa, hình thức, lợi ích nhóm, tạo vây cánh, dẫn đến có trường hợp được đưa vào quy hoạch nhưng sau đó lại phát hiện vi phạm pháp luật, bị khởi tố, bắt giam để điều tra. Một số nơi, ban cán sự đảng, đảng đoàn không thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ nói chung, công tác quy hoạch cán bộ nói riêng, để người đứng đầu tự đưa cán bộ bổ sung quy hoạch hàng năm không bảo đảm nguyên tắc, quy trình, thủ tục, tiêu chuẩn, điều kiện, thậm chí cả cán bộ có vi phạm kỷ

luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước; một số nơi cấp ủy để ban thường vụ đảng ủy cơ sở phê duyệt quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc thẩm quyền quản lý là không đúng quy định; có địa phương, ban thường vụ cấp ủy không phê duyệt quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc quyền quản lý ở khối cơ quan hành chính nhà nước và Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội theo quy định... Ngược lại, có nơi lại cứng nhắc, coi tiêu chuẩn đưa vào quy hoạch phải bảo đảm tiêu chuẩn để bổ nhiệm nhân sự, nên mỗi chức danh chỉ quy hoạch một người. Việc quy hoạch mới tập trung vào cán bộ lãnh đạo, quản lý, chưa coi trọng quy hoạch đội ngũ cán bộ chuyên môn, khoa học, chuyên gia và cán bộ quản lý kinh doanh; hoặc có nơi chỉ quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn, ít cán bộ làm công tác khoa học tự nhiên, khoa học kỹ thuật,...

Thứ năm, chất lượng quy hoạch cán bộ ở một số nơi chưa đồng đều, còn hạn chế, nhất là ở cấp xã. Việc rà soát, thẩm định chưa được quan tâm đúng mức, có nơi cán bộ được quy hoạch không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện, trình độ, năng lực, uy tín. Không ít nơi, cán bộ quy hoạch nhiều, nhưng lựa chọn nhân sự để giới thiệu bầu cử, bổ nhiệm vẫn khó khăn. Một số địa phương, bộ, ngành không giới thiệu được cán bộ

vào quy hoạch Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII; tỷ lệ cán bộ không có trong quy hoạch được bầu lần đầu vào Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII còn cao; một số đồng chí được quy hoạch bầu vào Ban Chấp hành Trung ương Đảng nhưng khó bố trí, phân công công tác...

Thứ sáu, một số địa phương, cơ quan, đơn vị, tổ chức, cấp ủy, tổ chức đảng chưa coi trọng, chú ý thực hiện đồng bộ công tác quy hoạch với việc phê duyệt kế hoạch và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được quy hoạch theo kế hoạch. Hoặc một số nơi tuy đã ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhưng không tổ chức thực hiện được công tác đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch đề ra vì nhiều nguyên nhân. Vì vậy, khi có nhu cầu luân chuyển, bổ nhiệm, đề bạt, giới thiệu cán bộ bầu cử thì cán bộ tuy đã được quy hoạch nhưng không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, vẫn cố tình làm quy trình, thủ tục để bổ nhiệm, giới thiệu bầu cử, dẫn đến có khuyết điểm, vi phạm.

Tình trạng quy hoạch cán bộ trong thời gian qua còn có những hạn chế, yếu kém, khuyết điểm, thậm chí vi phạm như trên là do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan:

Về nguyên nhân khách quan, một số quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ nói

chung, về quy hoạch cán bộ nói riêng chưa ban hành đồng bộ, đầy đủ, cụ thể, rõ ràng, kịp thời, liên thông, thậm chí còn có những chồng chéo, mâu thuẫn, không thống nhất, bất cập. Một số quy định của cấp ủy, tổ chức đảng, tổ chức nhà nước, cơ quan, đơn vị cấp dưới về công tác cán bộ, quy hoạch cán bộ còn chưa cụ thể hóa kịp thời, phù hợp với cấp mình, thậm chí còn trái hoặc cao hơn so với quy định chung của Đảng, Nhà nước và của cấp trên. Công tác dự báo và chủ động đề ra biện pháp phòng ngừa, các quy định về quy hoạch cán bộ phù hợp chưa được quan tâm đầu tư đúng mức. Công tác thẩm định về quy hoạch cán bộ của các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy, chính quyền các cấp chưa đồng bộ, chặt chẽ, thậm chí còn có sự nể nang, ngại va chạm.

Về *nguyên nhân chủ quan*, còn không ít cấp ủy, tổ chức đảng, chi bộ nhận thức chưa đúng mức về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác quy hoạch cán bộ, chưa thực sự quan tâm tổ chức nghiên cứu, quán triệt, ban hành, cụ thể hóa thành nguyên tắc, tiêu chí, tiêu chuẩn, phương pháp, trình tự, thủ tục quy hoạch cán bộ cụ thể, sát hợp và tổ chức thực hiện nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, hướng dẫn của Đảng, của cấp trên và cấp mình về quy hoạch cán bộ nghiêm túc, có kết quả. Tình trạng nể nang, né

tránh, ngại va chạm còn diễn ra khá phổ biến ở các cấp, các ngành, các tổ chức, cơ quan, đơn vị và chi bộ, nên đưa cán bộ chưa bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện vào quy hoạch, dẫn đến một chức danh có nhiều người cùng được quy hoạch, một người quy hoạch nhiều chức danh, không quy hoạch cán bộ ở nơi khác. Chưa thực hiện đúng và nghiêm túc quy định của Đảng về kiểm tra, giám sát đối với công tác cán bộ, trong đó có việc quy hoạch cán bộ để kịp thời phát huy ưu điểm, kinh nghiệm hay, cách làm tốt, khắc phục, sửa chữa, chấn chỉnh những hạn chế, khuyết điểm và xử lý khi có vi phạm; đề xuất sửa đổi, bổ sung những quy định không còn phù hợp và ban hành mới những quy định còn thiếu. Chưa thực sự coi trọng ban hành quy định cụ thể về cơ chế, nội dung, hình thức, biện pháp, thời gian tổ chức lấy ý kiến góp ý, phê bình của Nhân dân đối với cán bộ, nên ý kiến góp ý, phê bình của Nhân dân chưa được tiếp thu đầy đủ, trung thực, khách quan, toàn diện trong việc nhận xét, đánh giá cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch (trừ khi có đơn tố cáo, tố giác, phản ánh, kiến nghị, khiếu nại về cán bộ). Việc thực hiện quy trình, thủ tục, thẩm quyền quy hoạch chưa bảo đảm theo quy định; chưa chú trọng thực hiện nhận xét, đánh giá cán bộ khách quan, thận trọng, chặt

chế, chính xác trước khi đưa vào quy hoạch. Chưa thực hiện đồng bộ công tác quy hoạch với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, ảnh hưởng đến chất lượng quy hoạch và việc thực hiện bổ nhiệm, đề bạt, giới thiệu cán bộ ứng cử khi có nhu cầu.

3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Đảng ta xác định công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là khâu có ý nghĩa rất quan trọng đối với tất cả các khâu của công tác cán bộ. Vì vậy, các nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng và nghị quyết đại hội đảng bộ các cấp các nhiệm kỳ đều quan tâm đề ra các mục tiêu, quan điểm, yêu cầu, tiêu chuẩn, tiêu chí, chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong mỗi nhiệm kỳ và cho giai đoạn tiếp theo. Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Chính phủ, cấp ủy các cấp các khóa đã ban hành, cụ thể hóa nhiều nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, hướng dẫn, trong đó có nội dung về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ (trong đó, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã ban hành 10 văn bản), bao gồm: Quyết định số 272-QĐ/TW ngày 11/11/2009 của Ban Bí thư; Thông báo kết luận số 119-TB/TW ngày 16/01/2013 của Bộ Chính trị về tổng kết thực hiện Nghị quyết số 52-NQ/TW và Quy định số 164-QĐ/TW ngày 01/02/2013 của Bộ Chính

trị; Kết luận số 57-KL/TW ngày 08/3/2013 của Ban Bí thư; Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26/5/2014 của Bộ Chính trị; Kết luận số 94-KL/TW ngày 28/3/2014 của Ban Bí thư; Kết luận số 117-KL/TW ngày 20/11/2015 của Ban Bí thư;... Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của Chính phủ; Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ; Thông tư số 19/2014/TT-BNV ngày 04/12/2014 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ; Quyết định số 1374/2011/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 của Thủ tướng Chính phủ... Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đạt kết quả quan trọng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp (kể cả cán bộ tham mưu, nhất là cán bộ tham mưu cấp chiến lược) cơ bản đủ phẩm chất và năng lực, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong từng thời kỳ cách mạng. Ban Tổ chức Trung ương và ban tổ chức cấp ủy các cấp đã ban hành các hướng dẫn cụ thể về công tác tổ chức cán bộ, trong đó có công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo quy định để thực hiện thống nhất trong toàn Đảng.

Trên cơ sở các nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc mỗi nhiệm kỳ, nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, kết luận của Đảng do Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư ban hành mỗi nhiệm kỳ, Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã

cụ thể hóa thành các luật, pháp lệnh, nghị quyết về cán bộ, công chức, viên chức; Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành các nghị định, quyết định, các bộ, ngành chức năng, địa phương, đơn vị đã ban hành các thông tư, chỉ thị, quyết định, quy chế, quy định về công tác cán bộ, trong đó có đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và tổ chức thực hiện cơ bản đúng quy định. Quốc hội đã ban hành Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức; Chính phủ và Bộ Nội vụ ban hành 2 nghị định và một số quy định, thông tư về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Nhìn chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được coi trọng và thực hiện hiệu quả hơn theo các quy định, hướng dẫn của Đảng và Nhà nước, bước đầu gắn với quy hoạch và bố trí, sử dụng cán bộ; cơ bản khắc phục được việc “bỏ nhiệm trước, đào tạo sau” hoặc tình trạng “nợ một số tiêu chuẩn, điều kiện” trước khi bổ nhiệm. Số lượng cán bộ nói chung và cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng được đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học tăng. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ bản được chuẩn hóa trình độ theo chức danh.

Trong giai đoạn 2005 - 2017, đã đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cao cấp, cử nhân chính trị cho

140.316 cán bộ; bồi dưỡng theo chức danh cho 1.342 cán bộ. Số lượng cán bộ được cử đi nghiên cứu, học tập tại nước ngoài giai đoạn 2009 - 2017 là 18.558 cán bộ, trong đó đào tạo theo Đề án 165 là 16.505 cán bộ. Nội dung, chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng có đổi mới; đã chú trọng bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới theo tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm, sát với yêu cầu, nhiệm vụ thực tế. Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng được mở rộng, kết hợp đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước với nghiên cứu, học tập ở nước ngoài thông qua Đề án 165 của Ban Tổ chức Trung ương, Đề án 322 và Chương trình 911 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và các đề án, chương trình đào tạo, bồi dưỡng của địa phương, cơ quan, đơn vị. Các chỉ tiêu về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ về cơ bản đã đạt được yêu cầu; cán bộ chủ chốt dưới 45 tuổi từ cấp huyện trở lên phải có trình độ đại học về chuyên môn, nghiệp vụ và có trình độ cao cấp về lý luận.

Có thể khẳng định, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở các cấp đã từng bước có chuyển biến, đổi mới tích cực; bước đầu khắc phục được một số hạn chế, bất cập trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ như theo một chương trình chung, chưa có chương trình cụ thể theo chức danh, theo từng loại hình đào tạo, chậm đổi mới nội dung chương trình, phương pháp

đào tạo, bồi dưỡng, công tác quản lý, kiểm tra,... giúp cho việc quy hoạch, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ phù hợp và hiệu quả hơn.

Tuy nhiên, việc thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở các cấp trong thời gian qua cho thấy cũng còn nhiều hạn chế, bất cập, thậm chí có khuyết điểm, cần phải được nhận diện rõ để có chủ trương, biện pháp chấn chỉnh, sửa chữa, khắc phục.

Trước hết, việc ban hành các quy định, hướng dẫn của Đảng và Nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và đảng viên còn sự khác nhau, chưa thật đồng bộ, thống nhất và chưa cụ thể, sát hợp theo từng chức danh, theo mục đích, yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Các quy định về việc đào tạo, bồi dưỡng, xác định trình độ lý luận chính trị thiếu thống nhất; nội dung, chương trình, giáo trình và việc quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa đồng bộ, thiếu chặt chẽ.

Thứ hai, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn thiếu chiến lược dài hạn, chưa gắn với yêu cầu, tiêu chuẩn và quy hoạch, sử dụng cán bộ. Chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng còn thấp. Nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng chậm đổi mới; buông lỏng giáo dục, rèn luyện lập trường giai cấp và đạo đức cách mạng; còn chồng chéo, trùng lặp,

nặng về đào tạo, bồi dưỡng lý thuyết, nhẹ về chuyên môn, nghiệp vụ; khả năng thực hành và tâm lý, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, xử lý tình huống chưa thực sự hiệu quả, chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới; chưa gắn kết với công tác quy hoạch và bố trí, sử dụng cán bộ. Trình độ của một số cán bộ làm công tác đào tạo, bồi dưỡng còn chưa theo kịp, chưa đáp ứng yêu cầu. Việc quản lý, tổ chức thi cử và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập còn dễ dãi, hình thức, chiếu lệ.

Thứ ba, việc thực hiện quy định về chế độ học tập, bồi dưỡng hằng năm đối với cán bộ, đảng viên chưa thành nền nếp. Tình trạng chạy theo bằng cấp diễn ra ở nhiều nơi; tình trạng ngại học, lười học lý luận chính trị, thích học tại chức, ngại học tập trung khá phổ biến trong đội ngũ cán bộ, đảng viên, trong đó có cả cán bộ cấp chiến lược. Nhiều trường hợp đi học chỉ để đối phó với yêu cầu tiêu chuẩn hóa chức danh; một số trường hợp đi học ở nước ngoài nhưng không được công nhận văn bằng đạt tiêu chuẩn theo quy định, gây lãng phí tiền của.

Thứ tư, một số địa phương, cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, người đứng đầu mới quan tâm đến số lượng cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng, chưa chú ý đến chất lượng, cơ cấu ngành nghề, lĩnh vực đào tạo, đội ngũ

kế cận. Cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu học khoa học xã hội và nhân văn, rất ít cán bộ học về khoa học, công nghệ, kỹ thuật. Số cán bộ được cử đi học trong và ngoài nước khá nhiều, nhưng chuyên ngành đào tạo không phù hợp với vị trí, yêu cầu công tác của cơ quan, đơn vị sử dụng cán bộ, lãng phí nguồn lực tài chính, con người và ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của cơ quan sử dụng cán bộ.

Thứ năm, quy mô đào tạo được mở rộng nhưng chưa gắn với nâng cao chất lượng đào tạo. Hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa đồng bộ, thiếu liên thông, gắn kết với hệ thống giáo dục, đào tạo chung. Việc sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng nhìn chung chưa hợp lý, hiệu quả còn thấp. Việc quy định các cấp ủy, tổ chức đảng có trách nhiệm tổ chức, quản lý và kiểm tra chế độ học tập của cán bộ, công chức chưa được thực hiện. Còn bất hợp lý trong phân cấp, quản lý đối tượng, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị.

Tình trạng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong thời gian qua còn có những hạn chế, yếu kém, khuyết điểm như trên có cả nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan.

Về nguyên nhân khách quan, một số quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công

tác cán bộ nói chung, về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói riêng chưa ban hành đồng bộ, đầy đủ, cụ thể, rõ ràng, kịp thời, thậm chí còn có những chồng chéo, mâu thuẫn, không thống nhất, còn bất cập. Một số quy định của cấp ủy, tổ chức đảng, tổ chức nhà nước, cơ quan, đơn vị cấp dưới về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa cụ thể hóa kịp thời, phù hợp với cấp mình, thậm chí còn trái hoặc cao hơn so với quy định chung của Đảng, Nhà nước và của cấp trên.

Về nguyên nhân chủ quan, còn không ít cấp ủy, tổ chức đảng, chi bộ nhận thức chưa đúng mức về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, chưa thực sự quan tâm tổ chức nghiên cứu, quán triệt, ban hành, cụ thể hóa nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thành quy định của cấp mình và chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng phù hợp trong từng thời kỳ và tổ chức thực hiện có chất lượng, đạt kết quả. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng chưa quan tâm đầu tư nghiên cứu, sơ kết, tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học, phát triển lý luận về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Chưa quan tâm đầu tư nghiên cứu xây dựng khung chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng hợp lý, phù hợp với từng loại chức danh, từng loại đối tượng đào tạo, bồi dưỡng; chưa khắc phục

được tình trạng đào tạo, bồi dưỡng trùng lặp ở các cấp học, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Đảng, Nhà nước. Chưa quan tâm đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo, bồi dưỡng tương xứng, ngang tầm; chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ làm công tác giảng dạy ở các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng chưa hợp lý. Nguồn lực đầu tư cho công tác nghiên cứu, giảng dạy, quản lý, cơ sở vật chất còn nhiều hạn chế, bất cập. Nhận thức, ý thức trách nhiệm của một số cán bộ trong việc đi đào tạo, bồi dưỡng chưa đúng, chưa đầy đủ, nên chưa nêu cao trách nhiệm trong học tập; khả năng tiếp thu, cập nhật kiến thức được đào tạo, bồi dưỡng còn hạn chế, vận dụng vào thực tiễn công tác lãnh đạo, quản lý chưa được nhiều.

4. Công tác luân chuyển cán bộ

Trong công tác xây dựng Đảng, công tác cán bộ có vị trí quan trọng luôn được Đảng ta quan tâm chăm lo xây dựng từ khi thành lập đến nay. Công tác luân chuyển cán bộ là một khâu quan trọng trong công tác cán bộ, luôn được cấp ủy, tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị, tổ chức quan tâm thực hiện. Đảng ta xác định công tác luân chuyển cán bộ là khâu tiền đề, có ý nghĩa rất quan trọng đối với các khâu còn lại của công tác cán bộ. Vì vậy, các nghị quyết đại hội đại

biểu toàn quốc và nghị quyết đại hội đảng bộ các cấp các nhiệm kỳ đều quan tâm đề ra các mục tiêu, quan điểm, yêu cầu, tiêu chuẩn, chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong mỗi nhiệm kỳ và cho giai đoạn tiếp theo. Bộ Chính trị, Ban Bí thư, cấp ủy các cấp các khóa đã ban hành, cụ thể hóa nhiều nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, hướng dẫn, trong đó có nội dung về luân chuyển cán bộ, bao gồm: Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 25/01/2002 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý; Kết luận số 24-KL/TW ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo; Kết luận số 146-KL/TW ngày 04/10/2013 của Bộ Chính trị về tăng thêm chức danh phó bí thư, phó chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện để bố trí cán bộ luân chuyển; Kết luận số 36-KL/TW ngày 19/7/2017 và Quy định số 98-QĐ/TW ngày 07/10/2017 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ. Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện đạt kết quả quan trọng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp (kể cả cán bộ tham mưu, nhất là cán bộ tham mưu cấp chiến lược) cơ bản đủ phẩm chất và năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong từng thời kỳ cách mạng.

Ban Tổ chức Trung ương và ban tổ chức cấp ủy các cấp đã ban hành các hướng dẫn cụ thể về công tác tổ chức cán bộ, trong đó có công tác luân chuyển cán bộ để thực hiện thống nhất trong toàn Đảng, cụ thể là: Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05/11/2012 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị (khóa IX) và Kết luận số 24-KL/TW ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị (khóa XI); Hướng dẫn số 06-HD/BTCTW ngày 24/02/2017 về sửa đổi, bổ sung một số nội dung về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý tại Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05/11/2012 của Ban Tổ chức Trung ương; Công văn số 3294-CV/BTCTW ngày 26/7/2017 của Ban Tổ chức Trung ương về việc hướng dẫn một số nội dung về công tác quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2020 - 2025, 2021 - 2026 và các nhiệm kỳ tiếp theo. Các cấp ủy, tổ chức đảng đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện đạt một số kết quả tích cực.

Trên cơ sở các nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc mỗi nhiệm kỳ, nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, kết luận của Đảng do Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư ban hành mỗi nhiệm kỳ, Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã cụ thể hóa thành các luật, pháp lệnh, nghị quyết về

cán bộ, công chức, viên chức; Chính phủ đã ban hành các nghị định, quyết định, các bộ, ngành chức năng, địa phương, đơn vị đã ban hành các thông tư, chỉ thị, quyết định, quy chế, quy định về công tác cán bộ, công chức, viên chức và tổ chức thực hiện cơ bản đúng quy định, góp phần luân chuyển để đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, bầu cử vào các chức vụ cao hơn, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đồng bộ, toàn diện các lĩnh vực, các cấp, các ngành.

Nhìn chung, công tác luân chuyển cán bộ từ Trung ương đến cấp huyện những năm qua đã từng bước đi vào nền nếp và trở thành nhiệm vụ thường xuyên của nhiều cấp ủy, tổ chức đảng. Việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cấp, các ngành, địa phương, đơn vị đã góp phần đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ trong thực tiễn, giúp cho cán bộ có điều kiện rèn luyện, trưởng thành, phát triển nhanh và toàn diện, đồng đều hơn. Từ khi có Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 25/01/2002 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ đến năm 2016, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã luân chuyển 119 đồng chí về công tác tại địa phương; trong đó có 44 đồng chí được tham gia vào Ban Chấp hành Trung ương Đảng các khóa; 6 đồng chí được bầu vào Bộ Chính trị; 78 đồng chí được bầu cử, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn so với

trước khi luân chuyển (khóa IX có 23 đồng chí được luân chuyển, khóa X có 39 đồng chí được luân chuyển, khóa XI có 57 đồng chí được luân chuyển). Qua hoạt động thực tiễn ở các địa phương, đơn vị, cán bộ luân chuyển có điều kiện bộc lộ rõ phẩm chất, năng lực và uy tín, làm cơ sở cho việc đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ cả về trước mắt và lâu dài. Đồng thời, bổ sung, tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn về cán bộ và kết hợp với việc bố trí một số chức danh lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu ở cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương. Mặt khác, việc thực hiện luân chuyển cán bộ còn góp phần khắc phục tình trạng cục bộ địa phương, khép kín và trì trệ trong công tác cán bộ, tạo bước đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Việc luân chuyển cán bộ ở các cấp bước đầu được thực hiện đa dạng hơn: luân chuyển từ trên xuống dưới và từ dưới lên; từ lĩnh vực này sang lĩnh vực khác; từ địa phương này sang địa phương khác, từ khối Đảng sang khối Nhà nước và Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội. Cụ thể là:

Nhiệm kỳ 2005 - 2010: Luân chuyển dọc 12.366 cán bộ, trong đó từ cấp tỉnh xuống cấp huyện 2.406 cán bộ; từ cấp huyện lên cấp tỉnh 3.151 cán bộ; từ cấp

huyện xuống cấp xã 3.835 cán bộ; từ cấp xã lên cấp huyện 2.974 cán bộ. Luân chuyển ngang 7.483 cán bộ, trong đó có 2.901 cán bộ ở cấp tỉnh; 2.404 cán bộ ở cấp huyện và 2.178 cán bộ ở cấp xã.

Nhiệm kỳ 2010 - 2015: Luân chuyển dọc 11.199 cán bộ, trong đó 1.601 cán bộ từ cấp tỉnh xuống cấp huyện; 1.142 cán bộ từ cấp huyện lên cấp tỉnh; 5.583 cán bộ từ cấp huyện xuống cấp xã; 2.873 cán bộ từ cấp xã lên cấp huyện. Luân chuyển ngang 4.562 cán bộ, trong đó 1.684 cán bộ ở cấp tỉnh; 1.217 cán bộ ở cấp huyện và 1.661 cán bộ ở cấp xã.

Nhiệm kỳ 2015 - 2020: Luân chuyển dọc 5.032 cán bộ, trong đó từ cấp tỉnh về cấp huyện 708 cán bộ; từ cấp huyện lên cấp tỉnh 477 cán bộ; từ cấp huyện về cấp xã 2.538 cán bộ; từ cấp xã lên cấp huyện 1.309 cán bộ. Luân chuyển ngang 2.689 cán bộ, trong đó 663 cán bộ ở cấp tỉnh; 780 cán bộ ở cấp huyện và 1.246 cán bộ ở cấp xã.

Thông qua luân chuyển cán bộ, trong nhiệm kỳ 2015 - 2020, ở cấp tỉnh có 13 bí thư, 7 phó bí thư, 3 chủ tịch ủy ban nhân dân, 10 phó chủ tịch ủy ban nhân dân là cán bộ ở Trung ương luân chuyển về. Ở cấp huyện có 159 bí thư, 81 phó bí thư, 79 chủ tịch ủy ban nhân dân, 105 phó chủ tịch ủy ban nhân dân là cán bộ ở cấp tỉnh luân chuyển về. Ở cấp xã có 1.197 bí

thư, 294 phó bí thư, 499 chủ tịch ủy ban nhân dân, 447 phó chủ tịch ủy ban nhân dân là cán bộ ở cấp huyện luân chuyển về¹.

Có thể thấy, công tác luân chuyển cán bộ từ Trung ương về các địa phương trong những nhiệm kỳ qua đã góp phần đào tạo được nhiều cán bộ dự nguồn cấp chiến lược; nhiều đồng chí được tín nhiệm bầu vào Ban Chấp hành Trung ương Đảng, được phân công đảm nhiệm các cương vị lãnh đạo chủ chốt các địa phương, cơ quan, đơn vị. Trong số 59 cán bộ Trung ương luân chuyển về các địa phương, có 24 đồng chí (40,1%) được bầu hoặc bổ nhiệm chức vụ cao hơn; 17 đồng chí (28,8%) được bầu vào Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, trong đó có 13 ủy viên chính thức và 4 ủy viên dự khuyết; 7 đồng chí đã được điều động về Trung ương, 52 đồng chí đang tiếp tục công tác tại các địa phương,... Nhìn chung, những cán bộ đã qua luân chuyển đều có bước trưởng thành về chất, có đóng góp tích cực cho địa phương, đơn vị luân chuyển; tích lũy được nhiều kinh nghiệm thực tiễn hơn. Nhiều đồng chí đã tích cực, chủ động trong

1. Xem Ban Chỉ đạo Đề án Trung ương 7 khóa XII: *Dự thảo Báo cáo tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Tlđđ.*

công tác, bám sát địa bàn, nắm chắc tình hình địa phương, cơ sở; đoàn kết gắn bó với cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và Nhân dân địa phương, hoàn thành tốt nhiệm vụ được phân công, góp phần thúc đẩy thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng, an ninh trên địa bàn. Nhiều đồng chí sau luân chuyển đã được đề bạt, bổ nhiệm giữ chức vụ cao hơn hoặc phát triển ngay tại địa phương.

Tuy nhiên, việc thực hiện công tác luân chuyển cán bộ ở các cấp trong thời gian qua cho thấy, còn nhiều hạn chế, bất cập, thậm chí có khuyết điểm, vi phạm, cần phải được nhận diện rõ để có chủ trương, biện pháp chấn chỉnh, sửa chữa, khắc phục kịp thời và thực hiện đúng, có kết quả trong thời gian tới.

Trước hết, việc ban hành các quy định, hướng dẫn của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ nói chung, công tác luân chuyển cán bộ còn sự khác nhau, còn chậm, chưa kịp thời, đồng bộ, thống nhất, chưa cụ thể theo từng chức danh luân chuyển. Có một số nội dung còn sơ hở và chưa thực sự phù hợp với thực tiễn, gây khó khăn, lúng túng trong nhận thức và quá trình tổ chức thực hiện luân chuyển cán bộ của các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, tổ chức kinh tế của Nhà nước,... ở các cấp. Còn thiếu quy định, cơ chế và thực

hiện kiểm tra, giám sát, kiểm soát việc trao và thực thi quyền lực đối với người đứng đầu nên không ít trường hợp đã để người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội, tổ chức kinh tế của Nhà nước,... lợi dụng đưa người nhà, người thân, người đem tiền, đem tình để chạy được luân chuyển.

Thứ hai, một số cấp ủy, tổ chức đảng chưa nhận thức sâu sắc, đầy đủ về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ; chưa xác định rõ, thậm chí còn lẫn lộn giữa luân chuyển và điều động cán bộ; việc thực hiện và kết quả đạt được chưa đáp ứng nhu cầu thực tế, chưa đồng đều giữa các cấp, các ngành, các địa phương.

Thứ ba, công tác luân chuyển cán bộ ở một số nơi chưa dựa trên cơ sở đánh giá và hướng bố trí, sử dụng cán bộ sau luân chuyển; có nơi thực hiện chưa đúng quy định của Trung ương, của địa phương về tiêu chuẩn, điều kiện, thời gian luân chuyển (tối thiểu là 36 tháng), nên nhiều nơi đã đưa cán bộ đi luân chuyển không đúng đối tượng, tiêu chuẩn (không có trong quy hoạch, chưa được cấp có thẩm quyền phê duyệt quy hoạch hoặc được phê duyệt quy hoạch không đúng thẩm quyền và thời gian quy định). Thậm chí có nơi còn để xảy ra tiêu cực, để người đứng đầu lợi dụng đưa

người thân, người nhà,... đi luân chuyển, gây ảnh hưởng xấu trong dư luận và làm sai lệch mục đích, yêu cầu, tác dụng của công tác luân chuyển cán bộ.

Thứ tư, chủ trương kết hợp luân chuyển với bố trí một số chức danh lãnh đạo, quản lý không là người địa phương thiếu sự lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất; việc hướng dẫn chưa rõ, thiếu cụ thể về người địa phương, nên việc thực hiện giữa các địa phương còn khác nhau và kết quả còn hạn chế.

Thứ năm, việc trang bị kiến thức về công tác xây dựng Đảng, quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, đặc điểm, tình hình về kinh tế - xã hội, tâm lý, tập quán, đời sống của Nhân dân nơi đến luân chuyển,... cho cán bộ trước khi luân chuyển còn hạn chế, thiếu chủ động. Chức danh luân chuyển từ cấp trên về cấp dưới chủ yếu là cấp phó và phụ trách các lĩnh vực chung chung, không cụ thể; một số trường hợp không tham gia ban thường vụ cấp ủy nên khó có điều kiện, khả năng bộc lộ đầy đủ năng lực, phẩm chất, sự sáng tạo, quyết đoán, tính dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá, đương đầu với khó khăn, thử thách đặt ra từ thực tiễn của cán bộ và không được rèn luyện, thử thách một cách toàn diện trên các lĩnh vực. Một số cán bộ luân chuyển chưa bảo đảm thời gian theo quy định, có trường hợp chỉ hơn một năm đã rút về và được bổ nhiệm hoặc bầu vào chức vụ

cao hơn, gây dư luận không tốt trong cán bộ, đảng viên, Nhân dân và vô hình trung đã khuyến khích việc “chạy luân chuyển”.

Thứ sáu, việc lựa chọn địa bàn, chức danh luân chuyển của một số trường hợp còn bất hợp lý, làm hạn chế sự đóng góp của cán bộ; một số cán bộ luân chuyển chậm tiếp cận với công việc, cá biệt có trường hợp còn chọn địa bàn và vị trí trở về sau luân chuyển. Một số ít cán bộ luân chuyển thiếu thực tiễn, kỹ năng nên lúng túng, khó hòa nhập; một số khác chưa thể hiện được năng lực, vai trò của bản thân trong công tác, còn có biểu hiện dĩ hòa vi quý, “xuôi chiều” để không làm mất lòng cán bộ lãnh đạo địa phương và để được nhận xét tốt khi rút về.

Thứ bảy, công tác luân chuyển cán bộ chủ yếu mới thực hiện từ Trung ương về địa phương; việc luân chuyển cán bộ từ địa phương về Trung ương, luân chuyển giữa các ngành và giữa các địa phương còn ít, chưa phát huy được sức mạnh của cả đội ngũ cán bộ. Chưa có cơ chế theo dõi, kiểm tra, giám sát, nhận xét, đánh giá cán bộ luân chuyển; sự phối hợp giữa cơ quan quản lý cán bộ, cơ quan cử cán bộ đi, cơ quan tiếp nhận cán bộ luân chuyển trong việc đánh giá, nhận xét đối với cán bộ luân chuyển thiếu thường xuyên, chặt chẽ, dẫn đến việc bố trí, sử dụng cán bộ

còn bất cập, chưa hợp lý. Một số trường hợp chưa gắn liền chuyển với quy hoạch cán bộ nên khó bố trí, sử dụng sau luân chuyển.

Tình trạng luân chuyển cán bộ trong thời gian qua còn có những hạn chế, yếu kém, khuyết điểm, thậm chí vi phạm như trên có cả nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan.

Về nguyên nhân khách quan, một số quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về chủ trương, chính sách về công tác cán bộ nói chung, về luân chuyển cán bộ nói riêng chưa ban hành đồng bộ, đầy đủ, cụ thể, rõ ràng, kịp thời, thậm chí còn có những chồng chéo, mâu thuẫn, không thống nhất, bất cập, dẫn đến tổ chức thực hiện chưa chặt chẽ, phù hợp. Một số quy định của cấp ủy, tổ chức đảng, tổ chức nhà nước, cơ quan, đơn vị cấp dưới về công tác cán bộ, luân chuyển cán bộ còn chưa cụ thể hóa kịp thời, phù hợp với cấp mình, thậm chí còn trái với quy định chung của Đảng, Nhà nước và của cấp trên. Công tác dự báo và chủ động đề ra biện pháp, các quy định về luân chuyển cán bộ phù hợp, thống nhất, đồng bộ chưa được quan tâm đúng mức. Đại diện cấp ủy, tổ chức đảng cấp trên và các cán bộ theo dõi địa bàn của các ban xây dựng Đảng, cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ của Đảng, chính quyền cấp trên một số nơi không

được mời tham dự họp kiểm điểm, đánh giá, thực hiện công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ của cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới. Công tác thẩm định, cho ý kiến về luân chuyển cán bộ của các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy, chính quyền các cấp chưa đồng bộ, chặt chẽ, thậm chí còn có sự nể nang, ngại va chạm hoặc còn hình thức. Công tác chỉ đạo và thực hiện phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị trong công tác luân chuyển cán bộ chưa chặt chẽ, nhất là trong việc thực hiện quy trình luân chuyển, theo dõi, quản lý, kiểm tra, giám sát, kiểm soát và nhận xét, đánh giá cán bộ luân chuyển. Cấp ủy, tổ chức đảng, ủy ban kiểm tra cấp trên chưa coi trọng và chưa thường xuyên chỉ đạo, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, giám sát cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới thực hiện công tác luân chuyển cán bộ, dẫn đến cấp dưới thực hiện không đúng, không thống nhất hoặc có khuyết điểm, vi phạm. Việc xử lý vi phạm trong công tác luân chuyển cán bộ ở một số nơi còn chậm, chưa nghiêm.

Về *nguyên nhân chủ quan*, còn không ít cấp ủy, tổ chức đảng, chi bộ nhận thức chưa đúng mức về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ (không rõ mục đích, yêu cầu, luân chuyển không đúng đối tượng, không đúng quy trình...). Không ít cơ quan, đơn vị tiếp nhận cán bộ chưa thực

sự quan tâm, tạo điều kiện cho cán bộ luân chuyển công tác (vì cho rằng cán bộ luân chuyển là người của cơ quan, đơn vị khác đến công tác một thời gian, sau lại rút về). Có những cán bộ luân chuyển chưa xác định đúng vai trò, trách nhiệm của mình, làm việc cầm chừng, ngại khó, ngại khổ, ngại va chạm, “tư tưởng nhấp nhồm” muốn mau hết thời gian để được rút về bố trí chức vụ cao hơn, không thực sự gắn bó với địa phương, đơn vị, an phận thủ thường, chờ hết thời gian để được rút về hoặc tìm cách tác động để được rút về sớm hơn. Có một số trường hợp vì là người nhà, người thân, vì các quan hệ khác, đã tạo ra các lý do hết sức “chính đáng” để rút cán bộ luân chuyển về sớm, bố trí chức vụ “hấp dẫn” và cao hơn để tạo đà phát triển (tiến thân) thuận lợi cho cán bộ. Chưa thực sự quan tâm tổ chức nghiên cứu, quán triệt, ban hành, cụ thể hóa thành nguyên tắc, tiêu chí, tiêu chuẩn, phương pháp, trình tự, thủ tục luân chuyển cán bộ cụ thể, sát hợp và chặt chẽ. Việc tổ chức thực hiện nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, hướng dẫn của Đảng, của cấp trên và cấp mình về quy hoạch cán bộ chưa nghiêm túc, kết quả chưa cao. Tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm còn diễn ra khá phổ biến ở các cấp, các ngành, các tổ chức, cơ quan, đơn vị và chi bộ, nên đưa cán bộ chưa bảo đảm

tiêu chuẩn, điều kiện vào quy hoạch, sau đó đưa đi luân chuyển ngay, dẫn đến chất lượng cán bộ được đi luân chuyển chưa đạt yêu cầu.

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện luân chuyển của một số cấp ủy, tổ chức đảng chưa thực sự được quan tâm thường xuyên, kịp thời, đồng bộ; vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu và cấp ủy, tập thể lãnh đạo có nơi còn mờ nhạt, biểu hiện hình thức hoặc khoán trắng cho cơ quan tham mưu tổ chức; luân chuyển cán bộ không xuất phát từ mục tiêu chung và có biểu hiện bố trí người thân, người nhà, ê kíp, bè cánh, tiêu cực. Việc thực hiện quy trình, thủ tục, thẩm quyền luân chuyển cán bộ chưa bảo đảm theo đúng quy định. Chưa thực hiện đồng bộ công tác luân chuyển với công tác quy hoạch và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, ảnh hưởng đến chất lượng quy hoạch và việc thực hiện luân chuyển, bổ nhiệm, đề bạt, giới thiệu cán bộ ứng cử khi có nhu cầu. Chưa thực hiện đúng và tốt quy định của Đảng về kiểm tra, giám sát đối với công tác luân chuyển cán bộ để kịp thời phát huy ưu điểm, kinh nghiệm hay, cách làm tốt, khắc phục, sửa chữa, chấn chỉnh những hạn chế, khuyết điểm và xử lý khi có khuyết điểm, vi phạm, cũng như đề xuất sửa đổi, bổ sung những quy định không còn phù hợp và ban hành mới

những quy định còn thiếu. Việc khen thưởng, xử lý các vi phạm còn chưa kịp thời, chưa đúng người, đúng việc và thiếu nghiêm minh. Chưa thực sự coi trọng ban hành quy định cụ thể về cơ chế, nội dung, hình thức, biện pháp, thời gian tổ chức nhận xét, đánh giá, lấy ý kiến góp ý, phê bình của tổ chức đảng, của Nhân dân đối với cán bộ được luân chuyển, nên ý kiến nhận xét, đánh giá, góp ý, phê bình của tổ chức đảng, của Nhân dân chưa được tiếp thu đầy đủ, khách quan, toàn diện trong việc nhận xét, đánh giá cán bộ định kỳ và trước khi rút cán bộ luân chuyển về hoặc bố trí làm công tác khác. Cấp đưa cán bộ đi luân chuyển chưa thực hiện định kỳ sáu tháng hoặc hằng năm việc nghe cán bộ luân chuyển báo cáo tình hình thực hiện kết quả công tác, tâm tư, nguyện vọng, các kiến nghị để có biện pháp động viên, hỗ trợ, tạo điều kiện cho cán bộ yên tâm công tác và hoàn thành tốt nhiệm vụ. Cán bộ luân chuyển cũng chưa báo cáo đúng, đầy đủ, thực chất về khả năng công tác của mình với cấp có thẩm quyền. Cấp ủy, tổ chức đảng nơi tiếp nhận cán bộ luân chuyển cũng chưa nhận xét đúng, thực chất về kết quả làm việc, sự đóng góp của cán bộ luân chuyển cho địa phương đơn vị; thường nhận xét tốt để tạo điều kiện cho cán bộ phát triển. Công tác sơ

kết, tổng kết, rút kinh nghiệm về công tác luân chuyển cán bộ chưa được thực hiện thường xuyên, kịp thời, hiệu quả.

5. Công tác bổ nhiệm cán bộ

Đảng ta xác định công tác bổ nhiệm cán bộ là khâu có ý nghĩa rất quan trọng trong các khâu của công tác cán bộ. Vì vậy, nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc và nghị quyết đại hội đảng bộ các cấp các nhiệm kỳ đều quan tâm đề ra các mục tiêu, quan điểm, yêu cầu, tiêu chuẩn, tiêu chí, chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong mỗi nhiệm kỳ và cho giai đoạn tiếp theo. Bộ Chính trị, Ban Bí thư, cấp ủy các cấp các khóa đã ban hành, cụ thể hóa nhiều nghị quyết, chỉ thị, quyết định, quy chế, quy định, kết luận, hướng dẫn, trong đó có nội dung về bổ nhiệm cán bộ và tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện đạt kết quả quan trọng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp (kể cả cán bộ tham mưu, nhất là cán bộ tham mưu cấp chiến lược) cơ bản đủ phẩm chất và năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong từng thời kỳ cách mạng, bao gồm: Quyết định số 68-QĐ/TW ngày 04/7/2007 của Bộ Chính trị khóa VIII ban hành Quy chế bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử;

Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19/12/2017 của Bộ Chính trị về việc phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; Quyết định số 27/QĐ-TTg ngày 19/02/2003 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo; Kết luận số 12-KL/TW ngày 22/3/2017 của Bộ Chính trị về sửa đổi, bổ sung một số nội dung quy định về công tác cán bộ. Ban Tổ chức Trung ương Đảng và ban tổ chức cấp ủy các cấp đã ban hành các hướng dẫn cụ thể về công tác tổ chức cán bộ, trong đó có công tác bổ nhiệm cán bộ ngày càng hoàn thiện hơn để thực hiện thống nhất trong toàn Đảng.

Trên cơ sở các nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc mỗi nhiệm kỳ, nghị quyết, chỉ thị, quyết định, quy định, quy chế, kết luận của Đảng do Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư ban hành mỗi nhiệm kỳ, Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã cụ thể hóa thành các luật, pháp lệnh, nghị quyết về cán bộ, công chức, viên chức; Chính phủ đã ban hành các nghị định, quyết định, quy định, các bộ, ngành chức năng, địa phương, đơn vị đã ban hành các thông tư, chỉ thị, quyết định, quy chế, quy định về công tác cán bộ, công chức, viên chức, trong đó có công tác bổ nhiệm cán bộ và tổ chức thực hiện

cơ bản đúng quy định, đạt kết quả quan trọng, góp phần xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị, công tác xây dựng Đảng trong từng giai đoạn.

Nhiệm kỳ khóa X, có 628 đồng chí được bổ nhiệm; trong đó có 307 ở Trung ương và 321 ở địa phương. Nhiệm kỳ khóa XI, có 636 đồng chí được bổ nhiệm; trong đó có 288 ở Trung ương và 348 ở địa phương. Nhiệm kỳ khóa XII, có 249 đồng chí được bổ nhiệm, trong đó có 99 ở Trung ương và 150 ở địa phương).

Nhiệm kỳ 2010 - 2015: Có 2.080 lượt cán bộ được bổ nhiệm giám đốc sở, ngành và tương đương; 4.491 lượt cán bộ được bổ nhiệm phó giám đốc sở, ngành và tương đương, 36.653 lượt cán bộ được bổ nhiệm cấp trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương cấp tỉnh, thành phố.

Nhiệm kỳ 2015 - 2020: Có 1.077 lượt cán bộ được bổ nhiệm giám đốc sở, ngành và tương đương; 2.300 lượt cán bộ được bổ nhiệm phó giám đốc sở, ngành và tương đương, 19.388 lượt cán bộ được bổ nhiệm trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương ở cấp tỉnh, thành phố (tính đến năm 2017).

Nhìn chung, công tác bổ nhiệm cán bộ ở các cấp, các ngành đã cơ bản thực hiện theo đúng quy định,

hướng dẫn của Trung ương, từng bước đi vào nề nếp, đảm bảo Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ; phát huy vai trò, trách nhiệm của cấp ủy, tập thể lãnh đạo và của người đứng đầu. Đa số cán bộ được bổ nhiệm đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, thủ tục, nguyên tắc, thẩm quyền theo quy định, hầu hết phát huy tốt năng lực trong công tác và được cán bộ, đảng viên và Nhân dân tín nhiệm.

Tuy nhiên, việc thực hiện công tác bổ nhiệm cán bộ ở các cấp trong thời gian qua cho thấy còn nhiều hạn chế, bất cập, thậm chí có khuyết điểm, vi phạm, cần phải được nhận diện rõ để có chủ trương, biện pháp chấn chỉnh, sửa chữa, khắc phục kịp thời và thực hiện đúng quy định, có kết quả trong giai đoạn cách mạng mới.

Thứ nhất, việc ban hành các quy định, hướng dẫn của Đảng và Nhà nước về công tác bổ nhiệm đối với cán bộ, công chức, viên chức còn sự khác nhau, còn chậm, chưa kịp thời, đồng bộ, thống nhất, còn mang tính định tính, thiếu định lượng và chưa cụ thể theo từng chức danh bổ nhiệm. Có một số nội dung còn sơ hở và chưa thực sự phù hợp với thực tiễn, gây khó khăn, lúng túng trong nhận thức và quá trình tổ chức

thực hiện bổ nhiệm cán bộ của các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, tổ chức kinh tế của Nhà nước,... ở các cấp. Còn thiếu quy định, cơ chế và thực hiện kiểm tra, giám sát, kiểm soát việc trao và thực thi quyền lực đối với người đứng đầu nên không ít trường hợp đã để người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội, tổ chức kinh tế của Nhà nước,... lợi dụng bổ nhiệm người nhà, người thân, người đem tiền, đem tình chạy để được bổ nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý ở các cấp.

Thứ hai, việc bổ nhiệm cán bộ ở các cấp chưa có tầm nhìn chiến lược, lâu dài và toàn diện, đồng bộ; phổ biến còn tình trạng khép kín ở từng địa phương, cơ quan, đơn vị, tổ chức, chưa mở rộng việc bổ nhiệm cán bộ từ nguồn quy hoạch ở đơn vị khác, nơi khác theo quy hoạch “động” và “mở”. Hoặc do quy hoạch một chức danh tại chỗ với quá nhiều người nên khi có nhu cầu bổ nhiệm cán bộ, nhất là người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, tổ chức thì không thể thực hiện được theo quy trình vì phiếu bị phân tán, dẫn đến phải điều động, luân chuyển cán bộ từ nơi khác hoặc ở cấp trên về để bổ nhiệm hoặc bố trí thay thế,...

Thứ ba, một số nơi, việc bổ nhiệm cán bộ chưa xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của ngành, địa

phương và cơ cấu đội ngũ cán bộ cả trước mắt và lâu dài; có lúc, có nơi chưa coi trọng chất lượng, còn có biểu hiện nặng về thành phần xuất thân, thâm niên công tác, bằng cấp, cơ cấu, giới tính, độ tuổi, nên một số trường hợp bổ nhiệm chưa bảo đảm chất lượng, chưa phù hợp với trình độ, năng lực công tác thực tế của cán bộ.

Thứ tư, tính tiên phong, gương mẫu của một bộ phận cán bộ chưa cao, ngại việc khó, thích việc dễ, có nhiều lợi ích hoặc thuận lợi cho việc thăng tiến. Tình trạng bổ nhiệm, bố trí cán bộ là người thân, người nhà của cán bộ lãnh đạo chủ chốt, nhất là người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, tổ chức kinh tế của Nhà nước, người đem tiền, đem tình để chạy được bổ nhiệm “không trong sáng” còn diễn ra ở nhiều nơi. Nhiều trường hợp con, em cán bộ lãnh đạo các cấp được bổ nhiệm quá nhanh, “thần tốc” với nhiều chức vụ trong khoảng thời gian quá ngắn hoặc vừa được bổ sung vào quy hoạch, vừa thực hiện luôn quy trình bổ nhiệm ngay. Nhiều nơi bổ nhiệm số lượng cấp phó vượt quy định của Đảng, Nhà nước. Tình trạng bổ nhiệm “thần tốc”, bổ nhiệm người nhà, người thân, người có “quan hệ, tiền tệ, môn đệ”, “cùng ê kíp” để tạo vây cánh và làm chỗ dựa, chi phối, thao túng, thâm tóm quyền lực sau khi

“hạ cánh”, nhất là vào giai đoạn “hoàng hôn nhiệm kỳ” đã gây bức xúc trong dư luận xã hội.

Thứ năm, một số nơi chưa thực hiện đầy đủ, chặt chẽ các bước theo nguyên tắc, quy trình, thủ tục, thẩm quyền hoặc thực hiện còn hình thức. Cá biệt có nơi lợi dụng tập thể, quy trình để thực hiện ý đồ của người đứng đầu trong bổ nhiệm cán bộ vì nhiều lý do, động cơ khác nhau. Một số nơi, bổ nhiệm cán bộ không có trong quy hoạch hoặc quy hoạch được phê duyệt không đúng thẩm quyền, chưa bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện (chưa đủ thời gian công tác theo quy định, đang là công chức tập sự, đã hết tuổi quy hoạch đã đủ số lượng cấp phó, còn thiếu văn bằng, chứng chỉ theo quy định, hoặc có văn bằng, chứng chỉ không phù hợp, chưa được cơ quan có thẩm quyền thẩm định chất lượng văn bằng, chứng chỉ...), hoặc bổ nhiệm không đúng thẩm quyền theo quy định. Tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm, đoàn kết một chiều hoặc dĩ hòa vi quý, hoặc “người của anh được bổ nhiệm thì người của tôi cũng phải được bổ nhiệm”, không dám đấu tranh phê bình trong bổ nhiệm cán bộ còn xảy ra ở nhiều nơi, nhiều cấp, nhiều ngành. Không ít nơi còn tư tưởng cục bộ, không muốn nhận cán bộ lãnh đạo, quản lý từ nơi khác đến, trong khi nguồn nhân sự tại chỗ còn chưa bảo đảm hoặc nội bộ

cơ quan, đơn vị, tổ chức có tình trạng mất đoàn kết nội bộ trầm trọng, kéo dài. Cũng có tình trạng một số nơi có biểu hiện mất đoàn kết nội bộ, có đơn thư khiếu nại, tố cáo kéo dài, hoặc vì lý do khác, khi khuyết cán bộ lãnh đạo, quản lý là người đứng đầu nhưng không có biện pháp kiện toàn bổ nhiệm người thay thế, còn để cấp phó hoặc người đứng đầu trực tiếp phụ trách cơ quan, đơn vị cấp dưới thuộc phạm vi lãnh đạo, quản lý trong thời gian dài, dẫn đến phát sinh nhiều hệ lụy, sai phạm về sau. Bổ nhiệm cán bộ chưa coi trọng cơ cấu ba độ tuổi; chưa mạnh dạn bổ nhiệm cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số đủ tiêu chuẩn, điều kiện, có khả năng, triển vọng phát triển.

Thứ sáu, một số cấp ủy, tổ chức đảng, chi bộ chưa làm tốt công tác đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm. Vì vậy, không ít trường hợp cán bộ ở các cấp mới được bầu vào cấp ủy hoặc được bổ nhiệm đã bộc lộ yếu kém cả về phẩm chất, năng lực và uy tín, một số có vi phạm, khuyết điểm, thậm chí bị kỷ luật, trong đó có cả cán bộ cấp chiến lược. Một số trường hợp, tiến hành nhận xét, đánh giá cán bộ trước khi quyết định bổ nhiệm còn chưa thực chất, mang tính hình thức, chủ yếu nêu thành tích, kết quả, khuynh hướng phát triển, không dám chỉ thẳng thiếu sót, hạn chế, yếu

kém, bất cập, khuyết điểm, thậm chí sai phạm của cán bộ và những vấn đề cần lưu ý nếu được bổ nhiệm chức vụ cao hơn. Một số trường hợp người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức còn trực tiếp ký bản nhận xét cán bộ trước khi bổ nhiệm có nội dung không đúng đối với cán bộ là người thân, người nhà của mình vì động cơ vụ lợi. Có trường hợp người đứng đầu cấp ủy quản lý cán bộ nhận xét không đúng, không chính xác về khuyết điểm, vi phạm của cán bộ sinh hoạt ở đảng bộ mình để cán bộ có “lý lịch sạch” chuyển đến đơn vị khác công tác được bổ nhiệm chức vụ cao hơn; còn đơn vị bổ nhiệm cán bộ không làm tốt công tác thẩm tra, xác minh về lý lịch, quá trình công tác, sinh hoạt của cán bộ, còn tin vào nhận xét, đánh giá của cấp ủy, cơ quan, đơn vị nơi cán bộ chuyển đi, không phát hiện được khuyết điểm, vi phạm của cán bộ, nên chủ quan, phiến diện khi đánh giá về phẩm chất, năng lực, trình độ, uy tín, mức độ hoàn thành nhiệm vụ, triển vọng phát triển của cán bộ không đầy đủ, chính xác trước khi bổ nhiệm.

Thứ bảy, trách nhiệm và chất lượng tham mưu của cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ có mặt còn hạn chế; chưa sâu sát thực tế và chưa nắm chắc đội ngũ cán bộ hoặc chưa thật sự công tâm, khách quan, trung thực trong tham mưu vì nhiều nguyên nhân, nên chưa

kịp thời tham mưu cho cấp có thẩm quyền thay thế những cán bộ tín nhiệm thấp, năng lực không đảm bảo, không đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao.

Thực trạng công tác bổ nhiệm cán bộ trong thời gian qua còn có những hạn chế, yếu kém, khuyết điểm, thậm chí vi phạm như trên là do nhiều nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan khác nhau.

Về nguyên nhân khách quan, một số quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, về công tác bổ nhiệm cán bộ chưa ban hành đầy đủ, cụ thể, rõ ràng, kịp thời, liên thông, thậm chí còn có những chồng chéo, mâu thuẫn, không thống nhất, thiếu đồng bộ, bất cập. Một số quy định của cấp ủy, tổ chức đảng, tổ chức nhà nước, cơ quan, đơn vị cấp dưới về công tác cán bộ, bổ nhiệm cán bộ còn chưa cụ thể hóa kịp thời, phù hợp với cấp mình, thậm chí còn trái hoặc thấp hay cao hơn so với quy định chung của Đảng, Nhà nước và của cấp trên. Công tác dự báo và chủ động đề ra biện pháp phòng ngừa, các quy định về bổ nhiệm cán bộ phù hợp chưa được quan tâm đầu tư đúng mức. Đại diện cấp ủy, tổ chức đảng cấp trên và các cán bộ theo dõi địa bàn của các ban xây dựng Đảng, cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ của Đảng, chính quyền cấp trên một số nơi không được mời tham dự họp kiểm điểm, nhận xét, đánh giá, thực hiện công tác đề nghị

bổ nhiệm cán bộ của cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới. Công tác thẩm định về bổ nhiệm cán bộ của các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy, chính quyền các cấp chưa đồng bộ, chặt chẽ, đầy đủ, toàn diện các mặt, thậm chí còn có sự nể nang, ngại va chạm hoặc bỏ qua một số thủ tục theo quy định. Cấp ủy, tổ chức đảng, ủy ban kiểm tra cấp trên chưa coi trọng và chưa thường xuyên chỉ đạo, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, giám sát cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới thực hiện công tác cán bộ nói chung, công tác bổ nhiệm cán bộ nói riêng, dẫn đến cấp dưới thực hiện không đúng, không đầy đủ, không thống nhất hoặc có khuyết điểm, vi phạm. Việc xử lý vi phạm trong công tác cán bộ nói chung, công tác bổ nhiệm cán bộ nói riêng của cấp trên đối với cấp dưới ở một số nơi còn chậm, chưa nghiêm, chưa kiên quyết, triệt để.

Về nguyên nhân chủ quan, còn không ít cấp ủy, tổ chức đảng, chi bộ nhận thức chưa đúng mức về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác bổ nhiệm cán bộ. Chưa thực sự quan tâm tổ chức nghiên cứu, quán triệt, ban hành, cụ thể hóa thành nguyên tắc, tiêu chí, tiêu chuẩn, phương pháp, trình tự, thủ tục bổ nhiệm cán bộ cụ thể, sát hợp. Việc tổ chức thực hiện nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, hướng dẫn của Đảng, của cấp trên và cấp mình về công tác bổ nhiệm

cán bộ chưa nghiêm túc, kết quả chưa cao. Tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm và tính chiến đấu của một số cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy kém và còn diễn ra khá phổ biến ở các cấp, các ngành, các tổ chức, cơ quan, đơn vị và chi bộ, nên có cán bộ chưa bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện, uy tín thấp, mức độ hoàn thành công việc thấp, khả năng phát triển không cao,... vẫn đồng ý tiến hành làm quy trình bổ nhiệm hoặc vẫn để cho người đứng đầu quyết định bổ nhiệm người nhà, người thân của mình, người đem tiền, đem tình để chạy chức, chạy quyền. Chưa thực hiện đúng quy định của Đảng về kiểm tra, giám sát theo chức trách, nhiệm vụ đối với công tác cán bộ, trong đó có việc bổ nhiệm cán bộ theo thẩm quyền để kịp thời phát huy ưu điểm, kinh nghiệm hay, cách làm tốt, khắc phục, sửa chữa, chấn chỉnh, uốn nắn những hạn chế, yếu kém, bất cập, khuyết điểm và xử lý khi có vi phạm, cũng như đề xuất sửa đổi, bổ sung những quy định không còn phù hợp và ban hành mới những quy định còn thiếu. Chưa thực sự quan tâm ban hành quy định cụ thể về cơ chế, nội dung, hình thức, biện pháp, thời gian tổ chức lấy ý kiến góp ý, phê bình của Nhân dân đối với cán bộ, nên ý kiến góp ý, phê bình của Nhân dân chưa được coi trọng tiếp thu đầy đủ, trung thực, khách quan, toàn diện trong việc nhận xét, đánh giá

cán bộ trước khi xem xét, quyết định bổ nhiệm (trừ khi có đơn tố cáo, tố giác, phản ánh, kiến nghị, khiếu nại về cán bộ). Việc thực hiện quy trình, thủ tục, thẩm quyền bổ nhiệm chưa bảo đảm theo quy định; chưa chú trọng thực hiện nhận xét, đánh giá cán bộ khách quan, thận trọng, chặt chẽ, chính xác, đa kênh, đa chiều, đúng quy định trước khi quyết định bổ nhiệm. Một số nơi thường trực cấp ủy hoặc người đứng đầu lợi dụng thường trực cấp ủy cho chủ trương thực hiện quy trình bổ nhiệm cán bộ trái thẩm quyền vì thẩm quyền này của ban thường vụ cấp ủy hoặc cấp ủy. Người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng ở một số nơi chưa gương mẫu, còn thực hiện không đúng nguyên tắc tập trung dân chủ, đã vận động, lôi kéo các đồng chí trong cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy, trong tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị, “ủng hộ” trong việc thảo luận, bỏ phiếu bổ nhiệm người thân, người nhà, người cùng vây cánh thiếu tài, kém đức hoặc vì động cơ vụ lợi, không bỏ phiếu quyết định bổ nhiệm người đủ đức, đủ tài, đủ tiêu chuẩn, điều kiện người không hợp với mình.

6. Công tác bầu cử trong Đảng

Đảng ta xác định công tác bầu cử là khâu có ý nghĩa rất quan trọng đối với tất cả các khâu của công

tác cán bộ. Vì vậy, các nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc và nghị quyết đại hội đảng bộ các cấp các nhiệm kỳ đều quan tâm đề ra các mục tiêu, quan điểm, yêu cầu, tiêu chuẩn, tiêu chí, chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong mỗi nhiệm kỳ và cho giai đoạn tiếp theo. Bộ Chính trị, Ban Bí thư, cấp ủy các cấp các khóa đã ban hành, cụ thể hóa nhiều nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, hướng dẫn, trong đó có công tác bầu cử trong Đảng và tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện đạt kết quả quan trọng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp cơ bản đủ phẩm chất và năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong từng thời kỳ cách mạng. Ban Tổ chức Trung ương và ban tổ chức cấp ủy các cấp đã ban hành các hướng dẫn cụ thể về công tác bầu cử trong Đảng theo quy định để thực hiện thống nhất trong toàn Đảng.

Việc bầu cử trong Đảng thực hiện theo Quy chế bầu cử trong Đảng do Bộ Chính trị ban hành. Các quy chế thường xuyên được bổ sung, sửa đổi qua các nhiệm kỳ đại hội cho phù hợp với tình hình thực tế. Đến nhiệm kỳ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng, Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã ban hành Quy chế bầu cử trong Đảng theo Quyết định số 244-QĐ/TW ngày 09/6/2014, có nhiều nội dung mới

như: Phạm vi điều chỉnh của Quy chế từ chi bộ đến Ban Chấp hành Trung ương Đảng (các quy chế trước đây do Bộ Chính trị ban hành chỉ điều chỉnh từ chi bộ đến các cấp ủy trực thuộc Trung ương); bảo đảm vừa mở rộng dân chủ, vừa tăng cường tập trung và đề cao kỷ cương, kỷ luật của Đảng. Quy chế xác định trách nhiệm của các cấp ủy viên cấp triệu tập đại hội khi không được cấp ủy đương nhiệm giới thiệu thì ở đại hội không được đề cử người ngoài danh sách do cấp ủy giới thiệu, không được ứng cử và không được nhận đề cử; quy định số dư trong danh sách bầu cử không quá 30% so với số lượng cần bầu; khi số dư quá 30% thì lấy ý kiến của đại biểu tại đại hội đối với những người tự ứng cử, được đại hội đề cử và lấy từ cao xuống thấp, bảo đảm số dư không quá 30% để khắc phục tình trạng phân tán phiếu, bầu thiếu số lượng.

Nhìn chung, công tác bầu cử trong Đảng được coi trọng và thực hiện hiệu quả hơn theo các quy định, hướng dẫn của Đảng gắn với quy hoạch và bố trí, sử dụng cán bộ. Để tiếp tục đổi mới công tác bầu cử trong Đảng và mở rộng dân chủ trực tiếp tại đại hội, trong một số nhiệm kỳ đại hội gần đây, Trung ương đã chỉ đạo thực hiện thí điểm chủ trương đại hội đảng bộ cơ sở trực tiếp bầu bí thư cấp ủy đã đem lại một số kết quả và kinh nghiệm bước đầu. Thực hiện các văn

bản chỉ đạo, hướng dẫn của Trung ương, công tác chuẩn bị nhân sự cấp ủy và bầu cử tại đại hội đảng bộ các cấp và đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng đã được chuẩn bị chu đáo, tiến hành chặt chẽ, nghiêm túc, bảo đảm dân chủ, đúng quy trình và đạt kết quả tốt. Hầu hết số được cấp ủy đề cử với đại hội đều trúng cử với số phiếu tập trung cao.

Kết quả bầu cử cấp ủy ở đại hội các cấp nhìn chung đủ số lượng, đảm bảo chất lượng, cơ cấu theo quy định và cơ bản trong quy hoạch. Tại đại hội đảng bộ tỉnh các cấp nhiệm kỳ 2015 - 2020, cấp ủy đổi mới 35,49%; tỷ lệ cấp ủy viên nữ, trẻ, là người dân tộc thiểu số cao hơn so với nhiệm kỳ trước; trình độ các mặt của cấp ủy viên, nhất là ủy viên ban thường vụ được nâng lên rõ rệt và cơ bản đã kinh qua chức danh lãnh đạo chủ chốt ở cấp huyện. Hầu hết các đồng chí được Trung ương điều động, luân chuyển về các địa phương đều trúng cử ban chấp hành, ban thường vụ, trong đó nhiều đồng chí được bầu làm bí thư, phó bí thư. Trong nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng, Ban Chấp hành Trung ương Đảng đổi mới 48%; tuổi bình quân là 53 tuổi; tỷ lệ nữ đạt 10%; dưới 40 tuổi có 1,5%; người dân tộc thiểu số có 8,5%; Bộ Chính trị đổi mới 63% và phần lớn đều trong quy hoạch; tỷ lệ nữ và tuổi trẻ tham gia Bộ Chính trị cao hơn nhiều so với các nhiệm kỳ trước.

Có thể khẳng định, công tác bầu cử trong Đảng ở các cấp thời gian qua đã từng bước có chuyển biến, đổi mới tích cực; bước đầu khắc phục được một số hạn chế, bất cập trong công tác bầu cử trong Đảng, giúp cho việc phân công, bố trí, sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp chủ động, phù hợp và hiệu quả hơn.

Tuy nhiên, việc thực hiện công tác bầu cử trong Đảng ở các cấp trong thời gian qua cho thấy cũng còn nhiều hạn chế, bất cập, thậm chí có khuyết điểm, cần phải được nhận diện rõ để có chủ trương, biện pháp chấn chỉnh, sửa chữa, khắc phục.

Trước hết, việc ban hành các quy định, hướng dẫn của Đảng về công tác bầu cử trong Đảng có nội dung chưa phù hợp, chưa sát thực tế tình hình, địa phương, đơn vị, như quy định số dư không quá 30% so với số lượng cần bầu là chưa phù hợp đối với cấp cơ sở. Việc bầu cử chức danh bí thư, phó bí thư tuy đã có quy định phải có số dư nhưng trên thực tế nói chung đều không được thực hiện vì nhiều lý do...

Thứ hai, công tác lãnh đạo, chỉ đạo và chuẩn bị nhân sự đại hội của một số cấp ủy chưa chặt chẽ, cụ thể, sâu sát, thường xuyên; có nơi chưa thực sự phát huy dân chủ và chưa thực hiện đúng nguyên tắc, quy trình, thủ tục; còn có biểu hiện nể nang, dĩ hòa vi

quý, “người của anh vào được danh sách bầu thì người của tôi cũng phải được vào danh sách bầu”, nên chất lượng có mặt còn hạn chế. Việc bầu cử ban chấp hành, ban thường vụ ở một số đại hội còn có biểu hiện vận động phiếu bầu, cục bộ, lợi ích nhóm, không đảm bảo số dư hoặc bầu thiếu số lượng theo quy định; có trường hợp chưa bảo đảm điều kiện, tiêu chuẩn cấp ủy viên nhưng trúng cử; có trường hợp bảo đảm tiêu chuẩn và được cấp ủy giới thiệu nhưng không trúng cử, kể cả chức danh chủ chốt.

Thứ ba, tình trạng bầu cử còn thiếu, không bảo đảm số lượng theo quy định, không bảo đảm cơ cấu, tỷ lệ, không tái cử cấp ủy viên, ủy viên ban thường vụ cấp ủy,... vẫn còn xảy ra ở một số địa phương. Tại đại hội đảng bộ cấp tỉnh nhiệm kỳ 2015 - 2020, bầu thiếu 38 cấp ủy viên; 35 trường hợp được cấp ủy giới thiệu không trúng cử; 6 trường hợp được giới thiệu tái cử để cơ cấu ban thường vụ, nhưng không trúng cử ban chấp hành. Bầu thường trực cấp ủy còn thiếu 6 đồng chí, có 2 phó bí thư cấp ủy khóa cũ được cấp ủy giới thiệu tái cử, nhưng chỉ trúng cử ban chấp hành, không trúng cử ban thường vụ cấp ủy. Nhiều cấp ủy bầu không đạt tỷ lệ cấp ủy viên nữ, trẻ, là người dân tộc thiểu số, thậm chí một số nơi tỷ lệ cấp ủy viên là nữ và trẻ tuổi rất thiếu so với tỷ lệ quy định.

Thứ tư, số lượng ban chấp hành, ban thường vụ cấp ủy các cấp có xu hướng tăng qua các nhiệm kỳ đại hội, nhưng số lượng cơ cấu và chất lượng có mặt còn hạn chế, bất cập.

Đại hội IX: Ban Chấp hành Trung ương Đảng có 150 ủy viên, Bộ Chính trị có 15 ủy viên; cấp tỉnh có 39 - 47 cấp ủy viên, ban thường vụ có 11 - 13 cấp ủy viên; cấp huyện có 25 - 33 cấp ủy viên, ban thường vụ có 9 - 11 cấp ủy viên.

Đại hội X: Ban Chấp hành Trung ương Đảng có 160 ủy viên chính thức và 21 ủy viên dự khuyết, Bộ Chính trị có 14 ủy viên; cấp tỉnh có 43 - 49 cấp ủy viên, ban thường vụ có 11 - 13 cấp ủy viên; cấp huyện có 27 - 39 cấp ủy viên, ban thường vụ có 9 - 11 cấp ủy viên.

Đại hội XI: Ban Chấp hành Trung ương Đảng có 175 ủy viên chính thức và 25 ủy viên dự khuyết, Bộ Chính trị có 16 ủy viên; cấp tỉnh có 49 - 55 cấp ủy viên, ban thường vụ không quá 15 cấp ủy viên; cấp huyện có 33 - 45 cấp ủy viên, ban thường vụ có 11 - 13 cấp ủy viên.

Đại hội XII: Ban Chấp hành Trung ương Đảng có 180 ủy viên chính thức và 20 ủy viên dự khuyết, Bộ Chính trị có 19 ủy viên; cấp tỉnh có 43 - 55 cấp ủy viên, ban thường vụ có 13 - 15 cấp ủy viên; cấp huyện có 29 - 41 cấp ủy viên, ban thường vụ có 9 -

11 cấp ủy viên. Riêng Hà Nội không quá 75 cấp ủy viên, Thành phố Hồ Chí Minh, Thanh Hóa, Nghệ An không quá 69 cấp ủy viên; ban thường vụ không quá 17 cấp ủy viên.

Do số lượng cấp ủy viên các cấp ngày càng nhiều và cơ cấu, chất lượng có mặt còn hạn chế, nên chưa tạo được động lực phấn đấu và cạnh tranh lành mạnh, công bằng trong đội ngũ cán bộ; việc phân công nhiệm vụ các cấp ủy viên, ủy viên ban thường vụ cấp ủy sau đại hội ở một số nơi gặp khó khăn, lúng túng, phải điều động, luân chuyển, chỉ định cán bộ từ nơi khác đến hoặc từ cấp trên về để thay thế.

Tình trạng bầu cử trong Đảng trong thời gian qua còn có những hạn chế, yếu kém, khuyết điểm như trên do nhiều nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan:

Về nguyên nhân khách quan, khi Đảng ta lãnh đạo thực hiện sự nghiệp đổi mới, thực hiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, chủ động hội nhập quốc tế, quá trình này có những sự tác động nhiều mặt đến công tác xây dựng Đảng, trong đó có công tác bầu cử trong Đảng, nhưng chưa được quan tâm đầu tư nghiên cứu, đổi mới toàn diện, căn bản, đồng bộ để nâng cao chất lượng, hiệu quả công

tác bầu cử trong Đảng, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn thực hiện nhiệm vụ chính trị và công tác xây dựng Đảng. Một số nội dung quy định của Đảng về công tác bầu cử chưa ban hành đồng bộ, đầy đủ, cụ thể, rõ ràng, chưa phù hợp, còn bất cập, nhưng chậm được nghiên cứu, bổ sung, điều chỉnh cho sát hợp, kịp thời với từng loại hình cấp ủy, từng loại hình tổ chức đảng. Việc phê duyệt phương án nhân sự cấp ủy khóa mới ở một số nơi chưa đúng quy định, việc chuẩn y kết quả bầu cử cấp ủy ở một số nơi còn chậm, còn mang tính hình thức, chưa phát hiện được khuyết điểm, sai phạm trong quá trình bầu cử hoặc không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện về nhân sự. Việc giải quyết khiếu nại, tố cáo sau bầu cử một số trường hợp còn chậm, chưa triệt để.

Về nguyên nhân chủ quan, còn không ít cấp ủy, tổ chức đảng, chi bộ nhận thức chưa đúng mức về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác bầu cử trong Đảng, chưa thực sự quan tâm tổ chức nghiên cứu, quán triệt, ban hành, cụ thể hóa quy định của Điều lệ Đảng, Quy chế bầu cử trong Đảng thành quy định của cấp mình và tổ chức thực hiện đúng quy định, có chất lượng, đạt kết quả. Chưa quan tâm tập trung chỉ đạo thực hiện đại hội điểm, trong đó có công tác bầu cử để rút kinh nghiệm trước khi tổ chức

chỉ đạo đại hội đảng bộ các cấp trong toàn đảng bộ. Quá trình tổ chức đại hội đảng bộ các cấp chưa kịp thời phát hiện những khó khăn, vướng mắc, bất cập trong các quy định, trong việc tổ chức bầu cử tại đại hội để kịp thời hướng dẫn bổ sung và chỉ đạo thực hiện đúng quy định. Một số đồng chí ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp trên được phân công chỉ đạo đại hội đảng bộ cấp dưới và cán bộ các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy cấp trên được phân công dự đại hội đảng bộ cấp dưới do trình độ, năng lực, việc nắm và hiểu quy định về công tác cán bộ, công tác bầu cử trong Đảng còn hạn chế, khi có vấn đề phát sinh còn lúng túng trong chỉ đạo, hướng dẫn, dẫn đến việc thực hiện công tác bầu cử còn chưa đảm bảo nguyên tắc, quy trình, thủ tục, dẫn đến có khuyết điểm, sai phạm. Việc chỉ đạo, theo dõi, kiểm tra, giám sát của cấp trên đối với cấp dưới trong quá trình thực hiện đại hội đảng bộ nói chung, thực hiện công tác bầu cử trong Đảng nói riêng chưa được quan tâm đúng mức, kịp thời, có nơi còn bị buông lỏng, xem nhẹ. Công tác thông tin, thỉnh thị, báo cáo có lúc, có nơi chưa kịp thời, đầy đủ, chính xác. Chưa quan tâm đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu về công tác tổ chức cán bộ tương xứng, ngang tầm, nên hạn chế trong việc tham mưu

tổ chức thực hiện công tác đại hội đảng bộ, trong đó có công tác bầu cử trong Đảng. Năng lực điều hành của một số cán bộ tại đại hội đảng bộ, hội nghị ban chấp hành các cấp khi bầu cử còn hạn chế, lúng túng do không nắm vững quy định...

7. Công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng

Đảng ta xác định kiểm tra, giám sát công tác cán bộ là khâu có ý nghĩa rất quan trọng trong các khâu của công tác cán bộ. Vì vậy, các nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc và nghị quyết đại hội đảng bộ các cấp các nhiệm kỳ đều quan tâm đề ra các mục tiêu, quan điểm, yêu cầu, tiêu chuẩn, tiêu chí, chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ trong mỗi nhiệm kỳ và cho giai đoạn tiếp theo. Bộ Chính trị, Ban Bí thư, cấp ủy các cấp các khóa đã ban hành, cụ thể hóa nhiều nghị quyết, chỉ thị, quyết định, quy chế, quy định, kết luận, hướng dẫn, trong đó có nội dung về công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ và tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện đạt kết quả quan trọng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp cơ bản đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị, công tác xây dựng Đảng trong từng thời kỳ cách mạng. Cụ thể là: Ban Chấp hành Trung ương Đảng

ban hành Nghị quyết Trung ương 5 khóa X về tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của Đảng (Nghị quyết số 14-NQ/TW ngày 30/7/2007); Quyết định số 46-QĐ/TW ngày 01/11/2011 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng ban hành Hướng dẫn thực hiện các quy định về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng trong Chương VII, Chương VIII Điều lệ Đảng khóa XI (nay là Quy định số 30-QĐ/TW ngày 26/7/2016 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng thi hành Chương VII, Chương VIII Điều lệ Đảng về công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật của Đảng).

Bộ Chính trị khóa X đã ra Quyết định số 58-QĐ/TW ngày 07/5/2007 ban hành Quy chế về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ (nay là Quy định số 179-QĐ/TW ngày 25/02/2019 của Bộ Chính trị); Quyết định số 158-QĐ/TW ngày 12/5/2008 của Bộ Chính trị khóa X ban hành Quy chế chất vấn trong Đảng; Kết luận số 72-KL/TW ngày 15/10/2010 của Bộ Chính trị khóa X về Chiến lược công tác kiểm tra, giám sát của Đảng đến năm 2020; Thông báo kết luận số 68-TB/TW ngày 30/12/2011 của Bộ Chính trị khóa XI sơ kết trên 4 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 (khóa X) về tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của Đảng; Quy định số 211-QĐ/TW ngày 08/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về giám sát đảng viên là cán bộ thuộc diện Bộ

Chính trị, Ban Bí thư quản lý; Quy định số 210-QĐ/TW ngày 08/11/2013 của Bộ Chính trị khóa XI về giải quyết tố cáo đối với đảng viên là cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý; Quy định số 85-QĐ/TW ngày 23/5/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng kiểm tra, giám sát việc kê khai tài sản của cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý; Quyết định số 68-QĐ/TW ngày 21/3/2012 của Bộ Chính trị khóa XI ban hành Quy chế giám sát trong Đảng (nay là Quy định số 86-QĐ/TW ngày 01/6/2017 về giám sát trong Đảng); Quy định số 181-QĐ/TW ngày 30/3/2013 của Bộ Chính trị khóa XI về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm (nay là Quy định số 102-QĐ/TW ngày 15/11/2017 của Bộ Chính trị về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm); Thông báo Kết luận số 38-TB/TW ngày 03/8/2017 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Chiến lược công tác kiểm tra, giám sát của Đảng đến năm 2020 (Kết luận số 72-KL/TW ngày 10/5/2010 của Bộ Chính trị khóa X); Thông báo Kết luận số 156-TB/TW ngày 01/10/2019 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa X về tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của Đảng.

Ban Bí thư ban hành Quy định số 55-QĐ/TW ngày 10/01/2012 về công tác kiểm tra của tổ chức đảng đối với việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức của cán bộ, đảng

viên (nay là Quy định số 109-QĐ/TW ngày 03/01/2018 về công tác kiểm tra của tổ chức đảng đối với việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên); Quy định số 101-QĐ/TW ngày 07/6/2012 của Ban Bí thư về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp. Ban Chấp hành Trung ương ban hành Quy định số 08-QĐi/TW ngày 25/10/2018 về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng; Bộ Chính trị ban hành Chỉ thị số 27-CT/TW ngày 10/01/2019 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác bảo vệ người phát hiện, tố giác, người đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; Ban Bí thư ban hành Quy định số 195-QĐ/TW ngày 18/6/2019 về chỉ đạo của ủy viên kiểm tra cấp trên đối với ủy ban kiểm tra cấp dưới trong công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng.

Ủy ban Kiểm tra Trung ương và ủy ban kiểm tra các cấp đã ban hành các hướng dẫn, quy trình, quy định cụ thể về công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ ngày càng hoàn thiện hơn để thực hiện thống nhất trong toàn Đảng, bao gồm: Hướng dẫn số 07-HD/UBKTTW ngày 11/9/2007 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương Đảng thực hiện “Quy chế về chế độ

kiểm tra, giám sát công tác cán bộ” (ban hành kèm theo Quyết định số 58-QĐ/TW ngày 07/5/2007 của Bộ Chính trị); Hướng dẫn số 15-HD/UBKTTW ngày 14/7/2008 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương Đảng về thực hiện Quyết định số 158-QĐ/TW ngày 12/5/2008 của Bộ Chính trị về ban hành Quy chế chất vấn trong Đảng; Hướng dẫn số 05-HD/UBKTTW ngày 17/4/2012 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương Đảng thực hiện Quy định về công tác kiểm tra của tổ chức đảng đối với việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức của cán bộ, đảng viên; Hướng dẫn số 02-HD/UBKTTW ngày 21/11/2016 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương Đảng thực hiện một số điều trong Quy định số 30-QĐ/TW thi hành Chương VII và Chương VIII Điều lệ Đảng về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng; Hướng dẫn số 06-HD/UBKTTW ngày 20/6/2012 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương về thực hiện Quy chế giám sát trong Đảng (nay là Hướng dẫn số 02-HD/UBKTTW ngày 12/9/2017 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương Đảng về thực hiện một số điều trong Quy định số 86-QĐ/TW của Bộ Chính trị về giám sát trong Đảng); Hướng dẫn số 09-HD/UBKTTW ngày 06/6/2013 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương Đảng về thực hiện Quy định số 181-QĐ/TW ngày 30/3/2013 của Bộ Chính trị về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm

(nay là Hướng dẫn số 04-HD/UBKTTW ngày 22/3/2018 hướng dẫn thực hiện một số điều trong Quy định số 102-QĐ/TW ngày 15/11/2017 của Bộ Chính trị về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm).

Trên cơ sở các nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc mỗi nhiệm kỳ, nghị quyết, chỉ thị, quyết định, quy định, quy chế, kết luận của Đảng do Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư ban hành mỗi nhiệm kỳ, Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã cụ thể hóa thành các luật, pháp lệnh, nghị quyết về cán bộ, công chức, viên chức; Chính phủ đã ban hành các nghị định, quyết định, quy định, các bộ, ngành chức năng, địa phương, đơn vị đã ban hành các thông tư, chỉ thị, quyết định, quy chế, quy định về công tác cán bộ, công chức, viên chức, làm căn cứ, cơ sở, điều kiện cho thực hiện công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ được cụ thể, toàn diện, đầy đủ, chính xác, đạt kết quả.

Nhìn chung, công tác kiểm tra, giám sát trong những nhiệm kỳ vừa qua đã cơ bản thực hiện theo đúng quy định, hướng dẫn của Trung ương, từng bước đi vào nền nếp. Công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, nhất là những vụ việc gây dư luận bức xúc, cán bộ, đảng viên và Nhân dân quan tâm đã được đề

cao và thực hiện kịp thời, nghiêm túc, có kết quả, xử lý nghiêm minh cán bộ và tổ chức đảng có khuyết điểm, vi phạm trong công tác cán bộ. Nhiều vụ việc vi phạm trong công tác cán bộ có liên quan đến tham nhũng, tiêu cực, vi phạm Điều lệ Đảng, pháp luật của Nhà nước đã được phát hiện và kiểm tra, xem xét, kết luận, xử lý nghiêm minh; nhiều tổ chức đảng và đảng viên ở các cấp, các lĩnh vực, kể cả cán bộ cao cấp bị xử lý kỷ luật. Trong đó có một số cán bộ, đảng viên phải xử lý cả bằng kỷ luật hành chính và bằng pháp luật, đã góp phần đấu tranh, ngăn chặn tình trạng tham nhũng, tiêu cực, lợi ích nhóm, chủ nghĩa thân hữu, “tư duy nhiệm kỳ”, “bệnh thành tích”, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong cán bộ, đảng viên.

Từ nhiệm kỳ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng đến nay, cấp ủy các cấp đã kiểm tra chấp hành nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đối với 3.117.670 đảng viên; Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy các cấp, chi bộ đã thi hành kỷ luật đối với 125.406 đảng viên vi phạm; giải quyết khiếu nại kỷ luật đảng của 1.629 đảng viên. Cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy các cấp và

chi bộ cùng với việc giám sát thường xuyên đối với đảng viên, còn tiến hành giám sát theo chuyên đề đối với 939.101 đảng viên.

Từ nhiệm kỳ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng đến nay, ủy ban kiểm tra các cấp đã tiến hành kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm đối với 260.028 đảng viên; giải quyết tố cáo đối với 70.827 đảng viên; thi hành kỷ luật đảng đối với 102.319 đảng viên vi phạm; giải quyết khiếu nại kỷ luật đảng của 5.698 đảng viên. Ủy ban kiểm tra các cấp cùng với việc thực hiện giám sát thường xuyên đối với đảng viên, đã tiến hành giám sát chuyên đề đối với 464.528 đảng viên, đã phát hiện và chuyển sang kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm đối với 4.400 đảng viên.

Tuy nhiên, việc thực hiện công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ ở các cấp trong thời gian qua cho thấy cũng còn nhiều hạn chế, bất cập, thậm chí có khuyết điểm cần phải được làm rõ để có chủ trương, biện pháp chấn chỉnh, sửa chữa, khắc phục kịp thời và thực hiện đúng quy định của Đảng, có chất lượng, hiệu lực, hiệu quả trong giai đoạn cách mạng mới.

Trước hết, việc ban hành các quy định, hướng dẫn của Đảng và Nhà nước về công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng nói chung, về kiểm tra, giám sát công tác cán bộ nói riêng còn sự khác nhau, chưa

kip thời, chưa thật đồng bộ, thống nhất ở các cấp ủy, tổ chức đảng và chi bộ. Có một số nội dung còn chưa đầy đủ, chưa đủ rõ, chưa thực sự phù hợp với thực tiễn, gây khó khăn, lúng túng trong nhận thức và quá trình tổ chức thực hiện kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm của cán bộ và tổ chức đảng ở các cấp. Còn thiếu quy định, cơ chế và thực hiện việc kiểm tra, giám sát, kiểm soát việc trao và thực thi quyền lực đối với người đứng đầu nên không ít trường hợp đã để người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội, tổ chức kinh tế của Nhà nước,... lợi dụng để thực hiện đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử người nhà, người thân, người đem tiền, đem tình chạy để được quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu bầu cử các chức vụ lãnh đạo, quản lý các cấp không đúng thẩm quyền, nguyên tắc, quy trình, thủ tục, không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định của Đảng, Nhà nước.

Thứ hai, một số cấp ủy, tổ chức đảng chưa chủ động và coi trọng lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ thường xuyên và đột xuất theo quy định. Có nơi, có lúc, việc kiểm tra, giám sát công tác cán bộ còn mang tính hình

thức, chiếu lệ, hiệu quả chưa cao, chưa đủ sức răn đe, phòng ngừa, ngăn chặn khuyết điểm, vi phạm của cán bộ, đảng viên, kể cả cán bộ cao cấp và tổ chức đảng.

Thứ ba, công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ chưa trở thành nền nếp, có nơi bị buông lỏng; chưa có trọng tâm, trọng điểm; chưa kiên quyết xử lý những cán bộ có khuyết điểm, sai phạm, nhất là cán bộ trung và cao cấp. Chưa kịp thời xử lý khuyết điểm, vi phạm của cấp ủy, tổ chức đảng và cán bộ, đảng viên có liên quan đến vi phạm về công tác cán bộ. Nhiều vụ việc có dấu hiệu vi phạm về công tác cán bộ chỉ được thực hiện khi có đơn thư tố cáo, báo chí phản ánh. Hiệu quả kiểm tra, giám sát cấp ủy viên cùng cấp, nhất là ủy viên ban thường vụ cấp ủy, cán bộ thuộc diện cấp ủy cùng cấp quản lý về công tác cán bộ còn hạn chế và việc tự phê bình, tự kiểm tra về công tác cán bộ của cán bộ, cấp ủy, ủy ban các cấp thuộc tổ chức đảng chưa cao, chưa trở thành nền nếp và chế độ theo quy định.

Thứ tư, một số nội dung, quy trình, phương pháp kiểm tra, giám sát công tác cán bộ chậm đổi mới, chưa sát hợp tình hình thực tế về khuyết điểm vi phạm trong công tác cán bộ, nên chưa kịp thời phát hiện được những thiếu sót, hạn chế, khuyết điểm, thậm chí vi phạm trong công tác cán bộ để kiểm tra,

giám sát. Một số cuộc kiểm tra, giám sát cán bộ của cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy các cấp chưa bảo đảm quy trình, thủ tục, chưa sâu, còn hình thức, nên chất lượng, hiệu quả còn hạn chế.

Thứ năm, năng lực, trình độ của một bộ phận cán bộ làm công tác kiểm tra ở các cấp còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, thậm chí còn xảy ra tiêu cực, nên chưa thực hiện tốt nhiệm vụ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ.

Nguyên nhân của tình trạng kiểm tra, giám sát công tác cán bộ trong thời gian qua còn có những hạn chế, yếu kém, khuyết điểm như trên, trước hết là do nhận thức của một số cấp ủy, tổ chức đảng, kể cả người đứng đầu về kiểm tra, giám sát công tác cán bộ chưa đúng, chưa đầy đủ; chưa tổ chức nghiên cứu, quán triệt và tổ chức thực hiện kiểm tra, giám sát công tác cán bộ theo đúng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn. Một số quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ chưa ban hành đồng bộ, đầy đủ, cụ thể, rõ ràng, kịp thời, liên thông, thậm chí còn có những chồng chéo, mâu thuẫn, không thống nhất, bất cập, ảnh hưởng đến thực hiện công tác kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm trong công tác cán bộ. Một số quy định của cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan nhà nước, cơ quan, đơn vị cấp dưới về công tác cán bộ còn

chưa cụ thể hóa kịp thời, phù hợp với cấp mình, thậm chí còn trái hoặc thấp hay cao hơn so với quy định chung của Đảng, Nhà nước và của cấp trên, gây khó khăn, lúng túng trong kiểm tra, giám sát, xem xét, kết luận và xử lý khi có khuyết điểm, vi phạm. Công tác dự báo và chủ động đề ra biện pháp kiểm tra, giám sát phòng ngừa, ngăn chặn các khuyết điểm, vi phạm trong công tác cán bộ chưa được quan tâm đầu tư đúng mức, nên chỉ khi xảy ra khuyết điểm, vi phạm, thậm chí vi phạm nghiêm trọng, kéo dài mới tiến hành kiểm tra, xử lý vi phạm, dẫn đến vừa mất cán bộ, vừa hỏng công việc. Các cán bộ theo dõi địa bàn của các ban xây dựng Đảng, cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ của Đảng, chính quyền cấp trên ở một số nơi không được mời tham dự họp kiểm điểm, nhận xét, đánh giá, thực hiện công tác quy hoạch, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử hoặc đề nghị bổ nhiệm cán bộ của cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới, nên không có điều kiện nắm chắc tình hình, phát hiện khuyết điểm, vi phạm của cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới và của cán bộ trong công tác cán bộ để chủ động đề xuất kiểm tra, giám sát có trọng tâm, trọng điểm và có chất lượng, hiệu quả.

Còn nhiều cấp ủy, cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy, ủy ban kiểm tra, ban cán sự đảng, đảng

đoàn, chi bộ chưa nắm chắc và chưa thực hiện đúng Quy chế về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ ban hành kèm theo Quyết định số 58-QĐ/TW ngày 07/5/2007 của Bộ Chính trị khóa X (nay là Quy định số 179-QĐ/TW ngày 25/02/2019 của Bộ Chính trị khóa XII). Một số cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy, ban tổ chức của các cấp ủy trực thuộc Trung ương trở xuống chưa chủ động thực hiện kiểm tra, giám sát công tác cán bộ theo chức trách, nhiệm vụ. Nhiều ủy ban kiểm tra các cấp chưa chủ động phối hợp với các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy để tham mưu, giúp cấp ủy xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát công tác cán bộ thường xuyên, sát hợp theo quy định.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG TÁC CÁN BỘ HIỆN NAY VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Đánh giá chung

1.1. Về đội ngũ cán bộ

Đất nước ta đang trong thời kỳ đẩy mạnh công cuộc đổi mới, đẩy mạnh thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng trong bối cảnh tác động mạnh mẽ của cách mạng công nghiệp

lần thứ tư; đây là cơ sở nền tảng dẫn đến sự biến đổi sâu sắc về trình độ của lực lượng sản xuất và các quan hệ sản xuất trong đời sống xã hội. Thực tiễn đó đặt ra cho Đảng ta những nhiệm vụ chính trị vô cùng to lớn và nặng nề, khó khăn và phức tạp, đòi hỏi Đảng với tư cách là đảng duy nhất cầm quyền, lãnh đạo Nhà nước và xã hội, phải đổi mới để có nội dung và phương thức lãnh đạo đúng đắn, khoa học, phù hợp với xu thế phát triển của xã hội, đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân và vì dân. Muốn vậy, đội ngũ cán bộ, đảng viên - yếu tố cốt lõi, mang tính quyết định của tổ chức đảng - phải được nâng cao cả về bản lĩnh, tầm trí tuệ, năng lực và đạo đức cách mạng, xứng đáng là lực lượng tiên phong, ưu tú nhất của Đảng, đủ sức hoàn thành trọng trách to lớn mà dân tộc và Nhân dân giao phó.

Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ của Đảng, Nhà nước, toàn thể hệ thống chính trị nước ta đã được quan tâm, phát triển cả về số lượng và chất lượng, từng bước đáp ứng yêu cầu của thời kỳ cách mạng mới - thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Đội ngũ cán bộ về cơ bản đã đáp ứng được những yêu cầu về số lượng; cơ cấu độ tuổi, giới tính,

dân tộc, ngành nghề, lĩnh vực ngày càng cân đối, hợp lý hơn; nguồn cán bộ quy hoạch khá dồi dào, cơ bản bảo đảm được sự chuyển tiếp giữa các thế hệ; đội ngũ cán bộ đã có bước trưởng thành đáng kể, khá toàn diện trên nhiều mặt. Đại bộ phận cán bộ đều có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức, lối sống lành mạnh, giản dị; gần bó, gần gũi với Nhân dân; trình độ chuyên môn được nâng lên rõ rệt; số cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng toàn diện, bài bản ngày càng nhiều, từng bước đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Số đông cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm và hoàn thành nhiệm vụ được giao. Nhiều cán bộ có khả năng tham mưu, cụ thể hóa quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có tư duy phù hợp với sự chuyển mình vận động của đất nước và tình hình quốc tế; thích ứng được với điều kiện của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân. Đặc biệt, trải qua hơn 30 năm đổi mới đất nước, đội ngũ cán bộ đã thực sự khẳng định được vai trò, vị trí của mình, có nhiều đóng góp to lớn, có ý nghĩa, góp phần tích cực vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, tận dụng những thời cơ

lớn, đưa đất nước thoát khỏi khủng hoảng, đạt được những thành tựu to lớn, khẳng định được vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế.

Đánh giá về những mặt mạnh của đội ngũ cán bộ ở nước ta trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII nhận định: “Nhìn chung, đội ngũ cán bộ có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện, trình độ, năng lực được nâng lên, phấn đấu, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, thích ứng với xu thế hội nhập, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Đa số cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội ở các cấp có năng lực, phẩm chất, uy tín. Cán bộ cấp chiến lược có bản lĩnh chính trị, kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu, lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có tư duy đổi mới, có khả năng hoạch định đường lối, chính sách và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện. Hầu hết cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang được rèn luyện, thử thách qua thực tiễn, trung thành với Đảng, sẵn sàng chiến đấu, hy sinh vì Tổ quốc, vì nhân

dân. Nhiều cán bộ khoa học tâm huyết, say mê nghiên cứu, có đóng góp tích cực cho đất nước. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp nhà nước thích ứng nhanh với cơ chế thị trường, tổ chức sản xuất, kinh doanh có hiệu quả”¹.

Bên cạnh những ưu điểm lớn, đội ngũ cán bộ nước ta vẫn còn tồn tại những hạn chế, yếu kém nhất định, cần phải được đánh giá đúng, từ đó đưa ra những định hướng, giải pháp triệt để khắc phục. Cụ thể như: ở nhiều địa phương, đơn vị, tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đạt yêu cầu; cơ cấu lĩnh vực, ngành nghề chưa hợp lý; chất lượng đội ngũ cán bộ không đồng đều; tình trạng vừa thừa vừa thiếu cán bộ còn xảy ra khá phổ biến trong hệ thống chính trị; không ít cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược chưa ngang tầm nhiệm vụ; tư duy, khả năng thích ứng với kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế còn chậm; năng lực tham mưu và tổ chức thực hiện còn nhiều hạn chế. Không ít cán bộ thiếu tinh thần trách nhiệm, thiếu tính tiên phong gương mẫu, ngại khó, ham dễ, ham lợi ích, chủ nghĩa cá nhân. Tính

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Sđd*, tr.45-46.

chiến đấu trong tự phê bình và phê bình còn chưa cao, chưa sâu sát, nhiều nơi mang tính hình thức. Một bộ phận cán bộ thiếu tu dưỡng, rèn luyện, có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, thậm chí có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Tình trạng quan liêu, tham nhũng, tư duy nhiệm kỳ, lợi ích nhóm, lãng phí, tiêu cực và bệnh thành tích trong một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa được ngăn chặn, đẩy lùi. Những hạn chế, yếu kém đó đã làm suy giảm niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước; làm suy giảm vai trò, uy tín và sức chiến đấu của Đảng, đe dọa sự tồn vong của Đảng và chế độ. Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII nhận định: “nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi; sự liên thông giữa các cấp, các ngành còn hạn chế. Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đạt mục tiêu đề ra. Thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành trên nhiều lĩnh vực. Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém; nhiều cán bộ, trong đó có cả cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường; trình độ

ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế. Không ít cán bộ trẻ thiếu bản lĩnh, ngại rèn luyện. Một bộ phận không nhỏ cán bộ phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí, làm việc hời hợt, ngại khó, ngại khổ, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá”. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó có cả cán bộ cấp chiến lược, thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ, quan liêu, xa dân, cá nhân chủ nghĩa, vướng vào tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lợi ích nhóm. Không ít cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước thiếu tu dưỡng, rèn luyện, thiếu tính Đảng, lợi dụng sơ hở trong cơ chế, chính sách, pháp luật, cố ý làm trái, trục lợi, làm thất thoát vốn, tài sản của Nhà nước, gây hậu quả nghiêm trọng, bị xử lý kỷ luật đảng và xử lý theo pháp luật. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển, chạy bằng cấp, chạy khen thưởng, chạy danh hiệu, chạy tội..., trong đó có cả cán bộ cao cấp, chậm được ngăn chặn, đẩy lùi”¹.

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Sđd*, tr.47-48.

1.2. Về công tác cán bộ

Trong những năm qua, xuất phát từ việc xác định được vai trò, vị trí quan trọng của công tác cán bộ trong thời kỳ đổi mới, phát triển đất nước, Đảng ta đã ban hành rất nhiều chủ trương, chính sách, quy định, quy chế đồng bộ, đảm bảo tính liên thông giữa các cấp, các ngành, các khâu trong công tác cán bộ. Đặc biệt, để đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ cách mạng mới hiện nay, nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng đã tích cực tiến hành tổng kết, sửa đổi, bổ sung và ban hành nhiều quy định, quy chế, kết luận để chấn chỉnh, xử lý kịp thời những vướng mắc, sơ hở trong công tác cán bộ; đồng thời chỉ đạo tiếp tục thực hiện thí điểm một số chủ trương mới về công tác cán bộ. Các cấp ủy, tổ chức đảng đã cụ thể hóa và lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện nghiêm túc các nghị quyết, kết luận, quy định, hướng dẫn của Trung ương.

Chính vì vậy, công tác cán bộ đã từng bước đi vào nền nếp, cơ bản bám sát được nhiệm vụ chính trị, đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Trong đó, công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bầu cử, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ có nhiều chuyển biến tích cực theo hướng mở

rộng dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, chính xác, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

Mặc dù vậy, công tác cán bộ trong những năm qua vẫn tồn tại không ít hạn chế, yếu kém như: một số nghị quyết, kết luận của Trung ương về đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ chưa được cụ thể hóa, chưa được triệt để thực hiện. Một số mục tiêu đặt ra chưa đạt được hoặc chưa tương xứng, chưa theo kịp với sự nghiệp đổi mới kinh tế - xã hội ở nước ta cũng như những diễn biến mới của bối cảnh quốc tế. Ở một số cấp ủy, tổ chức đảng, việc lãnh đạo, chỉ đạo, triển khai thực hiện công tác cán bộ thiếu quyết liệt, chưa toàn diện, thiếu đồng bộ, chất lượng, hiệu quả còn hạn chế, có nơi chỉ mang tính hình thức. Trong một số việc, ở một số nơi, nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ chưa được thực hiện triệt để, còn hình thức; chưa phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể, cá nhân, nhất là vai trò người đứng đầu; có nơi công tác cán bộ tiến hành không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện hoặc chưa đầy đủ thủ tục, chưa đúng quy trình, nguyên tắc, thẩm quyền theo quy định để dẫn ra những sai phạm nghiêm trọng, làm ảnh hưởng đến uy tín của tập thể cơ quan, đơn vị

và các cá nhân. Việc quản lý, giáo dục, rèn luyện, kiểm tra, kiểm soát cán bộ thiếu chặt chẽ, còn bộc lộ nhiều sơ hở, thiếu sót, bị lợi dụng; tính đảng của một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý còn yếu kém.

Trong các khâu của công tác cán bộ, công tác đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng về phẩm chất, năng lực và uy tín của cán bộ. Quy hoạch cán bộ vẫn dàn trải, vẫn nặng về tuổi tác. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo chưa bảo đảm nhu cầu cần đào tạo, bồi dưỡng; chưa đáp ứng được yêu cầu. Chưa có sự quan tâm thích đáng và đầy đủ trong việc triển khai thực hiện chủ trương thu hút nhân tài, trí thức trẻ, người có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao để tạo nguồn cán bộ thực sự có chất lượng. Công tác tuyển dụng cán bộ chưa bảo đảm, có lúc, có nơi còn nhiều sơ hở, chất lượng tuyển dụng còn thấp, chưa đảm bảo tính công khai, dân chủ, công bằng. Công tác sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động cán bộ... ở một số nơi còn dễ xảy ra tiêu cực, chọn chưa đúng người, phân công chưa đúng việc, bổ nhiệm “thần tốc” hoặc “không trong sáng”... gây bức xúc trong dư luận. Chính sách đối với cán bộ còn nhiều hạn chế, bất cập, chưa theo kịp yêu cầu. Công tác bảo

vệ chính trị nội bộ thiếu chủ động, chưa đi sâu nắm và giải quyết vấn đề chính trị hiện nay. Công tác kiểm tra, giám sát chưa được thực hiện thường xuyên để chủ động ngăn chặn, còn chạy theo xử lý vi phạm, thiếu giải pháp phòng ngừa. Tổ chức bộ máy và nhân lực làm công tác cán bộ chậm đổi mới, một số cán bộ chưa có tư duy, phương pháp khoa học trong quá trình triển khai công tác. Công tác tổng kết, nghiên cứu khoa học, xây dựng và phát triển lý luận về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ chưa được quan tâm thích đáng.

Đánh giá về công tác cán bộ của Đảng ta trong thời gian qua, Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đã nhận xét: “Công tác cán bộ đã bám sát các quan điểm, nguyên tắc của Đảng, ngày càng đi vào nền nếp và đạt được những kết quả quan trọng. Đã ban hành nhiều nghị quyết, kết luận, chỉ thị và sửa đổi, bổ sung nhiều quy định, quy chế để tổ chức thực hiện. Các quy trình công tác cán bộ ngày càng chặt chẽ, đồng bộ, công khai, minh bạch, khoa học và dân chủ hơn. Công tác đào tạo, bồi dưỡng và cập nhật kiến thức mới được quan tâm, từng bước gắn với chức danh, với quy hoạch và sử dụng cán bộ. Chủ trương luân chuyển kết hợp với bố trí một số chức danh lãnh

đạo không là người địa phương đạt được kết quả bước đầu. Công tác kiểm tra, giám sát, bảo vệ chính trị nội bộ được quan tâm thực hiện có hiệu quả hơn; kỷ cương, kỷ luật được tăng cường. Việc xử lý kịp thời, nghiêm minh một số tổ chức, cá nhân vi phạm đã góp phần cảnh tỉnh, cảnh báo, răn đe và ngăn chặn tiêu cực, làm trong sạch một bước đội ngũ cán bộ, củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân đối với Đảng, Nhà nước...

Công tác cán bộ còn nhiều hạn chế, bất cập, việc thực hiện một số nội dung còn hình thức. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến. Quy hoạch cán bộ thiếu tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương; còn dàn trải, khép kín, chưa bảo đảm phương châm “động” và “mở”. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm đổi mới, chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn, chưa gắn với quy hoạch và theo chức danh. Luân chuyển cán bộ và thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh không là người địa phương, trong đó có bí thư cấp ủy các cấp còn bất cập, chưa đạt yêu cầu. Việc sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới

thiếu cán bộ ứng cử vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc. Tình trạng bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, trong đó có cả người nhà, người thân, họ hàng, “cánh hầu” xảy ra ở một số nơi, gây bức xúc trong dư luận xã hội. Công tác tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức, viên chức còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa cao, chưa đồng đều, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực. Chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hóa bằng các cơ chế, chính sách phù hợp; kết quả thu hút trí thức trẻ và người có trình độ cao chưa đạt yêu cầu. Chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành có mặt còn thiếu thống nhất, chưa đồng bộ; chính sách tiền lương, nhà ở và việc xem xét thi đua, khen thưởng chưa thực sự tạo động lực để cán bộ toàn tâm, toàn ý với công việc.

Phân cấp quản lý cán bộ chưa theo kịp tình hình, còn tập trung nhiều ở cấp trên. Một số chủ trương thí điểm chỉ đạo chưa quyết liệt, tổ chức thực hiện thiếu nhất quán, đồng bộ và chưa kịp thời đánh giá, rút kinh nghiệm. Việc kiểm tra, giám sát thiếu chủ động, chưa thường xuyên, còn nặng về kiểm tra, xử lý vi phạm, thiếu giải pháp hiệu quả để phòng ngừa, ngăn chặn sai phạm. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ còn

bị động, chưa theo kịp tình hình, tổ chức bộ máy thiếu ổn định. Đầu tư xây dựng đội ngũ làm công tác tổ chức, cán bộ chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ; tổ chức bộ máy cơ quan tham mưu còn nhiều đầu mối, chức năng, nhiệm vụ chưa thật sự hợp lý; phẩm chất, năng lực và uy tín của không ít cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu”¹.

2. Nguyên nhân

2.1. Nguyên nhân của ưu điểm

Trong những năm qua, đặc biệt kể từ khi thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa cho đến nay, chúng ta đã đạt được những kết quả khả quan, góp phần quan trọng vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Sở dĩ chúng ta đạt được những thành tựu đó là do những nguyên nhân cơ bản sau:

Thứ nhất, thành quả của hơn 30 năm đổi mới kinh tế - xã hội đất nước cùng với quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng đã làm nền tảng và động

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Sđd*, tr.46-50.

lực cho việc đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ ở nước ta hiện nay.

Thứ hai, từ việc xác định công tác cán bộ là “khâu then chốt của then chốt”, là “khâu then chốt” của công tác xây dựng Đảng, Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị và các cấp ủy, tổ chức đảng luôn thường xuyên quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ, có hiệu quả công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ; từ đó đưa ra hàng loạt quyết sách đúng đắn về đội ngũ cán bộ, công tác cán bộ trong thời kỳ cách mạng mới của đất nước.

Thứ ba, sau mỗi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước liên quan đến đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ, hầu hết các cấp ủy, tổ chức đảng và chính quyền các cấp luôn kịp thời thể chế hóa, cụ thể hóa thành các quy định, quy trình, quy chế, hướng dẫn... để thực hiện, triển khai với những giải pháp đúng đắn, thiết thực, phù hợp với tình hình thực tiễn của từng địa phương, cơ quan, đơn vị.

Thứ tư, công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ đã bám sát quan điểm, nguyên tắc của Đảng; kế thừa, đổi mới, sáng tạo và phát huy những bài học kinh nghiệm về xây dựng đội ngũ cán bộ qua

các thời kỳ; đồng thời tích cực nghiên cứu, tiếp thu chọn lọc kinh nghiệm của các nước trên thế giới.

Thứ năm, việc đổi mới công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ được đặt trong tổng thể công tác xây dựng Đảng, gắn với phương thức lãnh đạo của Đảng, kiện toàn tổ chức bộ máy, cơ chế vận hành của hệ thống chính trị, xây dựng nền dân chủ xã hội chủ nghĩa, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và chủ động hội nhập quốc tế sâu rộng.

Thứ sáu, nhìn chung, đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng; kiên định đường lối đổi mới và sự lãnh đạo của Đảng; giữ gìn phẩm chất, đạo đức cách mạng; có ý thức rèn luyện phấn đấu; phát huy tinh thần đoàn kết, truyền thống lịch sử, văn hóa tốt đẹp của dân tộc. Dân chủ ngày càng được mở rộng; vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội từng bước được phát huy với sự tham gia của các cơ quan truyền thông và Nhân dân trong xây dựng đội ngũ cán bộ.

2.2. Nguyên nhân của hạn chế và khuyết điểm

Những hạn chế, khuyết điểm, bất cập trong đội

ngũ cán bộ và công tác cán bộ hiện nay ở nước ta có nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan, nhưng chủ yếu là do các nguyên nhân chủ quan quyết định. Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đã nêu ra sáu nguyên nhân cơ bản, bao gồm:

Một là, nhận thức và ý thức trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu, về cán bộ và công tác cán bộ chưa thật sự đầy đủ, sâu sắc, toàn diện. Công tác giáo dục chính trị, tư tưởng chưa được coi trọng đúng mức.

Hai là, công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện một số nội dung nêu trong các nghị quyết, kết luận của Trung ương về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ còn thiếu quyết liệt, chưa thường xuyên, nghiêm túc; chậm thể chế hóa, cụ thể hóa; ít kiểm tra, giám sát, đôn đốc và chưa có chế tài xử lý nghiêm.

Ba là, một số nội dung trong công tác cán bộ chậm được đổi mới. Chưa có tiêu chí, cơ chế hiệu quả để đánh giá đúng cán bộ, tạo động lực, bảo vệ cán bộ và thu hút, trọng dụng nhân tài; chính sách cán bộ còn bất cập, chưa phát huy tốt tiềm năng của cán bộ. Công tác quản lý cán bộ có nơi, có lúc bị

buông lỏng; chưa có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người yếu kém, uy tín thấp, không đủ sức khỏe.

Bốn là, phân công, phân cấp, phân quyền chưa gắn với ràng buộc trách nhiệm, với tăng cường kiểm tra, giám sát và chưa có cơ chế đủ mạnh để kiểm soát chặt chẽ quyền lực. Chưa có biện pháp hữu hiệu để kịp thời ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng chạy chức, chạy quyền và những tiêu cực trong công tác cán bộ. Thiếu chặt chẽ, hiệu quả trong phối hợp kiểm tra, thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ chưa được đầu tư, quan tâm đúng mức.

Năm là, chưa phát huy đầy đủ vai trò giám sát của cơ quan dân cử; giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội; thiếu cơ chế phù hợp để cán bộ, đảng viên gắn bó mật thiết với Nhân dân; chưa phát huy có hiệu quả vai trò, trách nhiệm của các cơ quan truyền thông, báo chí.

Sáu là, chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ còn chồng chéo, chậm được đổi mới. Chưa quan tâm đúng mức xây dựng đội ngũ làm công tác cán bộ; năng lực, phẩm chất, uy tín

của một số cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Còn coi nhẹ công tác sơ kết, tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học, xây dựng và phát triển lý luận về cán bộ và công tác cán bộ¹.

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Sđd*, tr.51-52.

CHƯƠNG III

PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG GIAI ĐOẠN CÁCH MẠNG MỚI

I. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO VÀ MỤC TIÊU

Tại Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII đã thống nhất thông qua quan điểm chỉ đạo và mục tiêu về xây dựng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ ở nước ta trong thời gian tới như sau:

1. Quan điểm

- Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả. Đầu tư xây

dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững.

- Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị. Chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung. Phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm minh sai phạm.

- Tôn trọng và hành động theo quy luật khách quan, thường xuyên đổi mới công tác cán bộ phù hợp với tình hình thực tiễn. Xây dựng đội ngũ cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới; thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của Nhân dân; đặt trong tổng thể của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, thu hút, trọng dụng nhân tài.

- Quán triệt nguyên tắc về quan hệ giữa đường lối chính trị và đường lối cán bộ; quan điểm giai cấp và chính sách đại đoàn kết rộng rãi trong công tác cán bộ. Xử lý hài hòa, hợp lý mối quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu, trong đó tiêu chuẩn là chính; giữa xây và chống, trong đó xây là nhiệm vụ chiến lược, cơ bản, lâu dài, chống là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên; giữa đức và tài, trong đó đức là gốc; giữa tính phổ biến và đặc thù; giữa kế thừa, đổi mới và ổn định, phát triển; giữa thẩm quyền, trách nhiệm cá nhân và tập thể.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức đảng mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của Đảng, trong đó cơ quan tổ chức, cán bộ là nòng cốt. Phát huy mạnh mẽ vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và cơ quan truyền thông, báo chí trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Sức mạnh của Đảng là ở sự gắn bó máu thịt với Nhân dân; phải thực sự dựa vào Nhân dân để xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ.

2. Mục tiêu

Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù

hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc; bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo đưa nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 trở thành nước công nghiệp hiện đại, theo định hướng xã hội chủ nghĩa, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, ngày càng phồn vinh, hạnh phúc.

Về mục tiêu cụ thể:

- Đến năm 2020: (1) Thể chế hóa, cụ thể hóa Nghị quyết thành các quy định của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ; (2) Hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực; kiên quyết xóa bỏ tệ chạy chức, chạy quyền; ngăn chặn và đẩy lùi tình trạng suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong cán bộ, đảng viên; (3) Đẩy mạnh thực hiện chủ trương bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương; (4) Hoàn thành việc xây dựng vị trí việc làm và rà soát, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ các cấp gắn với kiện toàn tổ chức bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

- Đến năm 2025: (1) Tiếp tục hoàn thiện, chuẩn hóa, đồng bộ các quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ; (2) Cơ bản bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh

không là người địa phương và hoàn thành ở cấp huyện; đồng thời khuyến khích thực hiện đối với chức danh khác; (3) Xây dựng được đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định.

- Đến năm 2030: (1) Xây dựng được đội ngũ cán bộ các cấp chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý, bảo đảm sự chuyển giao thế hệ một cách vững vàng; (2) Cơ bản xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ. Cụ thể là:

+ Đối với cán bộ cấp chiến lược: Thực sự tiêu biểu về chính trị, tư tưởng, phẩm chất, năng lực và uy tín; trên 15% dưới 45 tuổi; 40 - 50% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế (đối với quân đội, công an có quy định riêng của Bộ Chính trị).

+ Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tổng cục, cục, vụ, phòng và tương đương ở Trung ương: 20 - 25% dưới 40 tuổi; 50 - 60% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

+ Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý ở địa phương: 15 - 20% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh dưới 40 tuổi; 25 - 35% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; 20 - 25% cán bộ lãnh đạo chủ chốt và ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp huyện dưới 40 tuổi. Đối với

cán bộ chuyên trách cấp xã: 100% có trình độ cao đẳng, đại học và được chuẩn hóa về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác.

+ Đối với cán bộ lãnh đạo, chỉ huy quân đội, công an: Tuyệt đối trung thành với Đảng, Tổ quốc và Nhân dân, sẵn sàng chiến đấu, hy sinh vì độc lập, tự do của Tổ quốc, vì hạnh phúc của Nhân dân; có ý thức tổ chức kỷ luật nghiêm, sức chiến đấu cao; có số lượng và cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu xây dựng lực lượng vũ trang cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại; 20 - 30% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

+ Đối với đội ngũ cán bộ khoa học, chuyên gia: Đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước. Hình thành đội ngũ chuyên gia đầu ngành, các nhà khoa học ở những lĩnh vực trọng điểm, có thế mạnh, đạt trình độ ngang tầm khu vực và thế giới. Số cán bộ khoa học đạt ít nhất 11 người trên 1 vạn dân.

+ Đối với cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước: Nâng cao tính đảng và ý thức tuân thủ pháp luật; sản xuất kinh doanh hiệu quả; 70 - 80% có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

+ Phải có cán bộ nữ trong cơ cấu ban thường vụ cấp ủy và tổ chức đảng các cấp. Tỷ lệ nữ cấp ủy viên các cấp đạt 20 - 25%; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, hội

đồng nhân dân các cấp đạt trên 35%. Ở những địa bàn có đồng bào dân tộc thiểu số, phải có cán bộ lãnh đạo là người dân tộc thiểu số phù hợp với cơ cấu dân cư.

II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHUNG

1. Nâng cao nhận thức, tăng cường giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống cho đội ngũ cán bộ, đảng viên

Về nhiệm vụ này, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã nhấn mạnh yêu cầu:

“- Quán triệt sâu sắc, vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quán triệt và thực hiện nghiêm Cương lĩnh, Điều lệ, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ. Kiên quyết đấu tranh với những quan điểm sai trái, luận điệu xuyên tạc; mở rộng các hình thức tuyên truyền, nhân rộng những điển hình tiên tiến, những cách làm sáng tạo, hiệu quả.

- Tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên và thế hệ trẻ, trong đó chú trọng nội dung xây dựng Đảng về đạo đức, truyền thống lịch sử, văn hóa

của dân tộc; kết hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa đào tạo với rèn luyện trong thực tiễn và đẩy mạnh học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Thực hiện nghiêm túc chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, nhất là cán bộ trẻ được đào tạo ở nước ngoài”¹.

Để thực hiện được nhiệm vụ này, cần phải tập trung quán triệt thực hiện một số giải pháp chủ yếu sau đây:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức của toàn xã hội về vai trò, nội dung của đạo đức đối với sự nghiệp cách mạng của Đảng.

Nhận thức đúng, quyết tâm cao sẽ tạo được sự chuyển biến cơ bản của các cấp ủy đảng, mỗi tổ chức, xã hội và gia đình trong việc giáo dục, rèn luyện đạo đức cho mỗi người, nhất là thế hệ trẻ và đội ngũ cán bộ, đảng viên. Song, trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, không chỉ yêu cầu nhận thức đúng về vai trò của đạo đức mà còn phải tạo được sự thống nhất về nội dung của đạo đức mới.

Đạo đức của mỗi cán bộ, đảng viên là sự ứng xử với tổ chức, xã hội và gia đình theo những nguyên

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Sđd*, tr.61-62.

tắc, những chuẩn mực nhất định. Đạo đức cách mạng của mỗi cán bộ, đảng viên là ý chí quyết tâm thực hiện tốt chủ trương, đường lối của Đảng, 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; vì Đảng, vì dân mà đấu tranh quên mình, gương mẫu trong mọi việc; ra sức học tập và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh vào thực tế công tác; luôn luôn thực hiện tự phê bình và phê bình để không ngừng tiến bộ.

Đạo đức cách mạng là cái gốc của người cách mạng. Người cách mạng phải có đạo đức cách mạng làm nền tảng thì mới hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng vẻ vang. Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, Chủ tịch Hồ Chí Minh viết: “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 đến mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”¹.

Ở mỗi thời kỳ đấu tranh cách mạng, nội dung cơ bản về đạo đức cách mạng cần được cụ thể hóa sát với yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của từng ngành, từng

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Sđd, t.5, tr.292.

lĩnh vực. Nội dung của đạo đức mới nói chung bao gồm truyền thống tốt đẹp của dân tộc như yêu quê hương, đất nước; gắn bó với thiên nhiên, với cộng đồng; đoàn kết, thủy chung, nhân ái, quý trọng nghĩa tình; cần cù, yêu lao động; dũng cảm, kiên cường, hiếu học, sáng tạo. Đó còn là tinh thần chiến đấu hy sinh xả thân vì sự nghiệp độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; sống có lý tưởng, vì nước, vì dân; có ý chí tự lực, tự cường, tinh thần đoàn kết, nhân ái của người cách mạng từ khi có Đảng lãnh đạo. Đặc biệt là truyền thống đạo đức mới trong sự nghiệp đổi mới: năng động, sáng tạo; dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; quyết tâm vượt khó, quyết chí làm giàu; đoàn kết, giúp đỡ nhau cùng phát triển, xây dựng đời sống văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc.

Thứ hai, mỗi cán bộ, đảng viên phải tự giác tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng.

Để có được đạo đức cách mạng là cả một quá trình tự tu dưỡng, tự rèn luyện một cách nghiêm túc, kiên trì, bền bỉ, thường xuyên và vô cùng khó khăn của mỗi cán bộ, đảng viên. Có đạo đức cách mạng đã là khó nhưng để luôn giữ được đạo đức cách mạng còn khó hơn nhiều, nhất là trong điều kiện hiện nay, khi kẻ thù bên trong chính là chủ nghĩa cá nhân đang hằng ngày, hằng giờ chi phối. Vấn đề lớn nhất, bao

trùm nhất của đạo đức cách mạng của mỗi cán bộ, đảng viên là sự trung thành với lý tưởng cách mạng của Đảng, tận tâm, tận lực phục vụ Nhân dân.

Sự tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng không phải là những nội dung trừu tượng mà nó diễn ra hằng ngày thông qua những việc cụ thể khi thực hiện chức trách, bổn phận của cán bộ, đảng viên, công chức; trong mối quan hệ với Nhân dân, đồng nghiệp, bạn bè và người thân trong gia đình. Đạo đức cách mạng phải là văn hóa ứng xử trong các mối quan hệ đó theo nguyên tắc đặt lợi ích của Tổ quốc, của Nhân dân lên trên hết và trước hết. Phải phấn đấu vì lợi ích tập thể, vì lợi ích cá nhân nằm trong lợi ích tập thể, là một bộ phận của lợi ích tập thể. Nếu lợi ích cá nhân mâu thuẫn với lợi ích tập thể, thì đạo đức cách mạng đòi hỏi lợi ích cá nhân phải phục tùng lợi ích chung của tập thể.

Mỗi người đều có tính cách, sở trường, đời sống riêng và theo đuổi nhằm đạt được những lợi ích riêng đó nhưng không trái với lợi ích của tập thể, của cộng đồng. Chống chủ nghĩa cá nhân là chống lại những hành vi đạo đức sai trái, xâm phạm lợi ích của người khác, bất chấp pháp luật, bất chấp đạo lý, nhân cách của con người.

Việc giữ gìn nhân cách, phẩm chất đạo đức cách mạng phải là của chính mỗi cán bộ, đảng viên, như

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết trong bài *Đạo đức cách mạng*: “Đạo đức cách mạng không phải trên trời sa xuống. Nó do đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hàng ngày mà phát triển và củng cố. Cũng như ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong”¹.

Trong biết bao sự cám dỗ của cuộc sống thường nhật, mỗi cán bộ, đảng viên phải nêu cao tinh thần cảnh giác, có ý thức tổ chức kỷ luật nghiêm minh, tự giác rèn luyện, phấn đấu suốt đời. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã cảnh báo: “Một dân tộc, một đảng và mỗi con người, ngày hôm qua là vĩ đại, có sức hấp dẫn lớn, không nhất định hôm nay và ngày mai vẫn được mọi người yêu mến và ca ngợi, nếu lòng dạ không trong sáng nữa, nếu sa vào chủ nghĩa cá nhân”².

Thứ ba, phát huy vai trò của tổ chức đảng các cấp, nhất là người đứng đầu trong giáo dục nâng cao đạo đức cách mạng cho cán bộ, đảng viên.

Mỗi cán bộ, đảng viên đều làm việc, sinh hoạt trong một cơ quan, một tổ chức đảng - ngôi nhà thứ hai của mình. Tổ chức có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc giáo dục, rèn luyện, quản lý cán bộ, đảng viên, góp phần hình thành và giữ gìn đạo đức cách mạng cho mỗi cán bộ, đảng viên. Nếu cán bộ, đảng

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.11, tr.612; t.5, tr.672.

viên được hoạt động trong một tổ chức tốt, nghĩa là tổ chức với chức năng, nhiệm vụ rõ ràng, quy chế quy định chặt chẽ, kiểm tra, giám sát thường xuyên, kỷ luật nghiêm minh, đoàn kết, thân ái thì cán bộ có môi trường công tác tốt, ít xảy ra tiêu cực, vi phạm pháp luật, đạo đức, lối sống. Đặc biệt, tổ chức cơ sở đảng là cơ quan trực tiếp quản lý cán bộ, đảng viên về mọi mặt, thường xuyên giáo dục đạo đức cách mạng cho đảng viên thông qua công tác hằng ngày và mỗi kỳ sinh hoạt đảng. Trong sinh hoạt chi bộ và cấp ủy, không chỉ có phần đánh giá kết quả thực hiện công việc được giao mà còn phải kiểm điểm, đánh giá về đạo đức của đảng viên. Các cấp ủy đảng, trước hết là chi bộ phải nắm vững tình hình tư tưởng, tâm tư, hoàn cảnh của từng cán bộ, đảng viên, từ đó có những biện pháp bồi dưỡng, giáo dục thích hợp.

Tổ chức, tập thể mà quan liêu, buông lỏng lãnh đạo, quản lý, giáo dục, rèn luyện, tùy tiện trong công tác, né tránh trong phê bình dễ dẫn đến cán bộ, đảng viên vi phạm đạo đức cách mạng. Do đó, cần thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ, thường xuyên tự phê bình và phê bình trong sinh hoạt đảng để mỗi cán bộ, đảng viên phát huy ưu điểm, sửa chữa, khắc phục hạn chế, khuyết điểm, hăng hái phấn đấu, rèn luyện và trưởng thành.

Để giáo dục đạo đức mới có hiệu quả, cần tích cực nghiên cứu, học tập và làm theo tư tưởng tấm gương sáng ngời về đạo đức cách mạng cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Trong việc giáo dục tấm gương đạo đức cách mạng, cần coi trọng việc nêu gương của người đứng đầu và các lãnh đạo chủ chốt của mỗi cơ quan, tập thể cấp ủy. Đó là người có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực, hoàn thành hiệu quả nhiệm vụ được giao; uy tín trong Đảng, trong xã hội; tư duy đổi mới, khả năng tiếp cận, nắm bắt, xử lý vấn đề mới và vấn đề phức tạp nảy sinh; khả năng đoàn kết, quy tụ; phong cách làm việc khoa học, dân chủ, sâu sát, nói đi đôi với làm, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm.

Thứ tư, phát huy vai trò của dư luận xã hội, tôn vinh những tấm gương sáng về đạo đức cách mạng, lên án những hành vi phi đạo đức.

Dư luận xã hội, sự đồng tình, trân trọng hay phê bình, phản đối những hành vi đạo đức có vai trò quan trọng trong việc rèn luyện, giữ gìn và nâng cao đạo đức của mỗi người. Các phương tiện thông tin đại chúng, các tổ chức xã hội đều phải có trách nhiệm thường xuyên định hướng dư luận xã hội. Trong điều kiện nền kinh tế thị trường, dưới tác động của nhiều yếu tố lợi ích chi phối, các quan niệm về vinh - nhục;

thiện - ác; đúng - sai; tốt - xấu; tiến bộ - lạc hậu cũng cần được làm rõ và thống nhất về nhận thức, làm cho nó thấm sâu vào tâm tư, tình cảm của con người, biến nó thành hành vi ứng xử của mọi người.

Tuyên truyền, nêu gương những người tốt, việc tốt không chỉ nhằm tôn vinh, khích lệ, động viên những người có nhiều thành tích mà còn có ý nghĩa giáo dục sâu sắc đối với toàn xã hội. Việc tuyên truyền những tấm gương đạo đức cách mạng phải đi đôi với việc lên án những hành vi sai trái hiện nay. Đó là những biểu hiện ngày càng tăng của chủ nghĩa cá nhân, lối sống ích kỷ, thực dụng, vụ lợi. Một bộ phận cán bộ, đảng viên phai nhạt lý tưởng, lợi dụng vị trí lãnh đạo để mưu cầu lợi ích cá nhân, gia đình, dòng tộc, coi nhẹ lợi ích tập thể, cộng đồng, chạy theo lợi ích vật chất dẫn đến vi phạm tư cách đảng viên. Tình trạng tham nhũng, đưa và nhận hối lộ trở thành “quốc nạn”. Lối sống thiếu trung thực, cơ hội, bệnh thành tích, chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ, chạy phiếu bầu, chạy bằng cấp, chạy dự án, đề tài, chạy tội... Tình trạng kèn cựa địa vị, gây mất đoàn kết nội bộ, nói không đi đôi với làm, nói, viết và làm trái với nghị quyết của Đảng, nói một đằng, làm một nẻo, nói nhiều làm ít, phát ngôn tùy tiện, vô nguyên tắc, gây rối nội bộ, hoài nghi, bất mãn, mất uy tín với Nhân dân.

Suy thoái đạo đức trong quan hệ gia đình và quan hệ cá nhân với xã hội, lối sống buông thả, hưởng thụ, sa đọa, thiếu lý tưởng, thiếu quyết tâm và ý chí chiến đấu. Đạo đức nghề nghiệp bị sa sút ngay cả trong lĩnh vực được xã hội tôn vinh như giáo dục, y tế, các cơ quan bảo vệ pháp luật, báo chí; tình trạng mê tín dị đoan không giảm, ảnh hưởng xấu đến thuần phong mỹ tục và trật tự, an toàn xã hội. Quan liêu, xa dân, lãnh đạm, vô cảm trước những nỗi đau, khó khăn, bức xúc, những yêu cầu, đòi hỏi chính đáng của Nhân dân.

Thứ năm, thực hiện có hiệu quả công cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, xử lý theo pháp luật và kỷ luật Đảng đối với cán bộ, đảng viên vi phạm.

Tăng cường vai trò, hiệu lực của kỷ luật Đảng và pháp luật của Nhà nước, tập trung chỉ đạo đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng, lợi ích nhóm, lãng phí có hiệu quả, xử lý theo pháp luật và kỷ luật Đảng đối với cá nhân vi phạm là nhân tố quan trọng để giữ gìn và nâng cao đạo đức cách mạng cho cán bộ, đảng viên.

Mọi công dân đều bình đẳng trước pháp luật. Cán bộ, đảng viên, nhất là lãnh đạo các cấp vi phạm pháp luật, vi phạm đạo đức cách mạng phải được xử lý kịp thời, tạo niềm tin cho cán bộ, đảng viên và

quần chúng nhân dân; đồng thời, làm gương cho những cán bộ, đảng viên khác không dám vi phạm. Tệ quan liêu, tham nhũng, lợi ích nhóm, lãng phí chạy chức, chạy quyền, chạy thành tích vừa vi phạm pháp luật, vừa là những hành vi vô đạo đức gây nhức nhối trong xã hội hiện nay cần phải xử lý nghiêm minh. Đồng thời, phải xử lý theo quy định của Đảng đối với những đảng viên vi phạm tư cách đảng viên. Nghị quyết Trung ương 6 (lần 2) khóa VIII xác định rõ: Cấp ủy và ủy ban kiểm tra các cấp cùng với các cơ quan thanh tra, điều tra, kiểm sát, tòa án phải nắm chắc tình hình và khẩn trương kiểm tra, kết luận, xử lý kịp thời, đúng pháp luật những đơn tố cáo về đạo đức, lối sống tiêu cực của cấp ủy viên và người đứng đầu các cơ quan, trước hết đối với ủy viên Trung ương, trưởng ban, bộ trưởng, bí thư cấp ủy, chủ tịch ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và cán bộ chủ chốt trong hệ thống chính trị¹.

Trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đặc biệt quan tâm giáo dục, rèn

1. Xem Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu (lần 2) Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1999, tr.29-30.

luyện nâng cao đạo đức cách mạng cho cán bộ, đảng viên và bản thân Người luôn là tấm gương sáng về đạo đức cách mạng. Trước khi đi xa, Người vẫn không quên căn dặn phải “thường xuyên nâng cao đạo đức cách mạng, quét sạch chủ nghĩa cá nhân”. Nhiều thế hệ cán bộ cách mạng trong công cuộc đấu tranh giành độc lập dân tộc và xây dựng đất nước đã noi theo Người, rèn luyện, giữ gìn đạo đức cách mạng thủy chung, trong sáng, luôn được Nhân dân tin yêu, mến phục. Trong tình hình hiện nay, cho dù hoàn cảnh, sự tác động nhiều chiều đến đâu cũng không thể coi nhẹ việc rèn luyện, nâng cao đạo đức cách mạng - nền tảng của tinh thần xã hội - “cái gốc” của mỗi người cách mạng.

2. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác, tăng cường quản lý cán bộ

Về nội dung tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác, Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đã nhấn mạnh các yêu cầu:

“- Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt, triển khai đồng bộ; thường xuyên hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện; ngăn chặn và đẩy lùi có hiệu quả những tiêu cực, tham nhũng trong công tác cán bộ.

- Thể chế hóa, cụ thể hóa các chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ theo hướng: đồng bộ, liên thông, nhất quán trong hệ thống chính trị và phù hợp với thực tế; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; ràng buộc trách nhiệm và kiểm soát chặt chẽ quyền lực; siết chặt kỷ luật, kỷ cương; tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, sáng tạo; bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

- Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng: Xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị”¹.

Trong điều kiện Đảng cầm quyền, “Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ”² - đó là một nguyên tắc quan trọng nhất trong công tác cán bộ và là vấn đề có tính quy luật đối với sự phát triển của Đảng.

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Sdd, tr.62-63.

2. Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19/12/2017 của Bộ Chính trị về việc phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử.

Quản lý cán bộ là một trong những nhiệm vụ quan trọng, bao trùm trong công tác cán bộ mà hiệu quả của nó có vai trò quyết định đối với xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất và năng lực, góp phần thực hiện nhiệm vụ chính trị của từng cơ quan, đơn vị. Chất lượng của công tác cán bộ nói chung và quản lý cán bộ nói riêng cao hay thấp được đánh giá chủ yếu ở tác động của nó đối với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của Đảng. Cấp ủy các cấp, người đứng đầu tổ chức và cơ quan quản lý cán bộ phải lấy yêu cầu đó làm căn cứ xem xét đánh giá và thực hiện mục tiêu, phương hướng quản lý cán bộ thuộc quyền.

Quản lý cán bộ theo nghĩa hẹp (hay còn gọi là quản lý đội ngũ cán bộ) là hoạt động thường xuyên của các tổ chức đảng (cấp ủy đảng, đảng đoàn, ban cán sự đảng, các cơ quan tham mưu của Đảng) nhằm nắm chắc từng cán bộ và cả đội ngũ cán bộ, làm cơ sở cho việc đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách cán bộ, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong từng thời kỳ cách mạng. Quản lý từng cán bộ bao gồm quản lý cả phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, về năng lực, hiệu quả công tác, về các quan hệ xã hội cơ bản và về quá trình phát triển của cán bộ.

Như vậy, quản lý đội ngũ cán bộ mới chỉ là công việc “nắm chắc từng cán bộ, cả về đức, tài và tình trạng sức khỏe”¹.

Quản lý cán bộ theo nghĩa rộng là một trong những nội dung lãnh đạo công tác cán bộ của Đảng, là việc xây dựng và tổ chức thực thi các nghị quyết, chỉ thị, quyết định, quy định, kết luận, hướng dẫn của Đảng trong tất cả các khâu của công tác cán bộ. Vì vậy, cần phải nắm chắc, thực hiện đúng, đầy đủ các nội dung quản lý cán bộ theo Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19/12/2017 của Bộ Chính trị về việc phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, bao gồm:

- Tuyển chọn, bố trí, phân công, điều động, luân chuyển cán bộ và phân cấp quản lý cán bộ.
- Đánh giá cán bộ.
- Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.
- Bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; miễn nhiệm cán bộ.
- Khen thưởng, kỷ luật cán bộ.
- Thực hiện chế độ, chính sách cán bộ.

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Sdd, t.56, tr.356.

- Kiểm tra, giám sát công tác cán bộ; giải quyết khiếu nại, tố cáo về công tác cán bộ và cán bộ.

Công tác cán bộ phải bám sát các quan điểm, nguyên tắc của Đảng và thực hiện có nền nếp. Tuân thủ đầy đủ, chặt chẽ các quy trình trong công tác cán bộ, bảo đảm sự hoàn thiện, chặt chẽ, đồng bộ và dân chủ hơn, để từng bước đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chủ động hội nhập quốc tế sâu rộng.

Thực hiện nghiêm túc, đầy đủ các khâu trong công tác cán bộ, từ đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đến bầu cử, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ theo hướng mở rộng dân chủ và bảo đảm khách quan, công khai, minh bạch nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch Ban Chấp hành Trung ương Đảng, lấy phiếu tín nhiệm trong Đảng và cơ quan dân cử; kiện toàn các chức danh lãnh đạo nhà nước ngay sau Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng; tổ chức các lớp bồi dưỡng dự nguồn cán bộ cao cấp và bổ sung, cập nhật kiến thức mới theo chức danh cho phù hợp với từng đối tượng cán bộ.

Coi trọng và đẩy mạnh hơn công tác kiểm tra, giám sát của Đảng. Những việc sai phạm phải được

làm sáng tỏ, kết luận kịp thời, xử lý nghiêm minh và công khai trước dư luận để giáo dục và răn đe; phải xử lý kiên quyết, kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân vi phạm, không có “vùng cấm”, kể cả những cán bộ có sai phạm đã chuyển công tác khác hoặc nghỉ hưu để cảnh báo, cảnh tỉnh, răn đe, ngăn chặn tiêu cực và làm trong sạch một bước đội ngũ cán bộ, đảng viên, củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước.

Tiếp tục chỉ đạo nghiên cứu, cụ thể hóa thể chế hóa một số nội dung trong các nghị quyết, kết luận của Trung ương về công tác cán bộ cho phù hợp với thực tế và bảo đảm tính khả thi, bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất về công tác cán bộ giữa các cấp, các ngành, giữa quy định của Đảng và Nhà nước.

Các cấp ủy, tổ chức đảng phải chủ động, quyết liệt, kịp thời trong lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, đôn đốc thực hiện để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ; tuân thủ nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, nghiêm cấm việc lợi dụng nguyên tắc để hợp thức hóa ý đồ, mục đích cá nhân. Quy định rõ, cụ thể về thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể và cá nhân trong công tác cán bộ, nhất là của người đứng đầu để khi xảy ra sai phạm các căn cứ, cơ sở quy kết rõ trách nhiệm và xử lý sai phạm được nghiêm

minh. Công tác quản lý cán bộ phải khoa học, chặt chẽ, nắm chắc cả quá trình công tác của cán bộ.

Khắc phục tình trạng trong công tác cán bộ thực hiện đúng quy trình nhưng chưa chọn được người đủ phẩm chất, năng lực, uy tín; không để cán bộ năng lực hạn chế, vi phạm kỷ luật, không gương mẫu, dễ xảy ra mất đoàn kết hoặc không đủ thời gian công tác vẫn được bố trí vào chức vụ cao hơn, bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, trong đó có cả người nhà, người thân cán bộ lãnh đạo, bổ nhiệm “thần tốc”, bổ nhiệm “nhanh”. Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng cán bộ không để xảy ra sai phạm, tiêu cực, gây bức xúc, bất bình trong dư luận xã hội.

Đổi mới, nâng cao chất lượng hiệu quả công tác đánh giá cán bộ để việc đánh giá cán bộ bảo đảm phản ánh đúng thực chất. Phương pháp, quy trình và tiêu chí đánh giá phải gắn với kết quả đầu ra và sản phẩm cụ thể. Công tác quy hoạch cán bộ phải bảo đảm tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương, bảo đảm phương châm “động” và “mở”, không dựa vào độ tuổi; khắc phục việc quy hoạch lỏng lẻo, dàn trải, khép kín, không bảo đảm chất lượng, không tạo được động lực phấn đấu, hoặc quy hoạch quá chặt chẽ, khắt khe, làm nhụt ý chí phấn đấu của cán bộ.

Để tiếp tục đổi mới, tăng cường và nâng cao chất lượng quản lý cán bộ, trong những năm tới, cần chú trọng một số giải pháp cơ bản sau đây:

Thứ nhất, tăng cường giáo dục nâng cao nhận thức cho các tổ chức đảng, đảng viên và Nhân dân về vai trò, nội dung, nguyên tắc, mục tiêu của quản lý cán bộ.

Quản lý cán bộ đòi hỏi phải kết hợp chặt chẽ giữa công tác tư tưởng với công tác tổ chức, trên cơ sở quán triệt sâu sắc đường lối, quan điểm, nguyên tắc quản lý cán bộ của Đảng, yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của từng cơ quan, đơn vị. Cần tăng cường giáo dục nhằm tạo sự chuyển biến sâu sắc về nhận thức, đề cao trách nhiệm của các cấp, các ngành, phát huy được tính chủ động, sáng tạo, bảo đảm sự kết hợp chặt chẽ, nhịp nhàng giữa các tổ chức, giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa cấp ủy, người đứng đầu tổ chức và cơ quan chức năng trong quản lý cán bộ.

Nhận thức đúng đắn, đầy đủ quan điểm, mục tiêu, nguyên tắc, quy trình trong từng khâu của công tác cán bộ không những giúp các tổ chức, cá nhân có trách nhiệm tổ chức thực hiện đúng đắn, có hiệu quả công tác cán bộ mà còn tạo điều kiện để cán bộ, đảng viên tham gia vào công tác cán bộ và giám sát việc thực thi các quy định của Đảng về công tác cán bộ.

Thứ hai, xây dựng và hoàn thiện các thiết chế về quản lý cán bộ.

Để quản lý cán bộ trước hết cần có các văn bản - căn cứ pháp lý để thực hiện nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ. Hệ thống các quy định về công tác cán bộ được thể hiện cụ thể trong từng khâu của công tác cán bộ, xác định rõ quyền và trách nhiệm cụ thể của từng tổ chức, người đứng đầu các cấp và các mối quan hệ phối hợp trong công tác cán bộ.

Những quy định trong công tác cán bộ còn là căn cứ để các tổ chức đảng, đảng viên và quần chúng tham gia quản lý và giám sát công tác quản lý cán bộ của cấp có thẩm quyền, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả quản lý cán bộ, khắc phục được tình trạng tham nhũng, lợi ích nhóm, chạy chức, chạy quyền, chạy tội và những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ.

Những văn bản quy định về từng khâu trong công tác cán bộ thường đề cập trách nhiệm của tập thể, cá nhân nhưng những chế tài cụ thể để xử lý vi phạm thường chưa đề cập cụ thể, khó vận dụng và thiếu tính khả thi.

Vì vậy, cần xây dựng đầy đủ, bảo đảm tính hệ thống những quy định trong từng khâu của công tác cán bộ. Đồng thời, thường xuyên rà soát lại các quy

định đó để bổ sung, hoàn thiện, bảo đảm tính thiết thực, khả thi của các quy định, đáp ứng với yêu cầu mới của công tác cán bộ.

Thứ ba, thực hiện nghiêm túc các quy định của Đảng về quản lý cán bộ.

Trong những năm gần đây, Đảng đã ban hành nhiều văn bản để lãnh đạo công tác cán bộ. Các cơ quan tham mưu của Đảng đã có nhiều văn bản hướng dẫn, tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao chất lượng công tác cán bộ, đưa công tác này dần đi vào nền nếp. Các cấp ủy, tổ chức đảng phải thực hiện nghiêm túc các quy định của Đảng về công tác cán bộ theo đúng chức năng, nhiệm vụ thẩm quyền của mình, bảo đảm quan điểm nguyên tắc, quy trình, thủ tục, tiêu chuẩn, dân chủ, công khai. Tiếp tục hoàn chỉnh cơ chế, quy định để đảng viên và quần chúng nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ ngày càng thực chất hơn.

Thứ tư, tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện những quy định về công tác cán bộ của Đảng.

Công tác kiểm tra, giám sát thực hiện những quy định của Đảng về công tác cán bộ phải đúng tầm.

Cần tăng cường kiểm tra, giám sát định kỳ (hoặc đột xuất) về công tác cán bộ, xem xét tính đúng đắn, khách quan trong các quyết định về cán bộ của cấp có

thẩm quyền, xác minh tính chân thực trong tín nhiệm của các tổ chức đảng, quần chúng và những thông tin khác về cán bộ nếu còn chưa rõ. Đây là một việc khó và hết sức nhạy cảm nên các tổ chức có thẩm quyền phải chỉ đạo sát sao, thường xuyên công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ. Kiên quyết xử lý những cán bộ có vi phạm.

Vì vậy, cần thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát nói chung hoặc các cuộc kiểm tra, giám sát chuyên về công tác cán bộ và cán bộ với kế hoạch hằng năm của các cấp ủy, tổ chức đảng có thẩm quyền. Trong các báo cáo tổng kết công tác xây dựng Đảng hằng năm hay nhiệm kỳ cần đề cập rõ hơn vấn đề này.

3. Kiên quyết đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Để thực hiện nhiệm vụ này, cần thực hiện một số nội dung sau:

Một là, giữ vững, tăng cường bản chất của Đảng.

Từ khi ra đời tới nay, Đảng ta luôn xác định: “Đảng Cộng sản Việt Nam là đội tiên phong của giai cấp công nhân, đồng thời là đội tiên phong của nhân dân lao động và của dân tộc Việt Nam; đại biểu trung

thành lợi ích của giai cấp công nhân, nhân dân lao động và của dân tộc”¹. Sở dĩ có hiện tượng “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong thời gian vừa qua ở một số cán bộ, đảng viên là do họ xa rời bản chất của Đảng, xa rời ý thức trách nhiệm của người đảng viên, người lãnh đạo, quản lý, xa rời ý thức mình là công bộc của Nhân dân, sa vào chủ nghĩa cá nhân. Tuy nhiên, để giữ vững, tăng cường bản chất giai cấp công nhân của Đảng thì không thể tách rời với toàn bộ yêu cầu tăng cường xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh. Chỉ có xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng thì mới giữ vững, tăng cường được bản chất giai cấp công nhân của Đảng.

Hai là, kiên định lập trường, tư tưởng của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, vận dụng sáng tạo và phát triển phù hợp với Việt Nam; kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; kiên định đường lối đổi mới; kiên định những vấn đề có tính nguyên tắc trong công tác xây dựng Đảng - cơ sở lý luận để giữ vững, tăng cường bản chất của Đảng.

Chủ nghĩa Mác - Lênin là một hệ thống lý luận

1. Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2016, tr.4.

khoa học và cách mạng, được tổng kết, đúc rút từ sự phân tích toàn bộ lịch sử nhân loại và thực tiễn xã hội thời kỳ phát triển chủ nghĩa tư bản, kế thừa một cách có hệ thống những giá trị tư tưởng và thành tựu khoa học quan trọng nhất của loài người. Nó cung cấp cho chúng ta một thế giới quan khoa học và cách mạng, những quy luật phổ biến về sự vận động và phát triển của tự nhiên, xã hội và tư duy con người. Đặc biệt, về mặt xã hội, chủ nghĩa Mác - Lênin đã chỉ ra quy luật vận động của lịch sử nhân loại và con đường tất yếu tới chủ nghĩa cộng sản - một hình thái phát triển cao của xã hội loài người, trong đó con người được tự do, hạnh phúc, có đủ các điều kiện để phát triển và hoàn thiện một cách toàn diện. Tư tưởng Hồ Chí Minh là một hệ thống quan điểm toàn diện và sâu sắc về những vấn đề cơ bản của cách mạng Việt Nam, kết quả của sự vận dụng và phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin vào điều kiện cụ thể của nước ta, kế thừa và phát triển các giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại; là di sản tư tưởng và lý luận vô cùng to lớn và quý giá của Đảng và dân tộc ta...

Vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh đòi hỏi phải nghiên cứu sâu sắc,

toàn diện và có hệ thống những di sản tư tưởng, lý luận của C. Mác, Ph. Ăngghen, V.I. Lênin và Hồ Chí Minh; phải đổi mới tư duy để trở về với chính thực chất hệ thống luận điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh đã hình thành trong những điều kiện lịch sử cụ thể, trong đó cần hết sức chú ý đến những bổ sung, phát triển hệ thống lý luận trước những thay đổi của thực tiễn. Điều quan trọng là phải đặt những luận điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh trong cả hệ thống như một chỉnh thể, không được cắt xén. Chúng ta phải xác định rõ những luận điểm nào trước đây đúng, nay vẫn đúng và về sau vẫn đúng; những luận điểm nào không còn phù hợp do thực tiễn đã thay đổi; những luận điểm nào vốn đúng, nhưng bị nhận thức và vận dụng sai; những luận điểm mới nào cần được phát triển, cần nhận thức lại, bổ sung vào lý luận cách mạng...

Ba là, giữ vững và tăng cường bản chất của Đảng cần phải thực hành chống chủ nghĩa cá nhân trong Đảng và bộ máy nhà nước.

Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: “*Chủ nghĩa cá nhân* là việc gì cũng chỉ lo cho lợi ích riêng của mình, không quan tâm đến lợi ích chung của tập thể... Nó là mẹ đẻ ra tất cả mọi tính hư nết xấu như: lười biếng,

suy bì, kiêu căng, kèn cựa, nhút nhát, lãng phí, tham ô, v.v.”¹; “Chủ nghĩa cá nhân, đặt lợi ích riêng của mình, của gia đình mình lên trên, lên trước lợi ích chung của dân tộc”²; chủ nghĩa cá nhân là kẻ thù của cách mạng, nó là nguồn gốc của những “căn bệnh” làm hư hỏng đội ngũ cán bộ, đảng viên, làm tha hóa Đảng; chủ nghĩa cá nhân là “địch nội xâm”, một trong những nguy cơ đe dọa sự tồn vong của Đảng. “Địch bên ngoài không đáng sợ. Địch bên trong đáng sợ hơn, vì nó phá hoại từ trong phá ra”³. Do vậy, điều quan trọng là đòi hỏi mỗi cán bộ, đảng viên phải kiên quyết chống chủ nghĩa cá nhân. Để chống chủ nghĩa cá nhân, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, mỗi cán bộ, đảng viên phải:

- Luôn học tập để nâng cao và thấm nhuần đạo đức cách mạng, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ lý luận để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới đặt ra và xem đây như là biện pháp để chống chủ nghĩa cá nhân.

- Phát huy và thực hành dân chủ rộng rãi trong Đảng, thực hiện nghiêm túc chế độ sinh hoạt đảng, nhất là sinh hoạt chi bộ, thường xuyên đấu tranh tự

1, 2, 3. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sdd*, t.13, tr.90; t.8, tr.156; t.5, tr.278.

phê bình và phê bình. Đây là vũ khí sắc bén và rất cần thiết để chống chủ nghĩa cá nhân trong Đảng, trong các cơ quan nhà nước.

- Nâng cao chất lượng công tác quản lý, kiểm tra, thanh tra, giám sát cán bộ, đảng viên của các cấp ủy, tổ chức đảng, ủy ban kiểm tra các cấp, của các cơ quan nhà nước, thực hiện kỷ luật nghiêm minh của các tổ chức đảng. Nếu thiếu những điều đó thì con người dù làm bất cứ việc gì, ở bất cứ ngành nào cũng dễ sa vào chủ nghĩa cá nhân, bị suy thoái, hủ hóa.

4. Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới

Thực chất của giải pháp này là thực hiện đúng tất cả các khâu của công tác cán bộ, chính sách bồi dưỡng, đào tạo, đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ. Khi xây dựng được bộ quy chuẩn đánh giá, quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ một cách khoa học, chặt chẽ có giá trị như một bộ luật mà các tổ chức, cơ quan, đơn vị đều phải làm theo, sẽ hạn chế được nhiều khả năng tùy tiện trong việc tiếp nhận, quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, sử dụng những người trong gia đình, dòng họ, thân tộc, gửi gắm, quen biết vào vị trí lãnh đạo hoặc

các vị trí công tác quan trọng và khi được ngồi “yên vị” ở vị trí đó, họ sẽ lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực rất rõ và sự tha hóa quyền lực sẽ diễn ra rất nhanh. Điều này đã được minh chứng qua một số vụ việc bổ nhiệm “thần tốc”, sử dụng cán bộ không trong sáng vừa qua mà các cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã kết luận và xử lý.

Để đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, quyền hạn được giao, một biện pháp hết sức quan trọng, "có làm được thì các biện pháp trên mới có ý nghĩa - đó là triệt tiêu được tình trạng “chạy chức, chạy quyền” vì những người bỏ tiền mua chức là những người mà năng lực, đạo đức không tương xứng với vị trí công việc, họ chạy chức chỉ nhằm có danh và lợi nên họ phải “lấy lại vốn” và hành vi lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực là phương tiện để trục lợi. Họ không phải là “hiền tài” nhưng lại chiếm chỗ của những người có năng lực và trung thực. Nói cách khác, chất lượng của toàn bộ đội ngũ cán bộ và hiệu quả lãnh đạo, quản lý kinh tế - xã hội có phần tùy thuộc vào tỷ lệ những người “chạy chức, chạy quyền” trong đội ngũ lãnh đạo, quản lý nhiều hay ít. Như vậy, rất cần biện pháp lấy phiếu tín nhiệm định kỳ đối với cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp - coi đó như “bộ lọc” để giảm dần

tỷ lệ thành phần cơ hội trong đội ngũ lãnh đạo, quản lý nhằm nâng cao tỷ lệ người có đức, tài, năng lực, trình độ thực chất.

Dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ, nhất là trong các khâu tuyển dụng, quy hoạch, điều động, luân chuyển, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, bổ nhiệm cán bộ là hết sức quan trọng trong quá trình phát hiện, bồi dưỡng, đề bạt, cất nhắc, quản lý và giám sát cán bộ. Quy định tiêu chuẩn chức danh chức vụ lãnh đạo, quản lý các cơ quan trong hệ thống chính trị và tiêu chuẩn đó phải được ổn định ít nhất 5 năm, để mọi người phấn đấu và giám sát. Đây là việc làm rất cần thiết trong công tác bổ nhiệm cán bộ hiện nay, bởi vì nó là cơ sở để tạo ra cơ chế công khai, minh bạch, khi đã chuẩn hóa tiêu chuẩn thì biết ai đủ hay không đủ tiêu chuẩn cho chức vụ được bổ nhiệm. Đồng thời, phải lượng hóa rất cụ thể tiêu chuẩn, tránh chung chung, nhất là tình trạng hiểu và vận dụng thế nào cũng được, thế nào cũng đúng.

Hiện nay, tiêu chuẩn chức danh chức vụ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan của hệ thống chính trị mà cơ quan tham mưu về công tác cán bộ thường đưa ra gồm: phải là người có tinh thần yêu nước sâu sắc, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có phẩm chất đạo đức cần, kiệm, liêm, chính, chí

công vô tư, không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, không cơ hội, gán bó mật thiết với Nhân dân, được Nhân dân tín nhiệm. Tuy nhiên, mới nghe qua thì những tiêu chuẩn này rất đúng, trúng và rất hay nhưng rất khó định lượng. Để có đội ngũ cán bộ thật sự có bản lĩnh chính trị, đạo đức, lối sống trong sáng, có trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, quyền hạn được giao, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt trong hệ thống chính trị thì phải lượng hóa một cách rất cụ thể các tiêu chuẩn từng chức danh, để tránh hiểu thế nào cũng được, thậm chí bị lạm dụng, lợi dụng để phục vụ cho những ý đồ cá nhân không trong sáng, lành mạnh mà mục đích là vì “lợi ích nhóm” hoặc “chạy chức, chạy quyền” để trục lợi.

Tạo cơ chế cạnh tranh lành mạnh trong công tác bổ nhiệm, bằng cách dứt khoát phải có ít nhất từ 2 ứng cử viên trở lên cho mỗi chức vụ và xóa bỏ hoàn toàn kiểu 1 ứng cử cho 1 chức vụ ở tất cả các cấp. Phải công khai, minh bạch tất cả các tiêu chuẩn của các ứng cử viên, đặc biệt là đạo đức, tài sản và trình độ, năng lực, nhất là năng lực thực tiễn. Có cơ chế chịu trách nhiệm của người giới thiệu đề bạt, bổ nhiệm: nếu giới thiệu, đề bạt, bổ nhiệm, đúng sẽ có chế độ khen thưởng; và ngược

lại, nếu giới thiệu, đề bạt, bổ nhiệm sai vì động cơ cá nhân, vì trục lợi thì phải xem xét trách nhiệm hoặc chịu kỷ luật (nếu đến mức phải kỷ luật). Làm tốt công tác bố trí, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt là góp phần phòng ngừa, ngăn chặn từ gốc mọi khả năng manh nha hình thành sự tha hoá quyền lực của cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức nói chung, cán bộ có chức, quyền nói riêng một cách tích cực.

Thực hiện bỏ phiếu tín nhiệm các chức vụ do Quốc hội, hội đồng nhân dân các cấp bầu, trong đó tập trung vào những cán bộ có chức, quyền ở các cấp trong các lĩnh vực dễ phát sinh tha hóa quyền lực và có nhiều dư luận xấu.

Cần thí điểm thi tuyển cán bộ ở một số vị trí từ thứ trưởng trở xuống. Đồng thời, thực hiện thí điểm cơ chế tiến cử và chịu trách nhiệm về người mà mình tiến cử. Đây là vấn đề không mới vì ở Việt Nam đã có từ chế độ phong kiến và đến nay nhiều nước vẫn đang thực hiện. Cái mới ở đây là cách làm thế nào cho thật chính xác, công tâm, khách quan, khoa học vì sự phát triển chung của Đảng, Nhà nước và của đất nước, dân tộc.

Đảng ta thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ nên trách nhiệm, quyền hạn

xây dựng đội ngũ cán bộ trước hết thuộc về Đảng. Song cũng cần phải nhận thức rằng, đó là trách nhiệm của cấp ủy mà trực tiếp và thường xuyên là của ban thường vụ, thường trực cấp ủy, và trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị để có quy định rõ ràng, cụ thể trách nhiệm, quyền hạn của tập thể và cá nhân về công tác cán bộ. Đồng thời, quy định rõ trách nhiệm của bộ phận tham mưu giúp việc về công tác cán bộ, vì thực tế việc chạy chức, chạy quyền, tuyển dụng, đề bạt, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển thường xảy ra ở bộ phận này.

5. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ

Để khắc phục những hạn chế, bất cập trong thời gian qua, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn cách mạng mới theo tinh thần Đại hội XII của Đảng, cần thực hiện đồng bộ một số giải pháp chủ yếu như sau:

Một là, xây dựng hoàn chỉnh các tiêu chí về tiêu chuẩn, điều kiện của cán bộ cấp chiến lược một cách cụ thể, sát hợp với từng loại chức danh để có căn cứ, cơ sở, điều kiện xác định, phát hiện, tạo nguồn, nhận xét,

đánh giá về phẩm chất, năng lực, trình độ một cách khách quan, khoa học, chính xác; từ đó thực hiện tốt công tác quy hoạch, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm, giới thiệu bầu cử đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao theo đúng quy định của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã ban hành.

Hai là, phát hiện kịp thời, lựa chọn chặt chẽ, sàng lọc kỹ càng từ nguồn quy hoạch đã được đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách theo chức danh, nhất là từ những cán bộ có thành tích công tác nổi trội, có ý tưởng sáng tạo, có sản phẩm cụ thể được cấp có thẩm quyền ghi nhận, đánh giá để bổ nhiệm, giới thiệu bầu cử vào những chức danh lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước, các đoàn thể chính trị - xã hội ở Trung ương và trong lực lượng vũ trang.

Ba là, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng để bổ sung, hoàn thiện nâng cao trình độ về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học; bồi dưỡng toàn diện về kỹ năng lãnh đạo, quản lý, khoa học tổ chức; định kỳ cập nhật kiến thức mới phù hợp theo từng nhóm đối tượng để nâng cao khả năng tổng hợp, phân tích, dự báo tình hình, tư duy sáng tạo, tầm nhìn chiến lược của cán bộ cấp chiến lược. Tổ chức các lớp bồi dưỡng dự nguồn cán bộ cao cấp theo từng nhóm đối tượng để góp phần chuẩn bị tốt nguồn nhân sự cho các

chức danh cán bộ cấp chiến lược, nhất là nhân sự Ban Chấp hành Trung ương Đảng và lãnh đạo chủ chốt các bộ, ban, ngành, tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Cán bộ cấp chiến lược, nhất là cán bộ chủ chốt của Đảng, Nhà nước phải có chương trình học tập theo các chủ đề, chuyên đề chuyên sâu và chương trình tự học tập để nâng cao trình độ, năng lực lãnh đạo, quản lý theo chức trách, nhiệm vụ được giao.

Bốn là, thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ, chính xác, đúng quy trình, quy định việc đánh giá đối với nhân sự được giới thiệu để bầu cử, bổ nhiệm vào các chức danh diện Trung ương quản lý. Kiên quyết không để lọt những người không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định, những người có biểu hiện tha hóa, biến chất, cơ hội, tiêu cực, chạy chức, chạy quyền, tham nhũng, lợi ích nhóm tư duy nhiệm kỳ, bệnh thành tích vào đội ngũ cán bộ cấp chiến lược. Định kỳ rà soát, bổ sung quy hoạch nhân sự cán bộ cấp chiến lược, trong đó có nhân sự Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và các chức danh lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước, các đoàn thể chính trị - xã hội, lực lượng vũ trang cho các nhiệm kỳ tiếp theo.

Năm là, tập trung xây dựng Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, nhất là việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng hình mẫu các chức

danh lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước thực sự trí tuệ, tiêu biểu, gương mẫu, tương xứng, ngang tầm về mọi mặt. Nghiên cứu cơ cấu, số lượng, độ tuổi hợp lý để nâng cao hơn nữa chất lượng Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

Sáu là, xây dựng tiêu chuẩn, cơ cấu, yêu cầu, nội dung, chương trình về đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách đối với Ủy viên Trung ương dự khuyết theo hướng chỉ lựa chọn cán bộ trẻ, có phẩm chất, năng lực vượt trội, chú trọng những người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ ở các địa bàn trọng yếu, phức tạp, khó khăn, những lĩnh vực quan trọng đáp ứng yêu cầu phát triển cao của đất nước, có sản phẩm cụ thể và tổ chức thực hiện có kết quả.

Bảy là, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm giữ các chức danh cấp trưởng (là bí thư hoặc cả bí thư và chủ tịch Ủy ban nhân dân) ở những lĩnh vực, địa bàn trọng điểm, phức tạp, khó khăn và những nơi triển khai mô hình mới phù hợp với chức danh quy hoạch để nâng cao bản lĩnh, kinh nghiệm, tư duy đổi mới, tầm nhìn chiến lược, năng lực lãnh đạo toàn diện của cán bộ chiến lược. Tạo điều kiện thuận lợi và thường xuyên động viên để cán bộ chiến lược làm việc tốt; tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát gắn với đánh giá thực chất mức độ, khả năng, kết quả hoàn thành nhiệm vụ

của cán bộ định kỳ hằng năm, kết thúc thời gian luân chuyển, điều động hoặc nhiệm kỳ công tác để có căn cứ cơ sở quy hoạch, bố trí công tác phù hợp cho cán bộ chiến lược. Qua kiểm tra, giám sát, nếu phát hiện thấy cán bộ chiến lược có hành động lệch lạc, thiếu sót, hạn chế, khuyết điểm phải kịp thời uốn nắn, chấn chỉnh; thấy cán bộ chiến lược gặp khó khăn, trở ngại, có tâm tư thì phải làm tốt công tác tư tưởng, tạo điều kiện cho cán bộ yên tâm công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ; nếu thấy cán bộ chiến lược thực sự không có khả năng hoàn thành nhiệm vụ thì phải có biện pháp thay thế, điều chuyển, bố trí công tác khác cho phù hợp; nếu thấy có khuyết điểm, vi phạm thì phải kiểm tra, xem xét, kết luận và xử lý kiên quyết, triệt để, nghiêm minh để bảo đảm kiểm soát chặt chẽ việc trao và thực thi quyền lực của cán bộ chiến lược, thực sự “nhốt quyền lực trong cái lồng chế độ” và chống biểu hiện suy thoái, gây mất đoàn kết nội bộ, “lợi ích nhóm” hoặc cá nhân chủ nghĩa, cơ hội, thực dụng và “bệnh thành tích”. Bảo đảm giữ vững kỷ cương, kỷ luật của Đảng, không có vùng cấm, vùng trống, không có nhân nhượng, không có ngoại lệ, không có điểm dừng trong xử lý đối với cán bộ cấp chiến lược.

Kinh nghiệm thực tế công tác xây dựng Đảng, công tác cán bộ của Đảng ta từ khi thành lập đến nay

cho thấy, trong cùng một thời điểm, cùng một điều kiện, hoàn cảnh như nhau nhưng kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của từng tổ chức, từng cán bộ khác nhau là do năng lực, trình độ cầm quyền, lãnh đạo, quản lý, điều hành của tổ chức, năng lực, khả năng thực hiện chức trách, nhiệm vụ của từng cán bộ, trước hết là của người đứng đầu. Từ bài học về sự sụp đổ của Đảng Cộng sản Liên Xô, sự tan rã của Liên bang Xôviết và các nước xã hội chủ nghĩa ở Đông Âu càng cho chúng ta thấy rõ nguyên nhân cơ bản là do sai lầm về đường lối và việc lựa chọn, bố trí, sử dụng không đúng cán bộ, nhất là người đứng đầu. Vì vậy, việc tập trung chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ cấp chiến lược nói riêng, trong đó có cán bộ chủ chốt, đặc biệt là người đứng đầu để đáp ứng mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ chính trị và công tác xây dựng Đảng trong giai đoạn cách mạng mới là vấn đề hết sức cấp thiết, hệ trọng của Đảng ta.

6. Kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ, đấu tranh chống sự tha hóa quyền lực, tham nhũng, lợi ích nhóm, chống chạy chức, chạy quyền

Cán bộ và công tác cán bộ là vấn đề hết sức hệ trọng, quyết định thành bại sự nghiệp cách mạng của

Đảng và dân tộc ta. Khi xem xét về sự tha hoá quyền lực của cán bộ, đảng viên đều phải xét từ góc độ hai phía, người có quyền lực và đối tượng chịu sự tác động của quyền lực đó. Trong thực tế, sự tha hoá quyền lực thường xảy ra giữa cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức có chức, có quyền trong hệ thống chính trị, nhất là của người đứng đầu các cơ quan đảng, nhà nước với cán bộ, đảng viên dưới quyền thuộc phạm vi lãnh đạo, quản lý mà thường qua đó các bên đều có lợi ích nhất định và đây cũng là một biểu hiện rất rõ ràng về suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Do đó, việc lựa chọn cán bộ lãnh đạo chủ chốt, người đứng đầu cấp ủy, chính quyền từ Trung ương đến cơ sở là cực kỳ quan trọng, quyết định tới kết quả hoạt động của cả hệ thống chính trị theo đúng quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Phải làm tốt việc đánh giá cán bộ theo các nội dung như: bằng cấp thực chất; đạo đức, lối sống và làm việc có hiệu quả (được tập thể, xã hội thừa nhận). Đồng thời, phải bắt buộc lấy phiếu tín nhiệm trong tất cả dân cư của tổ dân phố nơi sinh sống; tất cả cán bộ, công chức cùng công tác và cả ở những cơ quan cũ đã công tác, chắc chắn sẽ có nhiều thông tin giúp ích cho khâu nhận xét, đánh giá cán bộ trước khi quy

hoạch, đề bạt, bổ nhiệm. Việc bổ nhiệm một cán bộ dù ở cấp nào cũng không nên coi thường dư luận xã hội, dư luận quần chúng.

Biện pháp này xuất phát từ thực tế về phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ hiện nay không đồng đều, bộ phận cán bộ yếu kém về phẩm chất, năng lực nhưng lại thường lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực còn chiếm tỷ lệ không nhỏ nên nhìn chung chưa thật sự đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý xã hội của nhà nước pháp quyền trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và chủ động hội nhập quốc tế. Tình trạng bất cập về phẩm chất, năng lực được thể hiện khá rõ ở cán bộ chính quyền cơ sở, đó là tình trạng lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực xảy ra khá phổ biến ở nhiều nơi mà nguyên nhân vừa do đạo đức, vừa do trình độ, năng lực hiểu biết về pháp luật còn rất hạn chế, thậm chí có những cán bộ lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực, tùy tiện mà không biết mình phạm luật. Ở cấp trên thì sự bất cập về phẩm chất, năng lực biểu hiện ở cán bộ suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” đã trở thành “một bộ phận không nhỏ” như các Nghị quyết Trung ương 4 khoá XI và XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng đã nhận định.

Bên cạnh đó là tình trạng lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực, yếu kém trong quản lý kinh tế gây lãng phí ngân sách rất lớn, những cán bộ này còn lợi dụng quyền lực đưa ra những quy định không hợp lòng dân, xa rời thực tiễn, gây bức xúc không nhỏ trong xã hội.

Để kiểm soát quyền lực và đấu tranh phòng, chống sự tha hóa quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm” có hiệu lực, chất lượng, hiệu quả, cần tập trung thực hiện tốt một số yêu cầu sau:

Một là, phải nhận thức rõ, kiểm soát quyền lực là một trong những vấn đề cấp thiết hiện nay, đòi hỏi trách nhiệm và quyết tâm cao của toàn Đảng, toàn dân và toàn quân ta, là trách nhiệm của toàn bộ hệ thống chính trị, dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng theo cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ”, tạo ra sức mạnh tổng hợp để đạt mục tiêu đề ra. Toàn Đảng, toàn dân, toàn quân, trước hết là các cấp ủy, tổ chức đảng, đội ngũ cán bộ, đảng viên, người đứng đầu, cán bộ chủ chốt của cơ quan, địa phương, đơn vị phải nhận thức rõ quan điểm, mục tiêu của kiểm soát quyền lực trong tình hình hiện nay. Mỗi cấp ủy đảng, trước hết là người đứng đầu cấp ủy phải trực tiếp lãnh đạo, xác định rõ trọng tâm, trọng điểm, nội dung, mức độ, tính chất, thủ đoạn,

nguyên nhân của việc lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực,... trong từng thời gian ở địa phương, đơn vị mình để có phương hướng, biện pháp cụ thể đấu tranh ngăn chặn và đẩy lùi sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm”. Mỗi cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức phải tự giác thực hiện đúng chức trách, công vụ, nhiệm vụ, quyền hạn của mình và trở thành một chiến sĩ tiên phong, chủ động trên mặt trận đấu tranh phòng, chống sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm”. Phát huy vai trò, trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và của cán bộ, đảng viên, Nhân dân, các cơ quan thông tin đại chúng trong phòng, chống sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm”. Thực hiện tốt việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Nâng cao trách nhiệm của các cấp ủy đảng và của người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị trong công tác quản lý cán bộ, đảng viên và trong việc phòng, chống sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm”, nhất là đối với người đứng đầu ở những lĩnh vực dễ phát sinh lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực, tham nhũng nổi cộm, có nhiều dư luận bức xúc về sự tha hoá quyền lực kéo dài trong chạy chức, chạy quyền, chạy dự án, chạy tội. Tập trung vào đối tượng là cán bộ có chức, có quyền, cán bộ phụ

trách những lĩnh vực dễ phát sinh lạm quyền, lợi dụng quyền lực trong tất cả các lĩnh vực, các khâu của quản lý hành chính nhà nước... Đặc biệt trong các khâu của công tác cán bộ; lập, thẩm định, phê duyệt dự án, đấu thầu, giải phóng mặt bằng, quyết toán trong lĩnh vực đầu tư xây dựng cơ bản, cấp phép dự án, gian lận chứng từ sổ sách, lập quỹ trái phép, giấu nguồn thu, trốn lậu thuế, rút tiền, rút hàng của Nhà nước để chia nhau; việc tùy tiện đặt ra chế độ, tiêu chuẩn ngoài quy định hiện hành của Nhà nước, chi tiêu sử dụng sai mục đích; việc đặt ra các thể lệ, quy trình công tác trái với quy định của pháp luật và việc thông tin không đầy đủ hoặc sai sự thật nhằm trục lợi.

Hai là, việc kiểm soát quyền lực phải trên cơ sở kết hợp giữa xây và chống. Coi trọng phòng ngừa, nhưng xử lý nghiêm minh, kịp thời mọi hành vi lạm quyền, lợi dụng quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm”; thực hiện phòng, chống sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm” một cách chủ động, kiên quyết, kiên trì và đồng bộ nhằm tạo ra động lực cho các hoạt động đúng pháp luật, tạo môi trường lành mạnh cho sản xuất, kinh doanh, đầu tư, thúc đẩy phát triển, tăng trưởng kinh tế nhanh, bền vững và ổn định chính trị - xã hội. Đấu tranh phòng,

chống sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm” phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, bền bỉ, rộng khắp trong hệ thống chính trị, ở tất cả các tổ chức đảng, các cơ quan nhà nước, các đơn vị lực lượng vũ trang, các đoàn thể chính trị - xã hội, các tổ chức kinh tế, không loại trừ cơ quan, đơn vị, cá nhân nào. Kiểm soát quyền lực không có “vùng cấm”, không loại trừ bất cứ đối tượng nào, ở bất kỳ cấp nào, giữ bất kỳ cương vị nào; mọi hành vi lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm” phải được kiểm tra, thanh tra, điều tra, xem xét, kết luận và xử lý nghiêm minh theo kỷ luật của Đảng và pháp luật của Nhà nước...

Ba là, phải bổ sung, hoàn thiện các quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước, tăng cường quản lý cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức nhằm phòng, chống sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm”. Đồng thời, tăng cường kiểm tra, giám sát các tổ chức, cá nhân trong thực thi nhiệm vụ, công vụ, quyền hạn được giao.

Cần cụ thể hoá và minh bạch nguyên tắc, quan điểm “Đảng hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp, pháp luật” và cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ” đạt hiệu quả, thực sự đi vào cuộc sống. Sự khẳng định vai trò lãnh đạo của Đảng

đối với Nhà nước và xã hội, đối với cách mạng Việt Nam là một vấn đề có tính nguyên tắc, tất yếu khách quan và đã được Nhân dân thừa nhận từ sự kiểm nghiệm của thực tiễn lịch sử qua 90 năm Đảng lãnh đạo Nhân dân đấu tranh giải phóng dân tộc, thống nhất đất nước; tiến hành công cuộc đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; đem lại hoà bình, độc lập, tự do, ấm no, hạnh phúc cho Nhân dân. Về điều này, mỗi người dân Việt Nam yêu Tổ quốc đều thừa nhận, tôn vinh và tin tưởng trao cho Đảng Cộng sản Việt Nam trọng trách, quyền và vị trí, vai trò lãnh đạo Nhà nước và xã hội.

Thực tế chỉ ra rằng, sự lãnh đạo của Đảng 90 năm qua đã đảm bảo cho dân tộc ta giành được độc lập, có hoà bình, tự do, có cuộc sống ấm no, hạnh phúc; đặc biệt qua hơn 30 năm khởi xướng và lãnh đạo công cuộc đổi mới, Nhân dân ta đã tin tưởng đi theo Đảng và giành được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử. Nhưng những thành tựu đó có thể không còn ý nghĩa nếu Đảng bị suy thoái và không còn giữ được vai trò lãnh đạo đối với Nhà nước và xã hội. Đây là điều căn cốt nhất để khẳng định: Đảng đóng vai trò tiên quyết cho sự tồn tại, sự vận hành thông suốt, có hiệu quả của cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ”; là nhân tố quyết định để xây

dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân và vì mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”. Vì lẽ đó, Đại hội XII của Đảng đã nêu rõ nhiệm vụ và giải pháp phải tiếp tục cụ thể hoá phương thức lãnh đạo của Đảng đã được xác định trong *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội* (bổ sung, phát triển năm 2011) ở tất cả các cấp bằng những quy chế, quy định, quy trình cụ thể. Quy định rõ hơn Đảng phục vụ Nhân dân, chịu trách nhiệm trước Nhân dân về những quyết định của mình. Đồng thời, với yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, phải đổi mới, hoàn thiện nội dung và phương thức cầm quyền để Đảng thật sự hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp, pháp luật và cầm quyền theo pháp luật.

Nhà nước quản lý là yếu tố quyết định trực tiếp sự thành công, tính hiệu quả trong vận hành cơ chế. Đại hội XII chỉ rõ: Nhà nước ta là Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân, đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Vì vậy, xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam, một mặt, Đảng đề cao vị trí, vai trò tối thượng của Hiến pháp, pháp luật; mặt khác, khẳng định vai trò lãnh

đạo của Đảng đối với Nhà nước và xã hội thông qua Cương lĩnh, chủ trương, đường lối của Đảng được thể chế hoá bằng pháp luật và qua hoạt động của Nhà nước; đặc biệt là thông qua công tác tổ chức cán bộ, Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ của cả hệ thống chính trị, trong đó chú trọng đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức và làm cho bộ máy nhà nước hoạt động có hiệu lực, hiệu quả nhất. Điều đó là hoàn toàn phù hợp với điều kiện nước ta, được khẳng định trong Điều lệ Đảng và hiến định trong Hiến pháp năm 2013.

Nhân dân làm chủ là yếu tố trung tâm của cơ chế Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ. Tầm quan trọng đặc biệt của yếu tố này biểu hiện ở chỗ: quyền lực của Đảng và Nhà nước đều từ quyền lực của Nhân dân. Trong lịch sử Việt Nam, ông cha ta luôn đề cao và đặt lên hàng đầu vai trò của Nhân dân trong quyền lực nhà nước và quyền lực xã hội; coi Nhân dân là “gốc” của nước; “chở thuyền và lật thuyền đều do dân”. Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh đều nhất quán khẳng định cách mạng là sự nghiệp của Nhân dân, do Nhân dân thực hiện dưới sự lãnh đạo của Đảng để phục vụ Nhân dân và thực hành quyền làm chủ,

quyền dân chủ của Nhân dân được thực hiện đầy đủ, nghiêm túc trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Đây cũng là yêu cầu đặt ra trong quá trình kiểm soát quyền lực, phản ánh khách quan, toàn diện những đòi hỏi bức thiết của thực tiễn và thể hiện tầm nhìn, tư duy sáng tạo của Đảng ta trong lãnh đạo, phát huy mọi nhân tố, tiềm lực, tạo ra động lực to lớn để phát triển đất nước trong tình hình mới. Mọi biểu hiện xa dân, coi thường dân, gây phiền phức cho dân,... đều làm cho Đảng tự suy yếu và làm cho cơ chế Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ bị phá vỡ.

Bốn là, công tác kiểm soát quyền lực và phòng, chống sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm” phải là nhiệm vụ chiến lược, trọng tâm, trực tiếp, thường xuyên của các cấp ủy, tổ chức đảng, ủy ban kiểm tra các cấp, chi bộ. Trọng tâm nhằm vào việc bảo đảm thực hiện những chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, của ngành và địa phương, nhất là đối với những công trình, dự án lớn, những lĩnh vực dễ phát sinh sự lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực, tiêu cực, tham nhũng, “lợi ích nhóm”, những vụ việc nổi cộm, gây nhiều dư luận bức xúc, những vụ việc tổn động kéo dài, chạy chức, chạy quyền, chạy dự án, chạy tội; tham nhũng trên

lĩnh vực đầu tư, dự án có yếu tố nước ngoài, lĩnh vực tài chính, tín dụng, ngân hàng, tài nguyên môi trường, công tác cán bộ... Đối tượng chủ yếu là cán bộ có chức, có quyền, cán bộ phụ trách những lĩnh vực dễ phát sinh sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm”.

Năm là, công tác kiểm soát quyền lực phải là một trong những nhiệm vụ quan trọng, trọng tâm của ủy ban kiểm tra các cấp. Một trong những nhiệm vụ trọng tâm của ủy ban kiểm tra các cấp là kiểm tra tổ chức đảng cấp dưới và đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm, phải đấu tranh với các việc làm sai trái, góp phần bảo đảm cho đường lối, nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước được chấp hành nghiêm chỉnh, giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ, giữ gìn đoàn kết, thống nhất trong Đảng, chống tệ quan liêu, lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm”, lãng phí, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, kiên quyết và kịp thời xử lý những cán bộ có hành vi tha hoá quyền lực. Xử lý nghiêm trách nhiệm người đứng đầu, phụ trách cơ quan, đơn vị lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực, trù dập, ức hiếp cán bộ, đảng viên, Nhân dân theo kỷ luật của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Công tác kiểm tra, giám sát phòng, chống

sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm” phải quán triệt sâu sắc và tổ chức thực hiện có hiệu quả Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X và Kết luận Hội nghị Trung ương 5 khóa XI về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI và XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; kiểm tra, giám sát việc thực hiện tốt những quy định, chính sách của Đảng, quy chế làm việc; Chiến lược công tác kiểm tra, giám sát của Đảng đến năm 2020 và Chiến lược quốc gia phòng, chống tham nhũng đến năm 2020 và các quy định của Nhà nước; các văn bản quốc tế về phòng, chống tham nhũng mà nước ta đã phê chuẩn như Công ước của Liên hợp quốc về chống tham nhũng đã được Chủ tịch nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký quyết định phê chuẩn. Công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng phải góp phần tích cực hơn nữa vào phòng, chống sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm”, các việc làm sai trái. Qua công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng, ủy ban kiểm tra các cấp phải góp phần tích cực tham mưu, đề xuất những chủ trương, giải pháp có tính đột phá, ngày càng hiệu quả, làm xoay chuyển tình hình đấu tranh phòng, chống sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm”,

bảo đảm giữ vững ổn định chính trị và phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đồng thời, quan tâm đúng mức và tạo điều kiện thuận lợi trong quá trình kiểm tra, giám sát, chống mọi hiện tượng can thiệp, áp đặt trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát, kỷ luật nói chung, trong thực hiện phòng, chống sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm” nói riêng.

Sáu là, kiện toàn ủy ban kiểm tra và cơ quan ủy ban kiểm tra các cấp đủ số lượng, bảo đảm chất lượng theo tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng, các nghị quyết của Trung ương khoá XII; xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra có phẩm chất, bản lĩnh, năng lực, đạo đức tốt, dũng cảm, kiên quyết thực hiện tốt nhiệm vụ kiểm tra, giám sát đối với mọi đối tượng trong mọi điều kiện, hoàn cảnh. Ủy ban kiểm tra các cấp và đội ngũ cán bộ kiểm tra là lực lượng chủ công, nòng cốt thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát nói chung và phòng, chống sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm”, chống chạy chức, chạy quyền nói riêng. Vì vậy, công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng trong phòng, chống sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm”, chống chạy chức, chạy quyền, phải thực hiện các yêu cầu sau:

- Bám sát và phục vụ thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị, công tác xây dựng Đảng của toàn Đảng, của từng ngành, từng lĩnh vực, từng địa phương, đơn vị.

- Công tác giám sát phải mở rộng, công tác kiểm tra phải có trọng tâm, trọng điểm, chủ động phát hiện dấu hiệu vi phạm của tổ chức đảng và đảng viên, trong đó có dấu hiệu về tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm”, chống chạy chức, chạy quyền để kịp thời kiểm tra, xem xét, kết luận, xử lý nghiêm minh, kiên quyết, triệt để theo đúng tư tưởng chỉ đạo: “chủ động, chiến đấu, giáo dục, hiệu quả”.

- Phối hợp chặt chẽ với các cơ quan bảo vệ pháp luật, cơ quan kiểm tra, giám sát của Nhà nước và sự tham gia tích cực của các cơ quan báo chí và Nhân dân; nêu cao ý thức tự giác, tự phê bình của cả chủ thể và đối tượng kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng.

- Trong công tác, sinh hoạt và trong hoạt động kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng phải gắn việc đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh với việc kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 khoá XI và khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng.

Thực hiện tốt các yêu cầu trên nhằm tạo chuyển biến mạnh mẽ trong kiểm soát quyền lực và phòng,

chống sự tha hoá quyền lực, tham nhũng, “lợi ích nhóm”, chống chạy chức, chạy quyền theo các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

7. Nâng cao chất lượng công tác tham mưu, tăng cường tổng kết thực tiễn nhằm hoàn thiện các quy định quản lý cán bộ

Công tác cán bộ là một khoa học nên trước hết đội ngũ cán bộ tham mưu cho Đảng về công tác cán bộ phải có tri thức khoa học về tổ chức cán bộ. Lâu nay, cán bộ được tiếp nhận về làm công tác tổ chức cán bộ tham mưu cho tổ chức đảng các cấp thường là những người hoạt động thực tiễn có kinh nghiệm nhất định nhưng lại ít được đào tạo bài bản, chuyên sâu về chuyên ngành tổ chức.

Hơn nữa, dưới tác động của mặt trái nền kinh tế thị trường, những tiêu cực trong công tác cán bộ đang có chiều hướng phát triển. Nếu không có những chế tài cần thiết, đủ mạnh, sự giáo dục, quản lý thường xuyên của tổ chức và tinh thần tự giác rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng thì những tiêu cực, tham nhũng trong công tác cán bộ khó bị đẩy lùi.

Vì vậy, cần xây dựng tiêu chuẩn từng chức danh cán bộ tổ chức làm căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và để mỗi cán bộ tự giác phấn đấu vươn lên. Quan

tâm hơn nữa công tác bồi dưỡng, đào tạo, đào tạo lại đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ, nhất là đào tạo cao học, nghiên cứu sinh chuyên ngành xây dựng Đảng. Đồng thời, đặc biệt chú trọng công tác giáo dục, rèn luyện phẩm chất của đội ngũ những người làm công tác tổ chức cán bộ trên cơ sở tự phê bình và phê bình thường xuyên và sự quản lý chặt chẽ của tổ chức. Có chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với cán bộ tham mưu của các cơ quan đảng, trong đó có cán bộ tổ chức để không chỉ thu hút thực sự người có đức, có tài về công tác tham mưu cho cơ quan lãnh đạo mà còn giữ người giỏi, tận tâm phấn đấu suốt đời cho sự nghiệp tổ chức của Đảng.

Danh mục các chức danh phân cấp quản lý cán bộ gồm: chức danh cán bộ do Bộ Chính trị quyết định; chức danh cán bộ do Ban Bí thư quyết định và chức danh cán bộ có sự thẩm định của các ban, cơ quan Đảng Trung ương. Các cơ quan, tổ chức căn cứ vào chức danh cán bộ theo từng nhóm mà trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Cấp ủy, tổ chức đảng lãnh đạo cơ quan, đơn vị có thẩm quyền căn cứ Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19/12/2017 của Bộ Chính trị để quy định cụ thể các chức danh do mình quản lý và các chức danh phân cấp cho cấp dưới. Nói chung, cấp nào ra quyết định bổ nhiệm cán bộ thì quyết định các

khâu khác trong công tác cán bộ. Tuy nhiên, cấp có thẩm quyền quản lý cán bộ có thể ủy quyền thực hiện một số khâu.

Đối với những cán bộ trước đây giữ chức vụ do Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý nay đã thôi giữ chức vụ nhưng vẫn còn được giao nhiệm vụ công tác khác thì cơ quan trực tiếp sử dụng cán bộ quản lý theo chức danh công tác mới.

Thường trực Ban Bí thư chủ trì cùng các đồng chí Trưởng Ban Tổ chức Trung ương và Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra Trung ương xem xét kết quả bầu cử và quyết định chuẩn y danh sách ban chấp hành, ủy ban kiểm tra và các chức danh bầu bổ sung của tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương; chỉ định bổ sung cấp ủy viên, ủy viên đảng đoàn, ban cán sự đảng trực thuộc Trung ương theo quy định của Điều lệ Đảng; trường hợp cần thiết mới trình tập thể Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

Các quy định về mối quan hệ giữa ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng ủy trực thuộc Trung ương với ban thường vụ các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cũng có sự thay đổi: Bỏ quy định về hiệp ý ý kiến của đảng đoàn, ban cán sự đảng, đảng ủy các cơ quan Trung ương đối với cán bộ lãnh đạo các sở, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã

hội địa phương; hiệp y ý kiến của ban thường vụ tỉnh, thành ủy khi bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo các cơ quan, đơn vị trực thuộc bộ, ban, ngành Trung ương tổ chức và hoạt động theo ngành dọc đóng trên địa bàn và sinh hoạt đảng tại địa phương.

Về công tác tổng kết thực tiễn, đây là yếu tố quan trọng để hoàn thiện các quy định quản lý cán bộ của cấp có thẩm quyền. Các quy định quản lý cán bộ là sản phẩm lãnh đạo của cấp ủy đảng từ cấp cơ sở đến Trung ương Đảng nên dễ làm cho việc tổng kết không bảo đảm tính khách quan, tính chính xác khi khẳng định tính thiết thực của nó trong thực tiễn. Các cơ quan tham mưu của Đảng cũng vì thế mà có xu hướng “bảo vệ” các sản phẩm do mình tham mưu cho cấp có thẩm quyền ban hành. Vì vậy, xu thế tổng kết thực tiễn thường có tư tưởng né tránh những vấn đề bất cập đặt ra, ca ngợi một chiều, rất ít khi được điều tra, khảo sát đối với đối tượng trong phạm vi tác động bởi các quy định đó hoặc từ phía cán bộ, đảng viên và quần chúng.

Trong những năm qua, nhiều quy định quản lý cán bộ phát huy tác dụng rất tốt, cần tiếp tục thực hiện nhưng cũng không ít các quy định quản lý cán bộ không thiết thực, thiếu tính khả thi và vẫn còn những kẽ hở trong quản lý ngay dưới dạng văn bản.

Những quy định đó làm cho các tổ chức đảng vận dụng theo ý chí chủ quan, tùy theo tình hình “tương quan lực lượng”, cơ cấu lợi ích nên dễ gây mất đoàn kết trong nội bộ, để lại nhiều dị nghị trong cán bộ, đảng viên và Nhân dân.

Vì vậy, cần có quy định về định kỳ tổ chức tổng kết ngay từ khi ban hành quy định để cấp ủy đảng các cấp có trách nhiệm chủ động phân công cán bộ theo dõi, thống kê và thường xuyên tiếp thu những phản ánh, nhất là vướng mắc hoặc tiêu cực phát sinh trong quá trình thực hiện. Đồng thời, có phương thức tổng kết thực tiễn đem lại hiệu quả thiết thực. Khi tổng kết thực tiễn hoặc khi chuẩn bị ban hành những quyết định quan trọng, nên phát huy vai trò của các nhà khoa học, những người hoạt động thực tiễn có kinh nghiệm (kể cả đã nghỉ hưu hoặc chuyển công tác khác) để bảo đảm tính khách quan, vô tư trong nhận định, đánh giá, đề xuất những giải pháp thực sự có tính đột phá để giúp các cơ quan có thẩm quyền hoàn thiện các quyết định quản lý cán bộ. Tăng cường điều tra xã hội học đối với những nhóm người là đối tượng và phạm vi điều chỉnh của quyết định hoặc quần chúng nhân dân để bảo đảm tính khách quan, trung thực của kết quả điều tra, khảo sát. Đặc biệt chú

trọng sử dụng hình thức phản biện khoa học trong các quyết định của Đảng về công tác quản lý cán bộ trước khi ban hành.

8. Phát huy vai trò của Nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ

Điều lệ Đảng đã khẳng định: “Đảng Cộng sản Việt Nam là đảng cầm quyền, tôn trọng và phát huy quyền làm chủ của nhân dân, chịu sự giám sát của nhân dân; dựa vào nhân dân để xây dựng Đảng; đoàn kết và lãnh đạo nhân dân tiến hành sự nghiệp cách mạng”¹. “Đưa thuyền cũng là dân, lật thuyền cũng là dân” và “Để mười lần không dân cũng chịu, Khó trăm lần dân liệu cũng xong”². Vì vậy, trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta luôn luôn dựa vào dân để xây dựng Đảng, trong đó công tác cán bộ là khâu then chốt của công tác xây dựng Đảng, ban hành nhiều nghị quyết, quy định về công tác quần chúng, phát huy vai trò của Nhân dân trong công tác cán bộ đã góp phần quan trọng xây dựng đội ngũ cán bộ cơ bản đáp ứng yêu cầu, ngang tầm nhiệm vụ chính trị trong từng giai đoạn cách mạng.

1. Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Sdd*, tr.5-6.

2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sdd*, t.15, tr.280.

Tuy nhiên, thực tế vai trò của Nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ còn rất hạn chế, thậm chí có nơi, có lúc còn mờ nhạt. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 tại Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) 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 đã thẳng thắn thừa nhận: “Chưa phát huy đầy đủ vai trò giám sát của cơ quan dân cử; giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội; thiếu cơ chế phù hợp để cán bộ, đảng viên gắn bó mật thiết với nhân dân; chưa phát huy có hiệu quả vai trò, trách nhiệm của các cơ quan truyền thông, báo chí”¹, chưa phát huy đầy đủ vai trò của nhân dân trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Từ đó, đề ra một trong những nhóm nhiệm vụ, giải pháp là: “Phát huy vai trò của nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ”.

Để phát huy đầy đủ vai trò của Nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ theo tinh thần Nghị quyết số 26-NQ/TW nêu trên, cần thực hiện tốt một số giải pháp sau:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Sđd*, tr.52.

Một là, các cấp ủy, tổ chức đảng phải nhận thức và thực hiện đúng quan điểm “dân là gốc”, phát huy vai trò làm chủ, tinh thần trách nhiệm của Nhân dân trong xây dựng Đảng và xây dựng đội ngũ cán bộ. Đổi mới nội dung và phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác quần chúng, phải luôn quán triệt quan điểm “dân là gốc”, dựa vào Nhân dân, phát huy vai trò làm chủ, tinh thần trách nhiệm của Nhân dân trong xây dựng đội ngũ cán bộ. Yêu cầu các cấp ủy và tổ chức đảng khi xem xét về công tác cán bộ thì cán bộ phải tôn trọng Nhân dân, lắng nghe ý kiến của Nhân dân, những quyết định của cấp ủy, tổ chức đảng phải có sự tham gia, đóng góp ý kiến của Nhân dân...

Hai là, thể chế hóa, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện có hiệu quả các quy định của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ. Trước hết, sơ kết 6 năm thực hiện Quyết định số 217-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị về việc ban hành Quy chế giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội và Quyết định số 218-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị ban hành Quy định về

việc Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội và nhân dân tham gia góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền để rút kinh nghiệm, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện và tổ chức thực hiện có chất lượng, hiệu quả.

Cụ thể hoá và thực hiện có hiệu quả cơ chế dân biết, dân bàn, dân làm, dân giám sát, kiểm tra trong công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ. Hoàn thiện cơ chế lấy phiếu tín nhiệm trong công tác cán bộ để thực sự phát huy vai trò, trách nhiệm của Nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ có hiệu quả theo phương châm: dân biết, dân bàn, dân làm, dân giám sát, kiểm tra. Công khai hoá các thông tin, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, thủ tục về công tác cán bộ để Nhân dân được tiếp cận và được tham gia giám sát công tác cán bộ, cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức cả nơi công tác và nơi cư trú. Thực hành dân chủ trong Đảng phải thực chất đồng thời với mở rộng dân chủ trong xã hội, dân chủ phải gắn liền với kỷ luật, kỷ cương, dân chủ thực chất và tập trung đúng đắn. Nếu phát huy dân chủ rộng rãi và thực chất trong Đảng, trong từng cấp ủy, tổ chức đảng và xã hội thì sẽ không để một số người đứng đầu có thể thâm tóm, thao túng, chi phối công tác cán bộ. Do dân chủ hình thức, không thực chất nên vẫn

còn tình trạng độc đoán, chuyên quyền dẫn đến một số trường hợp bỏ nhiệm cán bộ đều “đúng quy trình” nhưng vẫn để lọt vào hàng ngũ lãnh đạo những cán bộ không đủ tiêu chuẩn, có quan hệ không trong sáng và chưa thật sự chọn được cán bộ có đức, có tài để bảo đảm “hiền tài là nguyên khí quốc gia”. Có cơ chế, chế tài để Nhân dân phát hiện, tiến cử những người hiền tài cho Đảng nhằm thực sự phát huy đầy đủ vai trò của Nhân dân trong xây dựng đội ngũ cán bộ.

Ba là, thường trực cấp ủy các cấp ở địa phương định kỳ tiếp dân; bí thư, phó bí thư, ủy viên ban thường vụ và cấp ủy viên dự sinh hoạt với chi bộ khu dân cư; đảng viên công tác tại xã, phường, thị trấn sinh hoạt đảng tại chi bộ khu dân cư. Thực hiện việc phân công cán bộ, đảng viên phụ trách hộ gia đình nơi cư trú với các hình thức phù hợp để gắn bó mật thiết với Nhân dân; truyền đạt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến với Nhân dân và lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân; nắm chắc tình hình cơ sở; đồng thời, qua đó để Nhân dân thực hiện việc giám sát cán bộ, đảng viên, nhất là về đạo đức, lối sống. Đổi mới và nâng cao chất lượng, hiệu quả của việc tiếp dân theo hướng bố trí địa điểm, thời gian, cơ sở vật chất phù hợp, thuận lợi trong việc gặp gỡ, phản ánh, cung cấp các

thông tin về cán bộ, đảng viên, nhất là những thông tin về các dấu hiệu vi phạm trong công tác cán bộ. Định kỳ, các bí thư cấp ủy phải thực hiện tiếp dân theo đúng Quy định số 11-QĐi/TW ngày 18/02/2019 của Bộ Chính trị về trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy trong việc tiếp dân, đối thoại trực tiếp với dân và xử lý những phản ánh, kiến nghị của dân. Phát động và tạo điều kiện để Nhân dân tham gia phát hiện sự tha hoá trong công tác cán bộ và cán bộ tha hoá bằng cách lập những địa chỉ tin cậy và an toàn. Khi “ý Đảng” hợp “lòng dân” sẽ tạo thành sức mạnh vô địch. Sức mạnh này đã được chứng minh trong lịch sử và nhất là trong hai cuộc kháng chiến giải phóng dân tộc và thống nhất đất nước. Từ đó, Đảng ta đã đúc kết thành lý luận đường lối chiến tranh nhân dân, quốc phòng toàn dân... thì vấn đề Nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ cũng không nằm ngoài quan điểm và đường lối đó.

Việc tiếp dân ở mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị phải gắn với việc đối thoại, hướng dẫn để sao cho người dân nắm được các quy định, nguyên tắc, thủ tục cũng như quyền và trách nhiệm của mình trong xây dựng đội ngũ cán bộ. Quy định công khai hình thức, phương pháp và cơ chế tiếp nhận và phản hồi ý kiến đóng góp, phản ánh của Nhân dân về công tác cán

bộ và cán bộ. Việc gặp gỡ, tiếp công dân để nhận thông tin, phản ánh phải được tiến hành cởi mở và thật sự dân chủ, có thể sử dụng cách như một số cơ quan, đơn vị đã làm là mở đường dây nóng 24/24 giờ để nhận các thông tin về cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức và qua đó người dân được thể hiện các quan điểm, chính kiến của mình đối với từng vấn đề mà họ cảm thấy cần thiết phản ánh với các cơ quan có thẩm quyền, cá nhân có trách nhiệm về cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức mà họ biết và được bảo mật danh tính nhằm phát huy vai trò của Nhân dân tham gia vào xây dựng đội ngũ cán bộ ngày càng thực chất hơn.

Việc Nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ có một ý nghĩa hết sức quan trọng, bảo đảm các cấp ủy, tổ chức đảng nắm chắc cán bộ thuộc mình quản lý. Bởi vì, tất cả hoạt động, mối quan hệ của cán bộ, đảng viên đều khó tránh khỏi sự theo dõi, giám sát và tai mắt của Nhân dân, như Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng đã nói “dân biết cả đấy”, vấn đề là làm sao để họ dám góp ý, phản ánh. Vì vậy, phải tạo được niềm tin của Nhân dân, vận động Nhân dân phát huy trách nhiệm xây dựng Đảng, chính quyền trong sạch, vững mạnh nói chung, xây dựng đội ngũ cán bộ nói riêng. Thực tế đã chứng minh, ở

đầu Nhân dân tin tưởng cấp ủy, tổ chức đảng thì ở đó Nhân dân vừa đóng góp nhiều ý kiến, phản ánh nhiều thông tin cho Đảng về công tác cán bộ, đội ngũ cán bộ, vừa tạo điều kiện để Nhân dân phát huy quyền làm chủ của mình, gắn trách nhiệm với quyền lợi, nghĩa vụ; đồng thời, cũng là phát huy quyền dân chủ thông qua việc thông tin, phản ánh với Đảng, góp phần nâng cao dân trí, giúp Nhân dân nắm vững hơn về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, sử dụng đúng quyền công dân trong đời sống chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, trong đó có quyền tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ. Muốn vậy, phải học tập và thực hiện lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh là “hòa mình với quần chúng thành một khối, tin quần chúng, hiểu quần chúng, lắng nghe ý kiến của quần chúng”¹. Việc cụ thể hóa, hoàn thiện các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, cần quan tâm thể hiện rõ hơn vai trò cũng như trách nhiệm của Nhân dân trong xây dựng đội ngũ cán bộ.

Bốn là, nghiên cứu mở rộng các hình thức lấy ý kiến đánh giá sự hài lòng của người dân đối với từng đối tượng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Sđd, t.11, tr.609.

chính trị một cách phù hợp. Đây là một hình thức đánh giá, quản lý tiến bộ, phù hợp với xu hướng phát triển của thời đại. Trước hết, cần sơ kết, tổng kết ở một số cơ quan, địa phương đã thực hiện phương thức này trong thời gian vừa qua, đúc rút kinh nghiệm, đề ra câu hỏi, tiêu chí, mẫu đánh giá cụ thể để triển khai thực hiện trên diện rộng. Song, để việc đánh giá đúng bản chất phải có hai điều kiện: *thứ nhất*, dân trí phải được nâng cao, Nhân dân phải có nhận thức nhất định về quyền lợi và trách nhiệm của mình (điều kiện cần); *thứ hai*, xác định rõ ràng, cụ thể và công khai vị trí việc làm của từng đối tượng cán bộ (điều kiện đủ); như vậy, cần phải hoàn thành sớm việc xác định vị trí việc làm của từng cán bộ, công chức, viên chức để có tiêu chí đánh giá đúng, thực chất.

Năm là, hoàn thiện cơ chế tiếp nhận và xử lý những ý kiến phản ánh, kiến nghị, khiếu nại, tố cáo của Nhân dân, nhất là của người có uy tín trong cộng đồng dân cư gửi đến cấp uỷ, tổ chức đảng, người đứng đầu địa phương, cơ quan, đơn vị và qua các phương tiện thông tin đại chúng với các hình thức phù hợp, hiệu quả. Tổ chức nhiều hình thức, nhiều kênh thông tin để Nhân dân có điều kiện thuận lợi nhất tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ. Xác định cụ thể cơ chế tiếp nhận, xử lý, và trách nhiệm của tổ chức đảng, đảng

viên khi được Nhân dân phản ánh, tham gia góp ý, phê bình. Quy định rõ cơ chế bảo vệ người phản ánh, góp ý phê bình trung thực với ý thức xây dựng. Có chế tài xử phạt nghiêm minh đối với các hành vi lợi dụng phản ánh, góp ý phê bình với động cơ xấu, lợi dụng phê bình để gây rối, chia rẽ nội bộ. Cần ban hành Quy chế phản ánh, cung cấp thông tin, góp ý, phê bình của Nhân dân đối với tổ chức đảng và cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, trong đó, quy định rõ trách nhiệm của Nhân dân trong tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ. Thực hiện nghiêm túc Chỉ thị số 27-CT/TW ngày 10/01/2019 của Bộ Chính trị về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác bảo vệ người phát hiện, tố giác, người đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực và Quy định số 210-QĐ/TW của Bộ Chính trị khoá XI về phối hợp giải quyết tố cáo đối với đảng viên là cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý. Ủy ban Kiểm tra Trung ương và ủy ban kiểm tra các cấp cần chủ động phối hợp với các tổ chức đảng, cơ quan liên quan thực hiện tốt quy định này, nhất là các tố cáo liên quan đến công tác cán bộ, cán bộ, trong đó chú trọng phát huy vai trò của hệ thống chính trị và của Nhân dân.

Để phát huy vai trò, trách nhiệm của Nhân dân trong xây dựng đội ngũ cán bộ, trong đó có việc giải

quyết những ý kiến phản ánh, kiến nghị, khiếu nại, tố cáo của Nhân dân về cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, cần thực hiện một số việc sau đây:

- Cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp cần có nhận thức đúng về vai trò, trách nhiệm của Nhân dân trong việc tố cáo nói chung và tố cáo dấu hiệu vi phạm về công tác cán bộ nói riêng. Từ đó, hoàn chỉnh quy trình, phương pháp nhận và giải quyết đơn thư tố cáo để nâng cao chất lượng, hiệu quả giải quyết tố cáo trong tình hình hiện nay. Ủy ban kiểm tra các cấp tăng cường giáo dục, nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ kiểm tra, trong đó chú trọng nâng cao trình độ, bản lĩnh, dũng khí trong giải quyết tố cáo dấu hiệu vi phạm trong công tác cán bộ và cán bộ có dấu hiệu tha hóa, chạy chức, chạy quyền. Những cán bộ, đảng viên có dấu hiệu vi phạm trong công tác cán bộ thường là người có chức, có quyền nên nếu ủy ban kiểm tra, cán bộ kiểm tra không có bản lĩnh sẽ khó vượt qua các “sức ép” từ nhiều phía.

- Tăng cường tuyên truyền, giáo dục cho Nhân dân hiểu rõ các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về tố cáo để thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ của mình trong tố cáo nói chung, tố cáo dấu hiệu vi phạm trong công tác cán bộ hoặc cán bộ tha hóa nói riêng; khắc phục tình trạng phản ánh, tố cáo sai

sự thật hoặc vu cáo, giữ nghiêm kỷ cương, kỷ luật của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Nghiên cứu, quán triệt và thực hiện tốt tư tưởng Hồ Chí Minh trong việc phát huy vai trò của Nhân dân tham gia xây dựng Đảng, chính quyền nói chung, đội ngũ cán bộ nói riêng. Tăng cường giáo dục, nâng cao trình độ văn hoá, dân trí cho Nhân dân để có nhận thức đúng và tích cực tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ.

- Cấp ủy, ủy ban kiểm tra và cán bộ kiểm tra phải trân trọng và bảo vệ người tố cáo có tâm huyết, muốn đóng góp vào sự nghiệp xây dựng Đảng, Nhà nước, đã vượt qua nhiều khó khăn để báo cáo, phản ánh với Đảng những dấu hiệu vi phạm trong công tác cán bộ và những cán bộ tha hóa. Cần phân tích, nghiên cứu, nắm bắt thái độ, tâm lý người tố cáo, có phong cách tiếp cận, ứng xử phù hợp để họ nêu cao tinh thần trách nhiệm trong việc tố cáo, không lỏng động cơ cá nhân vào trong tố cáo. Phân tích để người tố cáo thấy trách nhiệm hình sự trước pháp luật đối với những nội dung tố cáo mang tính vu cáo, bịa đặt, có dụng ý xấu; đồng thời, cung cấp thông tin đúng sự thật, chứng cứ xác thực, tự điều chỉnh thông tin không xác thực, rút bỏ những nội dung tố cáo vô căn cứ. Lãnh đạo các cấp ủy, tổ chức đảng phải bố trí lịch tiếp dân, tiếp nhận và có biện pháp tổ chức việc giải quyết đơn

thư phản ánh, tố cáo, trong đó có tố cáo về công tác cán bộ thuộc trách nhiệm, thẩm quyền của mình có hiệu quả.

- Mở rộng quyền được cung cấp thông tin và tham gia điều tra của báo chí và các tổ chức quần chúng. Thực tế trong nhiều năm qua, báo chí đã phát hiện và qua phóng sự điều tra đã làm rõ được một số vụ việc vi phạm trong công tác cán bộ và cán bộ tha hoá. Mặt khác, báo chí vừa là cơ quan ngôn luận của Đảng, chính quyền, vừa là tiếng nói của dư luận, của Nhân dân nên có tác động cảnh báo, cảnh tỉnh, răn đe rất mạnh và có hiệu quả tốt đối với những người liên quan đến thực thi công vụ, quyền lực. V.I. Lênin đã từng khẳng định việc đưa tin công khai sẽ chữa lành mọi vết thương do chính nó gây ra. Cần mở rộng hơn quyền khai thác các thông tin và tham gia điều tra của báo chí. Đồng thời, cần hoàn thiện Luật báo chí và có những quy định cụ thể về tội danh vu cáo.

Cấp ủy, tổ chức đảng, ủy ban kiểm tra các cấp cần đề cao và phát huy vai trò của báo chí trong tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ, đấu tranh phòng, chống những vi phạm trong công tác cán bộ và sự tha hoá của một bộ phận cán bộ, chủ động thông tin định hướng cho báo chí những bài học kinh nghiệm rút ra

qua những vụ việc vi phạm lớn trong công tác cán bộ hoặc những cán bộ tha hóa nghiêm trọng để thông tin, giáo dục, cảnh báo chung. Lưu ý giúp báo chí kiểm chứng cả những thông tin người tốt, việc tốt, biểu dương, khen thưởng những người, tổ chức có trách nhiệm, đưa những người “hại dân”, chạy chức, chạy quyền, cả khi vinh danh không xứng đáng nhưng lại “lãng xê” chạy khen thưởng thường diễn ra vào các dịp đại hội, đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển.

Ủy ban kiểm tra các cấp phối hợp với các cơ quan báo chí, trước hết là báo đảng ở các cấp tổ chức các cuộc trao đổi, tọa đàm kinh nghiệm, phối hợp với Nhân dân trong tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ. Lập các chuyên trang, chuyên mục tuyên truyền trên báo, đài để tuyên truyền, phổ biến kinh nghiệm, kết quả trong xây dựng đội ngũ cán bộ. Các phương tiện thông tin đại chúng kịp thời đăng tin, bài phản ánh những người dũng cảm đấu tranh chống những vi phạm trong công tác cán bộ, nhất là sự lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng, thu tóm quyền lực trong công tác cán bộ; phê phán, lên án những trường hợp trả thù, trù dập người tố cáo và yêu cầu các cơ quan có chức năng phải xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm quyền tố cáo của công dân, nhất là trường hợp trả thù, trù dập người tố cáo.

Quy định rõ trách nhiệm của người dân, của các đoàn thể chính trị - xã hội và các phương tiện thông tin đại chúng trong tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ. Tuy nhiên, việc thực hiện biện pháp này không dễ dàng mà phải giải quyết những khó khăn rất lớn: *một là*, phải bảo vệ sự an toàn cho những người cung cấp thông tin, tố cáo hành vi vi phạm trong công tác cán bộ và những cán bộ tha hóa để họ không bị trả thù hay bị trù dập, bị đuổi việc như đã từng xảy ra ở một số nơi, nói cách khác, họ phải được pháp luật bảo vệ như bảo vệ những người có công xây dựng đất nước và đó phải là trách nhiệm của Đảng và Nhà nước pháp quyền; *hai là*, phải loại trừ hiện tượng lợi dụng cung cấp thông tin để vu cáo, nhằm làm hại những cán bộ trung thực, tích cực, đây là thủ đoạn “phản đòn” mà những cán bộ tha hoá thường làm để trả thù người tố cáo hoặc đánh lạc hướng kiểm tra, thanh tra, kiểm toán, điều tra của cơ quan chức năng và làm chệch hướng dư luận xã hội.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CỤ THỂ

1. Xác định tiêu chuẩn cán bộ

Tiêu chuẩn cán bộ là những quy định của cấp có thẩm quyền về phẩm chất và năng lực cần phải có

của cán bộ trên từng cương vị công tác, làm cơ sở, tiền đề để thực hiện tốt các khâu khác trong công tác cán bộ.

Việc xác định đúng tiêu chuẩn cán bộ là nhân tố quan trọng, tiền đề để xây dựng được đội ngũ cán bộ tốt; là những chuẩn mực để đánh giá cán bộ một cách khách quan và phân loại cán bộ chính xác. Xây dựng tiêu chuẩn cán bộ đúng còn là cơ sở, căn cứ để rà soát, bố trí, bổ nhiệm cán bộ hoặc giới thiệu tham gia ứng cử vào cơ quan lãnh đạo, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Hơn nữa, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cũng phải căn cứ vào tiêu chuẩn cán bộ để xác định mục tiêu, nội dung, phương thức phù hợp, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về đức và tài của từng chức danh cán bộ. Đồng thời, việc xác định tiêu chuẩn cán bộ còn là căn cứ để mỗi cán bộ tự giác, nỗ lực phấn đấu học tập và rèn luyện để đạt cho được những quy định đó. Phải căn cứ vào tiêu chuẩn cán bộ thì mới có cơ sở để loại bỏ những cán bộ cơ hội, thoái hóa, biến chất một cách đúng đắn, chính xác.

Do vai trò, vị trí quan trọng của công tác xây dựng tiêu chuẩn cán bộ trong hệ thống các khâu của công tác cán bộ nên việc xây dựng tiêu chuẩn cán bộ trở thành nội dung trọng yếu trong công tác cán bộ.

Vì vậy, tại Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa X, Đảng đã yêu cầu: “Khẩn trương cụ thể hóa tiêu chuẩn cán bộ trong thời kỳ mới để từ đó có chế độ, chính sách thích hợp, tạo môi trường phát triển cho từng đối tượng cán bộ; ngoài tiêu chuẩn đã được xác định trong chiến lược cán bộ, cần bổ sung, cụ thể hóa tiêu chuẩn đối với từng đối tượng, từng chức danh cán bộ trong từng loại hình cơ quan, tổ chức, đơn vị”¹.

Trong những năm qua, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản quy định chức năng, nhiệm vụ và tiêu chuẩn cán bộ, công chức như Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998 và các nghị định hướng dẫn thực hiện (nay là Luật Cán bộ, công chức năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2019 và Luật Viên chức năm 2010 sửa đổi, bổ sung năm 2019). Bộ Nội vụ cũng đã có những văn bản hướng dẫn, quy định như Quy định tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn ban hành kèm theo Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV ngày 16/01/2004 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ. Những quy định đó đã góp phần làm căn cứ quan trọng cho công tác quy hoạch, kế hoạch bầu cử, tuyển dụng, sử dụng, đào

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Sđd, tr.241-242.

tạo, bồi dưỡng, xếp lương, nâng bậc lương và các chính sách khác trong công tác cán bộ. Những quy định cụ thể về tuổi đời, trình độ, đã được đào tạo về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, nhất là chức năng, nhiệm vụ đối với từng chức danh cán bộ khá cụ thể, rõ ràng, tạo sự đồng thuận cao và dễ thực hiện.

Tuy nhiên, những tiêu chí về năng lực lãnh đạo, quản lý hay năng lực thực thi công việc theo chức trách của từng chức danh cán bộ, công chức vẫn chưa được cụ thể hóa cho phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương, cơ quan, đơn vị. Dù đã có nhiều cố gắng nhưng trong những năm qua, việc xây dựng tiêu chuẩn cán bộ ở nhiều ngành, nhiều cấp vẫn trong tình trạng chung chung, có thể áp dụng vào cơ quan, đơn vị nào cũng đúng và vận dụng vào chức danh nào cũng phù hợp. Nhiều cơ quan, đơn vị do xác định tiêu chuẩn, hoặc điều kiện (tuổi, bằng cấp, năm công tác, quá trình cống hiến, chức vụ đã đảm trách...) chưa cụ thể, nên các khâu quan trọng khác trong công tác cán bộ như đánh giá, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thiếu căn cứ sát, đúng, thậm chí khi “vận dụng” cho những trường hợp cụ thể gây bất đồng quan điểm, tùy tiện, thiên vị.

Hơn nữa, việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trở thành nhiệm vụ

thường xuyên nên đòi hỏi phải được cụ thể hóa thành những yêu cầu về phẩm chất, năng lực cho từng chức danh cán bộ, không thể nêu chung chung, tách rời tiêu chuẩn cán bộ, khó cho việc triển khai thực hiện và khó cho công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá cán bộ qua việc học tập và làm theo gương Bác.

Xây dựng tiêu chuẩn cán bộ là trách nhiệm của các cấp ủy đảng. Tuy nhiên, việc xây dựng tiêu chuẩn cụ thể của mỗi chức danh cán bộ là vấn đề nhạy cảm liên quan đến từng cán bộ, nhất là cán bộ có chức, có quyền, nên cần được đầu tư nhiều thời gian, công sức, kiên trì, vừa làm vừa rút kinh nghiệm và định kỳ bổ sung, hoàn thiện.

Để xây dựng tiêu chuẩn cán bộ đúng đắn, thiết thực, cụ thể và có tính khả thi cao, cần quan tâm thực hiện tốt một số nhiệm vụ sau:

1.1. Cần quán triệt sâu sắc những căn cứ để xây dựng tiêu chuẩn cán bộ

Tiêu chuẩn cán bộ đối với từng cấp, từng ngành, từng địa phương không thể giống nhau nhưng khi xây dựng tiêu chuẩn cán bộ cho từng chức danh cán bộ đó không thể không nghiên cứu những vấn đề mang tính quy luật, những kinh nghiệm mà trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta đã đúc

rút được. Vì vậy, để xây dựng tiêu chuẩn cán bộ sát, đúng, có tính khả thi, mỗi cấp ủy đảng cần chú trọng một số căn cứ sau:

Một là, những căn cứ cơ bản để xây dựng tiêu chuẩn cán bộ là xuất phát từ yêu cầu của nhiệm vụ chính trị, căn cứ vào Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung, phát triển năm 2011); Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII 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.

Theo đó, tiêu chuẩn chung của người cán bộ là: phải có tinh thần yêu nước sâu sắc, hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm, đường lối của Đảng; cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; không tham nhũng, lợi ích nhóm và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, lợi ích nhóm; có trình độ văn hóa, chuyên môn, đủ năng lực và sức khỏe... Ngoài các tiêu chuẩn chung đó, cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân còn phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý thức và khả năng đấu tranh bảo vệ quan điểm, đường lối của Đảng, có kiến thức về khoa học lãnh đạo và quản lý, có năng lực dự báo và định hướng sự phát triển, gương mẫu về đạo

đức và lối sống. Đặc biệt là với nhóm cán bộ này, cần phải trải qua hoạt động thực tiễn có hiệu quả. Đối với cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang, phải tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, với Đảng và Nhân dân, sẵn sàng hy sinh bảo vệ độc lập, chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ của đất nước, bảo vệ Đảng, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa; có tinh thần cảnh giác cách mạng cao, có ý thức tổ chức kỷ luật nghiêm, giữ gìn bí mật quân sự, bí mật quốc gia. Đối với đội ngũ cán bộ khoa học, chuyên gia, yêu cầu quan trọng là phải có tư duy độc lập, sáng tạo, say mê trong nghiên cứu khoa học, có khả năng tổng kết thực tiễn. Chuyên gia đầu ngành phải có khả năng tập hợp và đào tạo cán bộ nghiên cứu khoa học.

Các tiêu chuẩn đó có quan hệ mật thiết với nhau. Coi trọng cả “đức” và “tài”, trong đó “đức” là gốc.

Bên cạnh đó, cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân còn phải:

- Có bản lĩnh chính trị vững vàng trên cơ sở lập trường giai cấp công nhân, tuyệt đối trung thành với lý tưởng cách mạng, với chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Có năng lực dự báo và định hướng sự phát triển, tổng kết thực tiễn, tham gia xây dựng đường lối, chính sách, pháp luật; thuyết phục và tổ chức Nhân dân thực hiện. Có ý thức và

khả năng đấu tranh bảo vệ quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

- gương mẫu về đạo đức, lối sống. Có tác phong dân chủ, khoa học, có khả năng tập hợp quần chúng, đoàn kết cán bộ.

- Có kiến thức về khoa học lãnh đạo và quản lý. Đã học tập có hệ thống ở các trường của Đảng, Nhà nước và đoàn thể nhân dân; trải qua hoạt động thực tiễn có hiệu quả.

Cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước còn phải:

- Hiểu biết sâu sắc các quan điểm kinh tế của Đảng. Có phẩm chất và đạo đức, cần, kiệm, liêm, chính, không lợi dụng chức quyền để tham ô, lãng phí, lợi ích nhóm, xa hoa.

- Có kiến thức về kinh tế thị trường và quản trị doanh nghiệp, hiểu biết khoa học, công nghệ, pháp luật và thông lệ quốc tế.

- Có khả năng tổ chức kinh doanh đạt hiệu quả kinh tế - xã hội¹.

Cán bộ gắn liền với tổ chức, mà mỗi tổ chức có đặc điểm, chức năng, nhiệm vụ nhất định; đồng thời, mỗi cán bộ đảm nhiệm một chức danh cụ thể trong tổ

1. Xem Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Sđd, t.56, tr.344-346.

chức đó. Vì vậy, trên cơ sở tiêu chuẩn chung phải xác định tiêu chuẩn cụ thể cho mỗi chức danh cán bộ. Nếu chỉ dừng ở việc xây dựng tiêu chuẩn chung thì việc bố trí, đề bạt cũng dễ chung chung. Do đó, khi xác định tiêu chuẩn cán bộ cần căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị từng thời kỳ, kể cả trước mắt cũng như lâu dài.

Tiêu chuẩn cán bộ là khuôn mẫu, là chuẩn mực nhưng cũng vận động, biến đổi tùy theo nhiệm vụ chính trị từng thời kỳ. Do đó, tiêu chuẩn cán bộ cũng có sự phát triển, luôn đặt ra những yêu cầu mới, cụ thể, đòi hỏi cao về phẩm chất, năng lực đối với cán bộ. Xây dựng tiêu chuẩn cán bộ có kế thừa những kinh nghiệm, những nội dung của quá khứ nhưng phải bổ sung, phát triển cho phù hợp với yêu cầu và điều kiện của thời kỳ mới. Như vậy, trong những yêu cầu về tiêu chuẩn cán bộ, cần xác định rõ những yêu cầu chung và yêu cầu đặc thù đối với từng loại cán bộ, từng địa phương, đơn vị và từng chức danh cụ thể.

Hai là, xây dựng tiêu chuẩn cán bộ phải căn cứ vào thực trạng đội ngũ cán bộ hiện có.

Xác định tiêu chuẩn cán bộ phải khách quan, trên cơ sở khoa học và phải tính đến những điều kiện, khả năng thực tế của đội ngũ cán bộ hiện có và xu thế phát triển của cả đội ngũ trước mắt cũng như

lâu dài. Có như vậy, việc đề ra tiêu chuẩn và thực hiện tiêu chuẩn mới không còn khoảng cách xa, người cán bộ mới tiếp tục rèn luyện, phấn đấu để đạt mục tiêu đề ra.

Kinh nghiệm cho thấy, luôn luôn có mâu thuẫn giữa yêu cầu ngày càng cao của cách mạng với khả năng hạn chế của đội ngũ cán bộ hiện có. Vì vậy, khi xây dựng tiêu chuẩn cán bộ phải xuất phát, bám sát và nắm bắt thực tiễn của cả nước và từng ngành, từng cấp, từng địa phương, cơ sở. Tránh tình trạng hình dung ra tiêu chuẩn một mẫu người lý tưởng nhưng viễn vông, cao xa, không phù hợp với thực tiễn cơ sở, không sát với đội ngũ cán bộ do lịch sử để lại. Tiêu chuẩn đề ra quá cao thì số đông cán bộ có cố gắng phấn đấu mãi cũng không đạt được; còn nếu đề ra quá thấp thì hầu hết cán bộ không cần phải học tập, phấn đấu cũng đạt được hoặc quá nhiều người đạt được, gây khó khăn hơn cho việc lựa chọn cán bộ. Cũng có ngành, khi xây dựng chiến lược cán bộ đã đặt ra quá cao về trình độ học vấn, học hàm, học vị đối với cán bộ so với thực tế, dẫn đến tình trạng phấn đấu bằng mọi cách để đạt chuẩn, mở lớp đào tạo tại chức ồ ạt, không chỉ chất lượng thấp mà còn làm bê trễ công việc cơ quan, đơn vị và là một trong những nguyên nhân của thực trạng “chạy bằng cấp” hiện nay.

1.2. Cụ thể hóa tiêu chuẩn cán bộ bằng việc xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ; đồng thời, phải xây dựng tiêu chí đánh giá cán bộ theo tiêu chuẩn chức danh cán bộ đó

Khi xây dựng tiêu chuẩn cán bộ cần bảo đảm tính hệ thống, tính toàn diện, đầy đủ và chi tiết của từng loại và từng chức danh cán bộ. Có như vậy mới có cơ sở chuẩn xác để xem xét, đánh giá, tuyển chọn, bố trí và đề bạt cán bộ. Hệ thống những yêu cầu, điều kiện của từng tiêu chuẩn cán bộ phải cụ thể, không chỉ xác định về mặt định tính mà còn phải được xác định cả về mặt định lượng. Những yêu cầu, điều kiện càng được lượng hóa cụ thể thì càng tốt, tạo cơ sở mang tính pháp lý trong công tác cán bộ, tránh sự vận dụng theo ý chí chủ quan như một số quy định “du di” hay “nói chung” về độ tuổi, quá trình công tác... trong thời gian vừa qua ở không ít tổ chức, gây mâu thuẫn nội bộ hoặc tình trạng nể nang, né tránh, “dĩ hòa vi quý”.

Trong thực tế, để xây dựng tiêu chuẩn cán bộ cho mỗi cơ quan, đơn vị tuy có cùng những căn cứ nêu trên nhưng do nhiệm vụ chính trị khác nhau, thực trạng đội ngũ cán bộ hiện có cũng khác nhau nên hệ thống tiêu chuẩn cho từng chức danh cán bộ chắc chắn sẽ có nội dung khác nhau. Cho dù tiêu chuẩn cán bộ của các chức danh khác nhau sẽ có sự khác nhau nhất định

nhưng vẫn chủ yếu thể hiện ở ba nội dung cơ bản là phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ, năng lực công tác, uy tín và độ tuổi, sức khỏe.

Cần chú ý về mối quan hệ giữa điều kiện và tiêu chuẩn. Tiêu chuẩn là cái quan trọng, cần thiết nhất, thể hiện cao nhất về đức và tài của cán bộ. Quy định về điều kiện cũng là để phục vụ cho tiêu chuẩn. Do đó, những quy định về điều kiện như tuổi tác, tình trạng sức khỏe, bằng cấp, học vị, quá trình công tác là cần thiết nhưng không nên quá máy móc dẫn đến không phục vụ tốt cho tiêu chuẩn. Vậy nên những quy định tiêu chuẩn cụ thể về đức, tài, năng lực thực tế, hiệu quả công việc và uy tín với Nhân dân sẽ là thước đo chủ yếu để đánh giá cán bộ.

Việc cụ thể hóa tiêu chuẩn cán bộ theo ngành nghề, lĩnh vực công tác phải cụ thể, hết sức tránh chung chung. Ví dụ, cũng là những quy định về năng lực chuyên môn nhưng đối với chuyên viên phải là năng lực soạn thảo văn bản, xây dựng chính sách, khả năng tư duy độc lập, sáng tạo, ý thức hợp tác phối hợp trong công vụ, giao tiếp ứng xử trong hành chính, say mê trong nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ, khả năng tổng kết thực tiễn... Còn đối với người lãnh đạo, quản lý thì phải có năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ,

tham mưu chiến lược và điều hành công việc hằng ngày, bao quát tập trung giải quyết nhiệm vụ chính yếu, quan trọng, định hướng chỉ đạo, lắng nghe, trao đổi, đối thoại, quản lý hành chính, tài chính, nhân sự, quản lý tập hợp được đội ngũ cán bộ, công chức sử dụng các công cụ quản lý, khả năng giáo dục thuyết phục, cảm hóa...

Cùng với việc xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ, phải xây dựng đồng thời tiêu chí đánh giá cán bộ theo tiêu chuẩn chức danh cán bộ đó. Đây là việc làm cần thiết và phải được tiến hành công phu, có căn cứ cụ thể để mỗi cán bộ trên từng cương vị công tác phấn đấu vươn lên, thường xuyên bám vào tiêu chuẩn đó để tự hoàn thiện mình về năng lực, phẩm chất, tự phê bình và phê bình có hiệu quả hơn.

Thực chất việc xây dựng tiêu chuẩn mỗi chức danh cán bộ là sự cụ thể hóa tiêu chuẩn chung của cán bộ, tiêu chuẩn chung của loại cán bộ trên mỗi chức danh cụ thể. Tiêu chí đánh giá cán bộ theo tiêu chuẩn chức danh là sự lượng hóa tiêu chuẩn bằng cách tính điểm cho mỗi chức danh. Theo đó, cán bộ có thể tự đánh giá đúng năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức và hiệu quả công tác của mình qua một khoảng thời gian nhất định, thường là một năm hoặc một nhiệm kỳ. Ví dụ, tiêu chuẩn cấp ủy viên từng cấp

là gì, tiêu chí đánh giá chất lượng hoạt động của cấp ủy viên cấp đó là gì, cách tính điểm ra sao khi hết nhiệm kỳ để xem xét đánh giá cấp ủy viên đó một cách khách quan, bằng những cống hiến cụ thể cho sự lãnh đạo chung của cấp ủy đó, quy trình theo dõi, đánh giá như thế nào để rồi có tiếp tục đề xuất tham gia cấp ủy khóa tới không...

1.3. Thực hiện đồng bộ, có hiệu quả các khâu khác trong công tác cán bộ

Hiệu quả thực hiện xây dựng tiêu chuẩn cán bộ phụ thuộc vào việc thực hiện đồng bộ, đúng đắn các khâu khác trong công tác cán bộ. Những khâu quan trọng, chủ yếu, có liên quan chặt chẽ đến hiệu quả xây dựng tiêu chuẩn cán bộ là đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và bổ nhiệm, đề bạt cán bộ.

Việc xây dựng tiêu chuẩn sẽ không được coi trọng nếu công tác đánh giá cán bộ không căn cứ vào tiêu chuẩn cán bộ với những tiêu chí cụ thể đã xác định. Nếu việc bố trí, đề bạt cán bộ không dựa trên tiêu chuẩn cán bộ sẽ làm cán bộ diện quy hoạch nản lòng, không thiết tha phấn đấu, học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và rèn luyện, nâng cao phẩm chất đạo đức cách mạng.

Tiêu chuẩn cán bộ chỉ có thể đạt được nếu công tác quy hoạch cán bộ thực sự có hiệu lực, hiệu quả và việc đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ theo quy hoạch để tạo điều kiện cho cán bộ có cơ hội phấn đấu vươn lên, đáp ứng yêu cầu của tiêu chuẩn đã xác định.

1.4. Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện tiêu chuẩn cán bộ

Căn cứ vào tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn các loại cán bộ nêu trên, các ngành, các cấp cần tiếp tục rà soát, hoàn thiện tiêu chuẩn cụ thể cho tất cả các loại cán bộ. Vấn đề này trở nên cấp thiết trong tình hình hiện nay vì rất nhiều cơ quan, đơn vị chưa thực sự quan tâm đến xây dựng và thực hiện đúng, có hiệu quả thiết thực về tiêu chuẩn cán bộ đã xây dựng. Đồng thời, tăng cường vai trò giám sát của các tổ chức quần chúng và từng cán bộ, công chức trong cơ quan, đơn vị đối với việc thực hiện tiêu chuẩn cán bộ cũng là một trong những việc làm thiết thực trong việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh giai đoạn tới.

Khi tiêu chuẩn cán bộ được công khai hóa, Nhân dân được tham gia đánh giá nhận xét cán bộ cũng có căn cứ khoa học, cụ thể hơn và việc “cho điểm” cán bộ cũng chính xác hơn.

Kiểm tra, giám sát thường xuyên việc xây dựng và thực hiện tiêu chuẩn cán bộ nhằm có sự chỉ đạo, hướng dẫn cấp dưới thực hiện nghiêm túc. Đồng thời, việc kiểm tra, giám sát nhằm phát hiện những bất hợp lý, những quy định về tiêu chuẩn, điều kiện sai nguyên tắc, quan điểm của Đảng, trái pháp luật của Nhà nước để uốn nắn kịp thời.

Kiểm tra, giám sát thường xuyên để khen thưởng những cơ quan, đơn vị làm đúng, sáng tạo, phê bình, nhắc nhở, thậm chí kiểm điểm, xử lý kỷ luật những tập thể, cá nhân thực hiện không nghiêm túc hoặc vi phạm nguyên tắc trong công tác cán bộ nói chung và trong việc thực hiện tiêu chuẩn cán bộ nói riêng.

2. Công tác đánh giá cán bộ

Để khắc phục những hạn chế, yếu kém, khuyết điểm trong công tác đánh giá cán bộ thời gian qua, đổi mới và nâng cao chất lượng, hiệu quả đánh giá cán bộ trong giai đoạn cách mạng mới, góp phần thực hiện tốt công tác cán bộ là “then chốt của then chốt trong công tác xây dựng Đảng”, cần quán triệt và thực hiện tốt các nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu sau:

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội, đơn

vị, lực lượng vũ trang, tổ chức kinh tế của Nhà nước, trước hết là người đứng đầu về vị trí, vai trò, mục đích, ý nghĩa của công tác đánh giá cán bộ để lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức nghiên cứu quán triệt và thực hiện nghiêm túc các quy định của Đảng, Nhà nước, của cấp trên và cấp mình về công tác cán bộ, trong đó có công tác đánh giá cán bộ đúng nguyên tắc, thẩm quyền, quy trình, quy định, có chất lượng, hiệu quả. Cán bộ lãnh đạo, quản lý phải học tập, được đào tạo theo chương trình chuyên biệt phù hợp với từng chức danh để nắm vững Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước nói chung, về công tác cán bộ nói riêng và trình độ quản lý, quản trị hiện đại để lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện và gương mẫu thực hiện việc đánh giá cán bộ đúng quy định. Tổ chức các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế để trao đổi kinh nghiệm về công tác cán bộ, trong đó có công tác đánh giá cán bộ; mở các chuyên trang, chuyên mục trên các phương tiện thông tin đại chúng để trao đổi kinh nghiệm và tuyên truyền phổ biến kinh nghiệm, kết quả thực hiện công tác đánh giá cán bộ; tổ chức các cuộc thi tìm hiểu để nâng cao nhận thức và hành động trong thực hiện công tác đánh giá cán bộ.

Hai là, các cấp ủy, tổ chức đảng căn cứ Nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc, các nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, kết luận của Đảng về công tác cán bộ nói chung, trong đó có quy định về khung tiêu chuẩn và tiêu chí đánh giá cán bộ để cụ thể hóa thành các quy định, quy trình, tiêu chuẩn, tiêu chí của cấp mình và tổ chức thực hiện nghiêm túc, có kết quả công tác đánh giá cán bộ bảo đảm đúng mục tiêu, quan điểm, nguyên tắc, tiêu chí, tiêu chuẩn, công khai, minh bạch, dân chủ, khách quan, thận trọng, chặt chẽ. Khắc phục tình trạng đánh giá cán bộ nể nang, né tránh, ngại va chạm, chung chung, thiếu cụ thể, không sát hợp, không đúng thực chất phẩm chất, năng lực, trình độ, uy tín, mức độ hoàn thành công việc, khuyết điểm, hạn chế, yếu kém của cán bộ. Cụ thể hóa tiêu chí đánh giá việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao của từng chức danh cán bộ ở mỗi cấp, mỗi lĩnh vực.

Ba là, đổi mới nội dung đánh giá cán bộ theo hướng căn cứ vào mục đích sử dụng kết quả đánh giá để xác định trọng tâm trong các nội dung đánh giá: chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật; tác phong, lề lối làm việc, văn hóa ứng xử; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ

được giao. Nội dung đánh giá phải cụ thể, đầy đủ, toàn diện, cả kết quả, ưu điểm, cả hạn chế, yếu kém, khuyết điểm và nguyên nhân; cả trách nhiệm của cá nhân gắn với trách nhiệm của tập thể; đánh giá cả quá khứ, hiện tại và xu hướng phát triển của cán bộ. Khi đánh giá để quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, điều động, luân chuyển thì phải đánh giá cả quá trình công tác, khả năng và triển vọng phát triển. Khi đánh giá hằng năm, cuối nhiệm kỳ phải đánh giá toàn diện, lấy kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao làm tiêu chí chính. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý phải căn cứ vào kết quả đổi mới, sáng tạo; tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm, nói đi đôi với làm; khả năng thích ứng nhanh với tình hình thực tiễn, quyết liệt trong chỉ đạo, điều hành; uy tín và khả năng quy tụ, đoàn kết của cán bộ.

Bốn là, đổi mới phương pháp, quy trình đánh giá cán bộ theo hướng: Phải có sự so sánh về kết quả công tác, chất lượng công việc của các chức danh tương đương gắn với kết quả lấy phiếu tín nhiệm. Người đứng đầu đánh giá bằng văn bản đối với cấp phó của mình và cán bộ dưới quyền trực tiếp để từng

thành viên trong tập thể lãnh đạo thảo luận, quyết định theo đa số và công khai kết quả. Đánh giá để bổ nhiệm và bầu cử phải trực tiếp khảo sát, gặp gỡ, trao đổi với các tổ chức, cá nhân có liên quan và tiếp nhận ý kiến phản ánh, đóng góp của cán bộ, đảng viên và Nhân dân để nắm thực chất cán bộ.

Có hình thức, biện pháp để phát huy tinh thần tự giác tự phê bình, kiểm điểm, báo cáo, giải trình của cán bộ, đảng viên trong việc kiểm điểm, nhận xét, đánh giá cán bộ hằng năm, định kỳ và đột xuất theo quy định. Từng cán bộ phải nêu cao ý thức trách nhiệm trong việc chuẩn bị tự kiểm điểm, tự phê bình, nhận trách nhiệm về hạn chế, yếu kém, khuyết điểm và vi phạm (nếu có); về phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ, xu hướng, khả năng phát triển gắn với trách nhiệm của tổ chức mà mình là thành viên; không quanh co, đùn đẩy trách nhiệm, hạn chế, khuyết điểm cho tập thể, cho người khác. Tập thể cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy, tổ chức đảng, chi bộ, nhất là người đứng đầu phải nắm vững nội dung, hình thức, biện pháp để phê bình, góp ý cho từng cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo với tinh thần thẳng thắn, chân thành, dân chủ, công tâm, khách quan, không có lợi ích nhóm, không vì thành tích, không vì người thân, người nhà.

Tổ chức đánh giá cán bộ bằng nhiều hình thức, biện pháp, đa kênh, đa chiều, như cấp trên đánh giá cấp dưới, cấp dưới đánh giá cấp trên, ngang cấp đánh giá nhau, người đứng đầu đánh giá cấp phó và cán bộ dưới quyền lãnh đạo, quản lý, và đề cao việc cán bộ tự đánh giá chính bản thân mình một cách tự giác, trung thực, cụ thể, sâu sát, thực chất. Sớm ban hành cơ chế, quy định cụ thể để Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và Nhân dân tham gia góp ý, phê bình, đánh giá cán bộ, đảng viên theo quy định, bảo đảm việc đánh giá cán bộ thực chất.

Năm là, tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, giám sát của cấp ủy, tổ chức đảng cấp trên với cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới và cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ chốt, người đứng đầu trong việc tổ chức học tập, nghiên cứu quán triệt, việc cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, kết luận, hướng dẫn của Đảng, pháp luật của Nhà nước, của cấp trên và của cấp mình về công tác cán bộ, trong đó có công tác đánh giá cán bộ để kịp thời phát huy ưu điểm, phát hiện cách làm hay, sáng tạo để nhân rộng, hạn chế, khuyết điểm để chấn chỉnh, uốn nắn, khắc phục; nếu có khuyết điểm, vi phạm thì kịp thời kết luận, xử lý

ng nghiêm minh. Tập trung giải quyết đơn thư tố cáo, chủ động kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm liên quan đến công tác cán bộ, đánh giá cán bộ và xử lý kịp thời các tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên có khuyết điểm, vi phạm để phòng ngừa và răn đe. Kịp thời phát hiện những quy định về công tác cán bộ nói chung, đánh giá cán bộ nói riêng không còn phù hợp để trực tiếp hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền của Đảng, Nhà nước sửa đổi, bổ sung, ban hành mới theo thẩm quyền cho phù hợp.

3. Công tác quy hoạch cán bộ

Để khắc phục những hạn chế, yếu kém, khuyết điểm trong công tác quy hoạch cán bộ thời gian qua, đổi mới và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quy hoạch cán bộ trong giai đoạn cách mạng mới, cần quán triệt và thực hiện tốt các nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu sau:

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội, đơn vị, lực lượng vũ trang, tổ chức kinh tế của Nhà nước, trước hết là người đứng đầu về vị trí, vai trò, mục đích, ý nghĩa của công tác quy hoạch cán bộ để lãnh

đạo, chỉ đạo, tổ chức nghiên cứu quán triệt và thực hiện nghiêm túc các quy định của Đảng, Nhà nước, của cấp trên và cấp mình về công tác quy hoạch cán bộ đúng nguyên tắc, thẩm quyền, quy trình, quy định, có chất lượng. Cán bộ lãnh đạo, quản lý phải học tập, được đào tạo theo chương trình phù hợp với từng chức danh để nắm vững Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, pháp luật của Nhà nước nói chung, về công tác cán bộ nói riêng và trình độ quản lý, quản trị hiện đại để lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện và gương mẫu thực hiện việc quy hoạch cán bộ đúng quy định. Tổ chức các đoàn nghiên cứu, học tập kinh nghiệm ở nước ngoài, tổ chức các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế để trao đổi kinh nghiệm về công tác cán bộ, trong đó có công tác quy hoạch cán bộ; mở các chuyên trang, chuyên mục trên các phương tiện thông tin đại chúng để trao đổi kinh nghiệm và tuyên truyền phổ biến kinh nghiệm, kết quả thực hiện công tác quy hoạch cán bộ để nâng cao nhận thức và hành động trong thực hiện công tác quy hoạch cán bộ.

Hai là, các cấp ủy, tổ chức đảng căn cứ nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc, các nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, kết luận của Đảng về công tác quy

hoạch cán bộ để cụ thể hóa thành các quy định, quy trình, tiêu chuẩn, tiêu chí, điều kiện quy hoạch của cấp mình và tổ chức thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả công tác quy hoạch cán bộ bảo đảm đúng mục tiêu, quan điểm, nguyên tắc, tiêu chí, tiêu chuẩn, công khai, minh bạch, dân chủ, khách quan, thận trọng, chặt chẽ để có căn cứ, cơ sở thực hiện công tác quy hoạch cán bộ, bảo đảm thực chất, tránh hình thức.

Ba là, đổi mới nội dung quy hoạch cán bộ theo hướng căn cứ vào mục đích sử dụng kết quả đánh giá cán bộ để thực hiện việc quy hoạch cán bộ bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện, trình độ, năng lực và uy tín. Xác định trọng tâm trong các nội dung đánh giá: tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật; tác phong, lề lối làm việc, văn hóa ứng xử; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, xu hướng và khả năng phát triển. Nội dung đánh giá phải cụ thể, đầy đủ, toàn diện, cả kết quả, ưu điểm, cả hạn chế, yếu kém, khuyết điểm và nguyên nhân; cả trách nhiệm của cá nhân gắn với trách nhiệm của tập thể; đánh giá cả quá khứ, hiện tại và xu hướng phát triển của cán bộ. Khi đánh giá để quy hoạch cán bộ thì phải đánh giá cả quá trình công tác, khả năng và triển vọng phát triển. Khi đánh giá hằng năm, cuối nhiệm kỳ phải

đánh giá toàn diện, lấy kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao làm tiêu chí chính. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý phải căn cứ vào kết quả đổi mới, sáng tạo; tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, nói đi đôi với làm; khả năng thích ứng nhanh với tình hình thực tiễn, quyết liệt trong chỉ đạo, điều hành. Cán bộ đưa vào quy hoạch phải đáp ứng các yêu cầu: có phong cách làm việc công khai, minh bạch, có trách nhiệm giải trình, có khả năng tranh luận, tranh cử, phản biện; biết gắn quyền và nghĩa vụ của công dân; phát huy quyền làm chủ của Nhân dân thông qua hoạt động của Nhà nước, của cả hệ thống chính trị và các hình thức dân chủ trực tiếp, dân chủ đại diện. Biết cụ thể hóa đường lối, chủ trương của Đảng thành chính sách, pháp luật của Nhà nước nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân; nêu cao ý thức thượng tôn pháp luật, tuân thủ chỉ đạo thống nhất của Trung ương; tôn trọng, lắng nghe ý kiến của Nhân dân và chịu sự giám sát của Nhân dân, thực hiện đầy đủ quyền dân chủ của Nhân dân. Thích ứng với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; có khả năng dự báo được tình hình, dám đương đầu với cạnh tranh, có thể đưa

ra và thực hiện phương án hiệu quả nhất; biết vận dụng đúng đắn, sáng tạo đường lối của Đảng, thực hiện nghiêm pháp luật của Nhà nước để tiếp tục đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức nhằm giải phóng mạnh mẽ sức sản xuất, huy động, phân bổ, sử dụng có hiệu quả các nguồn lực.

Bốn là, đổi mới phương pháp, quy trình quy hoạch cán bộ theo hướng: Phải có sự so sánh về kết quả công tác, chất lượng công việc của các chức danh quy hoạch tương đương gắn với kết quả lấy phiếu giới thiệu của cán bộ, đảng viên theo đúng quy trình, quy định. Gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ theo hướng: cán bộ trong quy hoạch phải được cử đi học nâng cao về lý luận chính trị, quốc phòng, an ninh; cập nhật kiến thức mới về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, quản lý xã hội; kỹ năng và nghệ thuật lãnh đạo, quản lý; tin học, ngoại ngữ và luân chuyển qua thực tiễn phù hợp với từng đối tượng theo tiêu chuẩn chức danh. Lựa chọn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số có khả năng, điều kiện, triển vọng phát triển để quy hoạch làm căn cứ, cơ sở luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu bầu cử theo nguyên tắc lựa chọn cán

bộ trẻ với nhau, nữ với nhau, người dân tộc thiểu số với người dân tộc thiểu số nhằm bảo đảm cơ cấu. Nơi nào chưa chuẩn bị được cơ cấu theo quy định thì không phê duyệt quy hoạch cán bộ. Khắc phục tình trạng đưa vào quy hoạch một chức danh quá nhiều hoặc một người quy hoạch quá nhiều chức danh, quy hoạch người thân, người nhà, người đem tiền, đem tình để chạy chức, chạy quyền, người không đủ tiêu chuẩn, điều kiện hoặc quy hoạch không gắn với thực hiện đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ. Kiên quyết đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ lười học tập, không thực hiện nghiêm túc việc bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới hoặc không vượt qua các kỳ kiểm tra, sát hạch.

Năm là, tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, giám sát của cấp ủy, tổ chức đảng cấp trên với cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới và cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ chốt, người đứng đầu trong việc tổ chức học tập, nghiên cứu quán triệt việc cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, kết luận, hướng dẫn của Đảng, pháp luật của Nhà nước, của cấp trên và của cấp mình về công tác quy hoạch cán bộ để kịp thời phát huy ưu điểm, phát hiện cách làm hay, sáng tạo để nhân rộng, hạn chế, khuyết điểm để chấn chỉnh,

uốn nắn, khắc phục; nếu có khuyết điểm, vi phạm thì kịp thời xem xét, kết luận, xử lý nghiêm minh. Những trường hợp quy hoạch không đảm bảo nguyên tắc, quy trình, thủ tục, tiêu chuẩn, điều kiện, trình độ, uy tín thì phải kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch và xem xét, xử lý trách nhiệm của các tập thể, cá nhân có liên quan. Tập trung giải quyết đơn thư tố cáo, chủ động kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm liên quan đến công tác cán bộ, quy hoạch cán bộ và xử lý kịp thời các tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên có khuyết điểm, vi phạm để phòng ngừa và răn đe. Kịp thời phát hiện những quy định về công tác quy hoạch cán bộ không còn phù hợp thiếu tính khả thi để trực tiếp hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền của Đảng, Nhà nước sửa đổi, bổ sung, ban hành mới theo thẩm quyền cho phù hợp.

4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Để khắc phục những hạn chế, yếu kém, khuyết điểm trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong thời gian qua, đổi mới và nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong giai đoạn cách mạng mới, bảo đảm công tác đào tạo cán bộ là công việc gốc của Đảng, cần quán triệt và thực hiện tốt một số nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu sau:

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội, đơn vị, lực lượng vũ trang, tổ chức kinh tế của Nhà nước, trước hết là người đứng đầu về vị trí, vai trò, mục đích, ý nghĩa của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ để lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức nghiên cứu, quán triệt và thực hiện nghiêm túc các quy định của Đảng, Nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đúng quy định, có chất lượng, hiệu quả. Cán bộ lãnh đạo, quản lý phải học tập, được đào tạo, bồi dưỡng theo các chương trình phù hợp với từng chức danh để nắm vững Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước nói chung, về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói riêng để lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện và gương mẫu thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đúng quy định. Tổ chức nghiên cứu, khảo sát kinh nghiệm của nước ngoài và tổ chức các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế để trao đổi kinh nghiệm về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; có các hình thức, biện pháp tuyên truyền, phổ biến kinh nghiệm, kết quả thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Hai là, các cấp ủy, tổ chức đảng căn cứ nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc, các nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, kết luận của Đảng về các quy định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ để cụ thể hóa thành các quy định, quy chế, khung chương trình, nội dung, phương pháp, giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng phù hợp ở từng cấp, từng cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Đảng, Nhà nước và tổ chức thực hiện nghiêm túc, có kết quả. Khắc phục tình trạng chậm đổi mới khung chương trình, nội dung, phương pháp, giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng như thời gian qua ở một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng: cán bộ trong quy hoạch phải được cử đi học nâng cao về lý luận chính trị, quốc phòng, an ninh; cập nhật kiến thức mới về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế; kỹ năng và nghệ thuật lãnh đạo, quản lý; tin học, ngoại ngữ để bảo đảm cán bộ lãnh đạo, quản lý, chủ chốt các cấp phải có hiểu biết rộng, có kiến thức cơ bản tương đối toàn diện và thường xuyên được cập nhật tri thức mới để thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

Ba là, đổi mới mạnh mẽ, toàn diện mục tiêu, yêu cầu, nội dung, chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng: tăng cường cập

nhật kiến thức mới cả về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội; về tư duy khoa học lãnh đạo, quản lý, quản trị hiện đại; về pháp luật, an ninh, quốc phòng và đối ngoại; gắn lý luận với thực tiễn; kiểm tra, sát hạch chặt chẽ đầu vào, đầu ra; chú trọng đào tạo phương pháp tư duy, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, điều hành cho cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Kết hợp cả đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước và ngoài nước với chương trình, nội dung, hình thức thích hợp với từng loại đối tượng cán bộ công tác ở những lĩnh vực khác nhau để tránh trùng lặp, không sát hợp và kém hiệu quả. Xây dựng và tổ chức thực hiện có hiệu quả Chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Tiếp tục tổ chức có hiệu quả các lớp bồi dưỡng dự nguồn cán bộ cao cấp theo các nhóm đối tượng cụ thể để bảo đảm chuẩn bị tốt nguồn nhân sự cho các chức danh cán bộ cấp chiến lược, nhất là nhân sự Ban Chấp hành Trung ương Đảng và lãnh đạo chủ chốt các ban, bộ, ngành, tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Xây dựng và tổ chức thực hiện tiêu chuẩn, cơ cấu, yêu cầu về đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách và phát triển đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược theo hướng chỉ chọn những cán bộ trẻ, có phẩm chất, năng lực vượt trội, đang công

tác ở những cơ quan, địa bàn trọng yếu, phức tạp, có nhiều khó khăn, những lĩnh vực đáp ứng với yêu cầu phát triển cao của đất nước,...

Bốn là, tổ chức thực hiện nghiêm chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị, chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, nội dung xây dựng Đảng về đạo đức và cập nhật kiến thức mới hằng năm phù hợp với từng đối tượng cán bộ gắn với học tập truyền thống lịch sử của Đảng, dân tộc và những tấm gương tiêu biểu trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; kết hợp đào tạo cơ bản trong trường lớp với rèn luyện qua thực tiễn để nâng cao bản lĩnh chính trị, lý tưởng và nhân sinh quan cách mạng cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Nhanh chóng khắc phục tình trạng lười học, ngại học, xem nhẹ việc học tập lý luận chính trị và nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Năm là, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo, bồi dưỡng ngày càng đáp ứng yêu cầu, nhất là bảo đảm kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn cả trong và ngoài nước, khắc phục tình trạng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, tri thức chậm đổi mới, chưa theo kịp với tình hình và yêu cầu đòi hỏi kiến thức cho từng loại cán bộ. Tăng cường công tác quản lý, rèn luyện cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng; nâng cao

chất lượng dạy và học, kiểm tra, đánh giá kết quả dạy và học bảo đảm khoa học, thực chất, tránh hình thức và chạy theo số lượng, theo thành tích. Quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện bảo đảm phục vụ công tác quản lý, dạy và học có chất lượng, hiệu quả. Có chế độ, chính sách hợp lý đối với cán bộ làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

5. Công tác luân chuyển cán bộ

Để khắc phục những hạn chế, yếu kém, khuyết điểm trong công tác luân chuyển cán bộ thời gian qua, đổi mới và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác luân chuyển cán bộ trong giai đoạn cách mạng mới, góp phần thực hiện tốt công tác cán bộ là then chốt của then chốt trong công tác xây dựng Đảng, cần quán triệt và thực hiện tốt các nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu sau:

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp ủy, tổ chức đảng, các cấp, các ngành, trước hết là người đứng đầu về vị trí, vai trò, mục đích, ý nghĩa của công tác luân chuyển cán bộ để lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức nghiên cứu quán triệt và thực hiện nghiêm túc các quy định của Đảng, Nhà nước, của cấp trên và cấp mình về công tác luân chuyển cán bộ đúng nguyên

tắc, thẩm quyền, quy trình, quy định, có chất lượng. Thấy được công tác luân chuyển cán bộ nhằm đào tạo, rèn luyện, thử thách, tạo điều kiện cho cán bộ phấn đấu, trưởng thành trong thực tiễn, qua các cương vị, vị trí công tác ở các cấp, các ngành, các lĩnh vực, có kiến thức, kỹ năng, trình độ lãnh đạo, quản lý toàn diện để bố trí đảm nhiệm các vị trí công tác quan trọng, cao hơn hoặc thực hiện tốt hơn công tác tham mưu ở cấp cao hơn, nhất là tham mưu cấp chiến lược; đồng thời bố trí một số chức danh lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương hoặc không giữ chức vụ quá hai nhiệm kỳ liên tiếp ở một địa phương, cơ quan, đơn vị, tổ chức. Xác định rõ luân chuyển cán bộ để học tập, rèn luyện trong môi trường thực tiễn để cọ xát, trải nghiệm, hoàn thiện các kỹ năng, kinh nghiệm công tác là công việc thường xuyên của các cấp ủy, tổ chức đảng để tạo nguồn cán bộ lâu dài, xóa bỏ tư tưởng đi luân chuyển là để lên chức, được bổ nhiệm, bầu cử giữ chức vụ cao hơn, quan trọng hơn. Cán bộ lãnh đạo, quản lý phải học tập, được đào tạo theo chương trình phù hợp với từng chức danh để lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện và gương mẫu thực hiện việc luân chuyển cán bộ đúng quy định.

Hai là, các cấp ủy, tổ chức đảng căn cứ nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc, các nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, kết luận của Đảng, của cấp trên và cấp mình về công tác luân chuyển cán bộ để cụ thể hóa thành các quy định, quy trình, tiêu chuẩn, tiêu chí, điều kiện luân chuyển của cấp mình và tổ chức thực hiện nghiêm túc, có kết quả công tác luân chuyển cán bộ bảo đảm đúng mục tiêu, quan điểm, nguyên tắc, tiêu chí, tiêu chuẩn, công khai, minh bạch, để có căn cứ, cơ sở thực hiện tốt công tác bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử đúng quy định. Căn cứ điều kiện, tiêu chuẩn cán bộ luân chuyển, thực tế nhu cầu cán bộ luân chuyển trong nhiệm kỳ, hàng năm để sắp xếp, bố trí cán bộ lãnh đạo không phải là người địa phương, cán bộ không giữ chức vụ quá hai nhiệm kỳ liên tiếp; phương châm bố trí chức danh luân chuyển; quy trình luân chuyển cán bộ và trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và cá nhân cán bộ luân chuyển để có kế hoạch và tổ chức thực hiện tốt việc luân chuyển cán bộ. Khắc phục việc đưa đi luân chuyển ngay những cán bộ mới được đưa vào quy hoạch chức danh cao hơn để bảo đảm chất lượng luân chuyển cán bộ; việc chưa làm tốt công tác phối hợp giữa cấp quyết định đưa cán bộ đi luân chuyển và nơi tiếp nhận cán bộ luân chuyển.

Ba là, đổi mới, tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác luân chuyển cán bộ bảo đảm đúng mục tiêu, yêu cầu, quan điểm, nguyên tắc đã đề ra. Các cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo và người đứng đầu phải quan tâm, thường xuyên, sâu sát, giải quyết những khó khăn, vướng mắc, trở ngại, hạn chế, khuyết điểm, tạo nên nếp trong công tác luân chuyển cán bộ. Sáng tạo, có ý thức tìm tòi phương pháp, cách làm mới theo đúng chủ trương chung và phù hợp với tình hình thực tế của địa phương, đơn vị. Đổi mới cách theo dõi, quản lý, kiểm tra, giám sát, kiểm soát cán bộ được luân chuyển để kịp thời nắm bắt kết quả thực hiện nhiệm vụ, tâm tư nguyện vọng, khó khăn, vướng mắc để hỗ trợ, tạo điều kiện cho cán bộ yên tâm công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ. Chỉ đạo cán bộ luân chuyển có báo cáo kiểm điểm công tác định kỳ để báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, đánh giá kết hợp với nhận xét của cấp ủy, cơ quan, đơn vị, ý kiến góp ý của Nhân dân nơi cán bộ luân chuyển, tạo cơ sở để đánh giá đầy đủ và đúng mức độ hoàn thành nhiệm vụ, uy tín, năng lực, khả năng phát triển của cán bộ trong suốt thời gian luân chuyển, từ đó có phương án bố trí, sử dụng cán bộ hợp lý sau khi hết thời hạn luân chuyển. Nếu thấy

cán bộ có khả năng phát triển tốt, địa phương nơi luân chuyển có nhu cầu và cán bộ có nguyện vọng thì có thể quyết định để cán bộ tiếp tục công tác, phát triển tại địa phương, đơn vị. Trường hợp thấy cán bộ luân chuyển năng lực yếu, không hoàn thành nhiệm vụ, uy tín thấp, khó hòa hợp thì phải có phương án điều chuyển cán bộ làm công tác khác cho phù hợp. Quan tâm, quyết liệt trong lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện công tác luân chuyển cán bộ; thường xuyên kiểm tra, giám sát, đôn đốc việc thực hiện ở cấp dưới, kiên quyết chống những biểu hiện hình thức, làm lướt, làm cho xong, không xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ.

Bốn là, nâng cao trách nhiệm của các cơ quan liên quan trong thực hiện luân chuyển cán bộ. Đối với cấp ủy có thẩm quyền quyết định luân chuyển cán bộ: Quán triệt tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ; làm tốt công tác tư tưởng, nghiên cứu, xây dựng quy định, chế tài cụ thể về công tác luân chuyển; chống tư tưởng cục bộ, khép kín, không muốn nhận hoặc gây khó khăn, cản trở đối với cán bộ từ nơi khác về hoặc lợi dụng luân chuyển để đưa cán bộ không phù hợp với mình đi nơi khác. Tiếp tục đẩy mạnh việc nghiên cứu, quán triệt nghị quyết kết hợp

với sơ kết, tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm và đề ra hướng giải quyết, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc trong công tác luân chuyển cán bộ. Kịp thời biểu dương, khen thưởng và xử lý, chấn chỉnh những khuyết điểm, vi phạm. Có giải pháp khắc phục tâm lý chủ quan, tự mãn của cán bộ khi công tác lâu trên một vị trí, một địa bàn; hạn chế những ảnh hưởng đối với cán bộ từ các mối quan hệ họ hàng, dòng tộc; khắc phục khuynh hướng khép kín, cục bộ trong từng địa phương, cơ quan, đơn vị. Phối hợp với các cơ quan liên quan trong việc bố trí, sắp xếp, rút cán bộ sau thời gian luân chuyển bảo đảm phù hợp về vị trí, năng lực, sở trường; giải quyết tốt chế độ, chính sách, tránh gây tâm tư cho cán bộ luân chuyển.

Đối với cơ quan, đơn vị cử cán bộ đi luân chuyển: Xây dựng phương án, kế hoạch báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét cử cán bộ đi luân chuyển theo đúng chủ trương chung và sát với quy hoạch của cơ quan, đơn vị; đảm bảo việc tạo nguồn cán bộ kế cận lâu dài. Phối hợp thường xuyên với cấp ủy có thẩm quyền luân chuyển cán bộ và cấp ủy, tổ chức đảng theo địa bàn công tác của cán bộ luân chuyển để nắm bắt tình hình, cùng hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc, trở ngại, tạo điều kiện để cán bộ luân chuyển hoàn thành

tốt nhiệm vụ. Chủ động phương án tiếp nhận và sử dụng cán bộ sau luân chuyển theo quy hoạch, kế hoạch đã đề ra, kể cả trường hợp cán bộ có khả năng phát triển và có nguyện vọng ở lại công tác tại nơi luân chuyển.

Đối với cơ quan, đơn vị tiếp nhận cán bộ luân chuyển: Xây dựng phương án, kế hoạch báo cáo cấp có thẩm quyền về việc tiếp nhận, sắp xếp, bố trí chức danh cho cán bộ luân chuyển, chú ý những địa bàn, lĩnh vực, ngành nghề có khó khăn, phức tạp. Chủ động phối hợp với cơ quan, đơn vị và cá nhân có liên quan tạo điều kiện cần thiết, thuận lợi để hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc để cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ. Thường xuyên kiểm tra, giám sát hoạt động công tác, sinh hoạt; đánh giá khách quan, công bằng về mức độ hoàn thành nhiệm vụ và khả năng phát triển của cán bộ luân chuyển.

Năm là, cán bộ luân chuyển phải nâng cao nhận thức về mục đích, ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác luân chuyển, coi đây là điều kiện, cơ hội để học tập, rèn luyện, phấn đấu, cọ xát với thực tiễn để tích lũy kinh nghiệm, phát huy sự sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm và trưởng thành toàn diện. Nhanh chóng tiếp cận công

việc, gắn kết với địa phương, trau dồi các kỹ năng, kinh nghiệm trong công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ, phấn đấu đạt được nhiều thành tích cụ thể trong thời gian luân chuyển. Thường xuyên báo cáo tình hình, kết quả công tác, sinh hoạt, những thuận lợi, khó khăn định kỳ sáu tháng, hằng năm với cấp ủy có thẩm quyền quyết định luân chuyển và cơ quan, đơn vị công tác trước khi luân chuyển. Chủ động báo cáo với cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị nơi luân chuyển kết quả thực hiện nhiệm vụ, khó khăn, vướng mắc, trở ngại trong công tác, sinh hoạt để được hỗ trợ, giải quyết, tháo gỡ kịp thời, tạo điều kiện để cán bộ luân chuyển yên tâm, phấn khởi công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Sáu là, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, giám sát của cấp ủy, tổ chức đảng cấp trên với cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới và cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ chốt, người đứng đầu trong việc tổ chức học tập, nghiên cứu quán triệt việc cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, kết luận, hướng dẫn của Đảng, pháp luật của Nhà nước, của cấp trên và của cấp mình về công tác luân chuyển cán bộ để kịp thời phát huy ưu điểm, phát hiện

cách làm hay, sáng tạo để nhân rộng, hạn chế, khuyết điểm để chấn chỉnh, uốn nắn, khắc phục; nếu có khuyết điểm, vi phạm trong công tác luân chuyển cán bộ thì kịp thời xem xét, kết luận, xử lý nghiêm minh. Những trường hợp luân chuyển không đảm bảo nguyên tắc, quy trình, thủ tục, tiêu chuẩn, điều kiện thì phải kịp thời rút cán bộ về bố trí công việc phù hợp và xem xét, xử lý trách nhiệm của các tập thể, cá nhân có liên quan. Tập trung giải quyết đơn thư tố cáo, chủ động kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm liên quan đến công tác luân chuyển cán bộ và xử lý kịp thời các tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên có khuyết điểm, vi phạm để phòng ngừa và răn đe. Qua kiểm tra, giám sát, kịp thời phát hiện những quy định về công tác luân chuyển cán bộ không còn phù hợp để trực tiếp hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền của Đảng, Nhà nước sửa đổi, bổ sung, ban hành mới cho phù hợp.

6. Công tác bổ nhiệm cán bộ

Để khắc phục những hạn chế, yếu kém, khuyết điểm trong công tác bổ nhiệm cán bộ thời gian qua, đổi mới và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác bổ nhiệm cán bộ trong giai đoạn cách mạng mới, cần

quản triệt và thực hiện tốt các nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu sau:

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp ủy, tổ chức đảng, tổ chức nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội, các cấp, các ngành, các cơ quan, đơn vị, trước hết là người đứng đầu về vị trí, vai trò, mục đích, ý nghĩa sự cần thiết của công tác bổ nhiệm cán bộ để lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức nghiên cứu quản triệt và thực hiện công tác bổ nhiệm cán bộ đúng nguyên tắc, thẩm quyền, quy trình, quy định, bảo đảm thực chất. Cán bộ lãnh đạo, quản lý phải lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện và gương mẫu thực hiện việc bổ nhiệm cán bộ đúng nguyên tắc, quan điểm, mục tiêu, yêu cầu, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, quy định và thẩm quyền.

Hai là, các cấp ủy, tổ chức đảng căn cứ các nghị quyết, chỉ thị, quyết định, quy định, quy chế, kết luận, hướng dẫn của Đảng về công tác cán bộ, trong đó có quy định bổ nhiệm cán bộ để cụ thể hóa thành các quy định, quy trình, tiêu chuẩn, tiêu chí, điều kiện bổ nhiệm cán bộ của cấp mình theo hướng: Khẩn trương xây dựng và cụ thể hóa quy định thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu và cấp phó khi được người đứng đầu phân công, ủy quyền trong công tác cán bộ

và quản lý cán bộ, trong đó có công tác bổ nhiệm cán bộ. Có cơ chế truy cứu trách nhiệm và xử lý sai phạm của người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu trong công tác cán bộ, kể cả khi đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu, bảo đảm thống nhất giữa quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Bổ sung, hoàn thiện quy định lấy phiếu tín nhiệm trong Đảng và những người giữ chức vụ do Quốc hội, hội đồng nhân dân các cấp bầu hoặc phê chuẩn theo hướng thực chất hơn và mở rộng thành phần lấy phiếu để làm rõ mức độ tín nhiệm đối với cán bộ. Xây dựng quy định về việc thẩm định, kiểm tra, giám sát việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ bảo đảm nguyên tắc, khách quan, toàn diện, không bị lợi dụng để làm trái hoặc vụ lợi trong bổ nhiệm cán bộ. Bổ sung, hoàn thiện và xây dựng quy định từ chức, ngừng chức, miễn chức, đình chỉ và cho thôi chức vụ bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất giữa các quy định của Đảng và Nhà nước. Hoàn chỉnh cơ chế để sàng lọc, thay thế kịp thời những cán bộ suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, năng lực hạn chế, uy tín thấp, không hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Ba là, đổi mới nội dung, phương pháp đánh giá cán bộ bảo đảm đánh giá cán bộ sát, đúng, trúng, đa

kênh, đa chiều, thực chất, để việc bổ nhiệm cán bộ đúng mục đích, nhu cầu, tiêu chuẩn, điều kiện. Định kỳ tổ chức lấy phiếu tín nhiệm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý theo quy định để có thêm căn cứ, cơ sở, điều kiện nhận xét, đánh giá cán bộ được chính xác, phục vụ công tác bổ nhiệm cán bộ đúng quy định.

Bốn là, thực hiện việc bổ nhiệm cán bộ bảo đảm nguyên tắc, quy trình, thủ tục, thẩm quyền, tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định. Khắc phục tình trạng bổ nhiệm thiếu tiêu chuẩn, điều kiện hoặc cho nợ tiêu chuẩn, điều kiện hoặc tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm; khắc phục tình trạng bổ nhiệm người thân, người nhà, người đem tình, đem tiền để chạy được bổ nhiệm hoặc có tiêu cực, không khách quan, dân chủ, thiếu minh bạch, gây dư luận xấu trong xã hội. Thực hiện lựa chọn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số đã có trong quy hoạch được phê duyệt để bổ nhiệm theo nguyên tắc lựa chọn cán bộ trẻ với nhau, cán bộ nữ với nhau và người dân tộc thiểu số với người dân tộc thiểu số nhằm bảo đảm cơ cấu và chất lượng. Đồng thời, thường xuyên rà soát, đánh giá, theo dõi để phát hiện những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ, năng lực, trình độ không đáp ứng yêu cầu, chức trách, nhiệm

vụ, cương vị được giao, uy tín thấp để có phương án thay thế hoặc bố trí công tác khác cho phù hợp. Kịp thời rà soát, bổ sung quy hoạch những cán bộ có đủ tiêu chuẩn, điều kiện để khi cần thay thế, bổ sung thì có ngay cán bộ đáp ứng yêu cầu để bổ nhiệm.

Năm là, xây dựng, thực hiện cơ chế tiến cử theo hướng: Người đứng đầu, từng thành viên lãnh đạo và cấp ủy viên các cấp có trách nhiệm tiến cử người có đức, có tài vào vị trí lãnh đạo, quản lý phù hợp của hệ thống chính trị, trước hết là ở địa phương, cơ quan, đơn vị mình và chịu trách nhiệm về sự tiến cử đó. Đồng thời, có cơ chế kiểm tra, giám sát đối với người tiến cử. Người đứng đầu các cấp phải có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng người thay thế mình. Đây là một trong những tiêu chí đánh giá việc hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị.

Sáu là, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, giám sát của cấp ủy, tổ chức đảng cấp trên với cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới và cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ chốt, người đứng đầu trong việc tổ chức học tập, nghiên cứu quán triệt, việc cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, quyết định, quy định, quy chế, kết luận, hướng dẫn

của Đảng, pháp luật của Nhà nước, của cấp trên và của cấp mình về công tác bổ nhiệm cán bộ để kịp thời phát huy ưu điểm, phát hiện cách làm hay, sáng tạo để nhân rộng; những hạn chế, yếu kém, khuyết điểm để chấn chỉnh, uốn nắn, khắc phục; nếu có khuyết điểm, vi phạm thì kịp thời xem xét, kết luận, xử lý nghiêm minh. Những trường hợp bổ nhiệm không đảm bảo nguyên tắc, thẩm quyền, quy trình, thủ tục, tiêu chuẩn, điều kiện, uy tín thì phải kịp thời thay thế và xem xét, xử lý trách nhiệm của các tập thể, cá nhân có liên quan. Tập trung giải quyết đơn thư tố cáo, chủ động kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm liên quan đến công tác bổ nhiệm cán bộ và xử lý kịp thời các tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên có khuyết điểm, vi phạm để phòng ngừa và răn đe. Qua kiểm tra, giám sát, kịp thời phát hiện những quy định về công tác bổ nhiệm cán bộ không còn phù hợp để trực tiếp hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền của Đảng, Nhà nước sửa đổi, bổ sung, ban hành mới cho phù hợp.

7. Công tác bầu cử

Nhằm khắc phục những hạn chế, yếu kém, khuyết điểm trong công tác bầu cử trong Đảng thời gian qua, đổi mới và nâng cao chất lượng, hiệu quả

công tác này trong thời gian tới, cần thực hiện tốt một số nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu sau:

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy, tổ chức đảng, chi bộ, trước hết là người đứng đầu về vị trí, vai trò, mục đích, ý nghĩa của công tác bầu cử trong Đảng để lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức nghiên cứu, quán triệt và thực hiện nghiêm túc các quy định của Đảng về công tác bầu cử trong Đảng để thống nhất nhận thức và hành động, thực hiện đúng quy định, bảo đảm có chất lượng và hiệu quả. Tổ chức các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế để trao đổi kinh nghiệm về công tác cán bộ, trong đó có công tác bầu cử trong Đảng; mở các chuyên trang, chuyên mục trên các phương tiện thông tin đại chúng để trao đổi kinh nghiệm và tuyên truyền, phổ biến kinh nghiệm, kết quả thực hiện công tác bầu cử trong Đảng.

Hai là, sớm chỉ đạo nghiên cứu sửa đổi, bổ sung Quy chế bầu cử trong Đảng, kể cả bầu cử tại đại hội đại biểu toàn quốc bảo đảm thống nhất, đồng bộ, toàn diện giữa các cấp đảng bộ từ chi bộ đến đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng và tổ chức nghiên cứu, quán triệt sâu sắc, nắm vững và thực hiện đúng quy định, bảo đảm việc bầu cử chọn đúng những người xuất sắc,

ưu tú, tiêu biểu nhất tham gia các cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy và bầu giữ các chức danh chủ chốt tương xứng, ngang tầm, đáp ứng mục tiêu, yêu cầu đề ra.

Ba là, các cấp ủy, tổ chức đảng căn cứ nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc, các nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, kết luận của Đảng về công tác cán bộ nói chung, trong đó có quy định về công tác bầu cử trong Đảng để cụ thể hóa thành các quy định, quy chế của cấp mình và tổ chức thực hiện nghiêm túc, đúng quy định, có kết quả. Khắc phục tình trạng thực hiện công tác bầu cử không đảm bảo nguyên tắc, quy trình, quy định, không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện, còn nể nang, né tránh, “dĩ hòa vi quý” như thời gian qua ở một số địa phương.

Bốn là, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác cán bộ ngày càng đáp ứng yêu cầu, nhất là bảo đảm kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn để tham mưu thực hiện có chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ, trong đó có công tác bầu cử trong Đảng.

Năm là, tăng cường kiểm tra, giám sát trong việc tổ chức học tập, nghiên cứu quán triệt việc cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, kết luận của Đảng về công tác cán bộ, trong đó có công tác bầu cử trong Đảng để kịp thời phát

huy ưu điểm, phát hiện cách làm hay, sáng tạo để nhân rộng, hạn chế, chấn chỉnh, uốn nắn, khắc phục các nhược điểm, bất cập; nếu có khuyết điểm, vi phạm thì kịp thời kết luận, xử lý nghiêm minh. Tập trung giải quyết đơn thư tố cáo, khiếu nại, chủ động kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm liên quan đến công tác bầu cử trong Đảng và xử lý kịp thời các tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên có khuyết điểm, vi phạm để giữ nghiêm kỷ cương, kỷ luật của Đảng. Kịp thời phát hiện những quy định về công tác bầu cử trong Đảng không còn phù hợp để trực tiếp hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền của Đảng sửa đổi, bổ sung, ban hành mới cho phù hợp.

8. Công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng

Để đổi mới và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ trong giai đoạn cách mạng mới, cần quán triệt, thực hiện đúng và tốt các nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu sau:

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy, tổ chức đảng, các cấp, các ngành, cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu về vị trí, vai trò, mục đích, ý nghĩa sự cần thiết của công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ để lãnh đạo, chỉ đạo,

quán triệt và thực hiện đúng các quy định về công tác cán bộ gắn với công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ đúng nguyên tắc, thẩm quyền, quy trình, quy định, có chất lượng, hiệu quả. Các cấp ủy, tổ chức đảng, ủy ban kiểm tra các cấp, chi bộ, cán bộ, đảng viên, cán bộ kiểm tra phải nghiên cứu, nắm vững và thực hiện đúng, có kết quả Quy định số 179-QĐ/TW ngày 25/02/2019 của Bộ Chính trị về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ.

Hai là, các cấp ủy, tổ chức đảng căn cứ các nghị quyết, chỉ thị, quyết định, quy định, quy chế, kết luận, hướng dẫn của Đảng về công tác cán bộ, công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ để cụ thể hóa thành các quy định, quy trình, tiêu chuẩn, tiêu chí, điều kiện về công tác cán bộ và cơ chế, quy chế, quy trình kiểm tra, giám sát công tác cán bộ của cấp mình theo hướng: Khẩn trương xây dựng và cụ thể hóa quy định thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu và cấp phó khi được người đứng đầu phân công, ủy quyền trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ, trong đó có kiểm tra, giám sát, kiểm soát việc trao và thực thi quyền lực của cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong công tác cán bộ. Có cơ chế truy cứu trách nhiệm và xử lý sai phạm của người

đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu trong công tác cán bộ, kể cả khi đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu qua thực hiện công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ bảo đảm thống nhất giữa quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Xây dựng cơ chế, quy định về việc kiểm tra, giám sát thực hiện công tác cán bộ bảo đảm nguyên tắc, khách quan, toàn diện, dân chủ, chặt chẽ, hiệu lực, hiệu quả, không bị lợi dụng để làm trái hoặc vụ lợi trong công tác cán bộ.

Bổ sung, hoàn thiện và xây dựng quy định từ chức, ngừng chức, miễn chức, đình chỉ và cho thôi chức vụ bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất giữa các quy định của Đảng và Nhà nước. Hoàn chỉnh cơ chế để sàng lọc, thay thế kịp thời những cán bộ khi đã phát hiện, kiểm tra, kết luận có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, năng lực hạn chế, uy tín thấp, không hoàn thành nhiệm vụ được giao hoặc chạy chức, chạy quyền, chạy danh hiệu, chạy thành tích, chạy tội.

Ba là, đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp kiểm tra, giám sát công tác cán bộ bảo đảm thiết thực, có trọng tâm, trọng điểm, không dàn trải, hình

thức. Rà soát, bổ sung, hoàn thiện bảo đảm đồng bộ giữa các quy định của Đảng với chính sách, pháp luật của Nhà nước trong việc kiểm tra, giám sát, thanh tra, kiểm toán, điều tra... xử lý vi phạm của tập thể, cá nhân có thẩm quyền, trách nhiệm trong công tác cán bộ. Việc xây dựng các nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, hướng dẫn theo hướng bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, công bằng, công tâm, khách quan về đề cao trách nhiệm giải trình và nhận trách nhiệm tập thể, cá nhân trong tất cả các khâu của công tác cán bộ. Đổi mới công tác kiểm tra, giám sát của tổ chức đảng và cơ quan nhà nước cấp trên đối với tổ chức đảng và cơ quan nhà nước cấp dưới, nhất là việc kiểm tra, giám sát, kiểm soát hoạt động của người đứng đầu và các chức danh chủ chốt trong công tác cán bộ. Thực hiện đồng bộ, có hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ theo hướng: Cấp trên kiểm tra, giám sát cấp dưới; kiểm tra, giám sát nội bộ; giám sát chéo giữa các cơ quan, tổ chức và giám sát từ dưới lên; giám sát của Nhân dân thông qua cơ quan dân cử, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và vai trò của các cơ quan báo chí; đồng thời đề cao trách nhiệm tự giác tự kiểm tra, tự phê bình, tự nhận trách nhiệm tập

thể tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và của cá nhân cán bộ. Tăng cường vai trò, trách nhiệm và thực hiện công tác kiểm tra, giám sát của các ban của cấp ủy, lãnh đạo kiểm tra công tác cán bộ của các đảng đoàn, ban cán sự đảng. Chú trọng kiểm tra, giám sát công tác cán bộ toàn diện ở các khâu, các mặt gắn với công tác phát triển, quản lý, sàng lọc, thanh loại đảng viên và công tác bảo vệ chính trị nội bộ.

Bốn là, thực hiện nghiêm công tác quản lý, kiểm soát cán bộ để kiểm soát quyền lực, nhất là của người đứng đầu nhằm siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo hướng: Cơ quan có thẩm quyền quản lý, kiểm soát cán bộ phải thực hiện nghiêm Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19/12/2017 về phân cấp quản lý và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử. Cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp sử dụng cán bộ bổ sung hoàn thiện và thực hiện nghiêm quy tắc đạo đức công vụ, nội quy, quy chế, quy định quản lý cán bộ thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện; nắm chắc diễn biến về hoạt động, sinh hoạt và thông tin phản ánh, kiến nghị, báo cáo về cán bộ để xử lý kịp thời. Bản thân cán bộ phải phát huy vai trò tiên phong gương mẫu trong thực hiện các quy định của Đảng và pháp

luật của Nhà nước, nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình, tự kiểm tra, giữ gìn đoàn kết nội bộ, kỷ luật, kỷ cương; không rơi vào suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”; thực hiện nghiêm nghị quyết, chỉ thị, quy chế, quy định, kết luận, nội quy của cơ quan, tổ chức, đơn vị; có trách nhiệm báo cáo, giải trình và nhận trách nhiệm khi có yêu cầu để bảo đảm “nhốt quyền lực trong lồng cơ chế”. Kịp thời phát hiện, kiểm tra, xem xét, kết luận, chủ động ngăn chặn và xử lý triệt để, nghiêm minh, đồng bộ cả về kỷ luật Đảng, hành chính và xử lý bằng pháp luật, bằng biện pháp tổ chức những trường hợp vi phạm các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước,... về công tác cán bộ, bao gồm tập thể, cá nhân có thẩm quyền quyết định, có chức năng tham mưu, đề xuất, thẩm định, thẩm tra, nhận xét, xác nhận về nhân sự.

Năm là, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, giám sát cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới và cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ chốt, người đứng đầu trong việc tổ chức học tập, nghiên cứu quán triệt việc cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, quyết định, quy định, quy chế, kết luận, hướng dẫn của Đảng, pháp

luật của Nhà nước, của cấp trên và của cấp mình về công tác cán bộ để kịp thời phát huy ưu điểm, phát hiện cách làm hay, sáng tạo để nhân rộng, hạn chế, yếu kém, khuyết điểm để chấn chỉnh, uốn nắn, khắc phục; nếu có khuyết điểm, vi phạm thì kịp thời xem xét, kết luận, xử lý nghiêm minh. Qua kiểm tra, giám sát thấy những trường hợp đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, bầu cử, luân chuyển... không đảm bảo nguyên tắc, quy trình, thủ tục, tiêu chuẩn, điều kiện, uy tín thì phải kịp thời thay thế, xử lý theo quy định và xem xét, xử lý trách nhiệm của các tập thể, cá nhân có liên quan. Tập trung giải quyết đơn thư tố cáo, chủ động kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm liên quan đến công tác cán bộ và xử lý kịp thời các tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên có khuyết điểm, vi phạm.

Sáu là, trong thời gian tới, cần tập trung thực hiện tốt một số công việc sau đây: kiểm tra, rà soát, chấn chỉnh công tác cán bộ, gắn công tác phát triển, quản lý đảng viên với việc chấp hành nguyên tắc tổ chức, sinh hoạt đảng trong phạm vi toàn quốc để khắc phục những khuyết điểm, vi phạm, hạn chế, yếu kém về công tác này trong thời gian qua. Những cán bộ có hành vi tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ

phải xử lý kiên quyết, kịp thời, nghiêm minh về trách nhiệm chính trị, hành chính hoặc hình sự, bất kể người đó là ai và ở cương vị nào, khi đang công tác hay đã nghỉ hưu. Những cán bộ bị phản ánh có dấu hiệu tham nhũng, uy tín giảm sút, không hoàn thành nhiệm vụ theo quy định, dù cơ quan chức năng chưa kết luận được, cấp ủy vẫn phải xem xét, cân nhắc, bố trí công việc khác cho phù hợp. Chỉ đạo, đôn đốc, giám sát việc rà soát sửa đổi, bổ sung các quy định pháp lý về công tác cán bộ bảo đảm đồng bộ, thống nhất; bãi bỏ, hủy bỏ và thu hồi các quy định, quyết định, kết luận về công tác cán bộ không đúng, không phù hợp, sai về tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình tuyển dụng công chức, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý cơ quan chính quyền các cấp đến nay, kể cả những trường hợp đã được bầu hoặc chỉ định tham gia cấp ủy địa phương tại thời điểm bổ nhiệm.

Bảy là, đề nghị Bộ Chính trị, Ban Bí thư chỉ đạo thực hiện nghiên cứu tăng thẩm quyền cho ủy ban kiểm tra các cấp trong kiểm tra, giám sát, kiểm soát việc trao và thực thi quyền lực của cán bộ, nhất là của người đứng đầu các cấp. Nghiên cứu đề xuất sửa đổi, bổ sung Điều lệ Đảng theo hướng ủy ban kiểm tra các cấp do đại hội đảng cùng cấp bầu và sáp nhập

cơ quan thanh tra của Nhà nước vào cơ quan kiểm tra của Đảng và giao ủy ban kiểm tra các cấp thực hiện đấu tranh phòng, chống tham nhũng, là trung tâm điều phối thực hiện kiểm soát quyền lực. Giao ủy ban kiểm tra được quyền đề xuất cấp ủy cùng cấp xem xét, quyết định đình chỉ chức vụ, đình chỉ công tác, triệu tập cán bộ do cấp ủy quản lý đến ủy ban kiểm tra để báo cáo, giải trình theo yêu cầu, phục vụ công tác kiểm tra của Đảng.

KẾT LUẬN

Thực tiễn cách mạng Việt Nam dưới sự lãnh đạo của Đảng trong suốt 90 năm qua đã khẳng định vai trò, vị trí tiên quyết của đội ngũ cán bộ, công tác cán bộ trong quá trình xây dựng, trưởng thành và phát triển của Đảng ta. Thực tiễn cách mạng của Đảng cũng là một minh chứng thuyết phục cho thấy trong cùng một điều kiện và hoàn cảnh như nhau, nhưng kết quả thực hiện nhiệm vụ cách mạng khác nhau, đó là do năng lực và đạo đức cách mạng của đội ngũ cán bộ, đảng viên quyết định. Cho đến nay, Đảng ta vẫn luôn đặc biệt quan tâm đến công tác cán bộ, xem đây là “vấn đề then chốt”, thậm chí còn là “vấn đề then chốt của then chốt trong công tác xây dựng Đảng”¹. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 tại Hội nghị

1. PGS.TS. Phạm Minh Chính: “Tăng cường công tác thực tiễn và nghiên cứu lý luận về công tác cán bộ trong tình hình mới”, *Sđd*, tr.281.

lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII đã nhận định: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả. Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững”¹. Đó là quan điểm, nguyên tắc nhất quán của Đảng ta, là sự đúc kết sâu sắc từ lý luận và thực tiễn lãnh đạo của Đảng qua nhiều thập niên, là sự kế thừa quan điểm, tư tưởng của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ.

Những thành tựu kinh tế, xã hội, chính trị, an ninh, quốc phòng của đất nước ta những năm qua, đặc biệt là trong hơn 30 năm thực hiện công cuộc đổi mới, không thể có được và không thể giữ được nếu không có sự lãnh đạo của Đảng. Sự lãnh đạo của Đảng và quyền lực nhà nước ở trong tay quần chúng nhân dân là tiền đề chính trị, là điều kiện tiên quyết

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Sđd, tr.54.

để đất nước phát triển theo định hướng xã hội chủ nghĩa; quyền lực này được giao cho đội ngũ cán bộ của Đảng đại diện Nhân dân thực hiện mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội. Chính vì thế, kẻ thù của độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội chĩa mũi nhọn công kích vai trò lãnh đạo của Đảng, của đội ngũ cán bộ. Nói xây dựng chủ nghĩa xã hội và định hướng xã hội chủ nghĩa mà không chủ trương giữ vững vai trò lãnh đạo của Đảng thông qua đội ngũ cán bộ của Đảng, củng cố chính quyền nhân dân, thì chỉ là nói suông¹.

Để đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới, công tác cán bộ hiện nay cần phải có những sự đổi mới trong quá trình thực hiện theo hướng tập trung vào trọng tâm, gồm: *Thứ nhất*, chuẩn hóa công tác cán bộ, siết chặt kỷ cương, kỷ luật để xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh đi đôi với việc tạo cơ chế, môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm. *Thứ hai*, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, bí thư cấp ủy, người

1. Xem Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng: *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, *Sđd*, tr.473-482.

đứng đầu các cấp đi đôi với phân cấp, phân quyền, kiểm soát quyền lực và tăng cường kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng.

Các trọng tâm này cần được cụ thể hóa thành các giải pháp cụ thể, trong đó đặc biệt coi trọng công tác nâng cao nhận thức, đẩy mạnh giáo dục tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống cho cán bộ, đảng viên, xem đây là nền tảng cơ bản cần thiết đối với đội ngũ cán bộ của Đảng. Đồng thời, cần tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, tập trung vào đổi mới hiệu quả công tác cán bộ; đổi mới các khâu trong công tác cán bộ. Ra sức chăm lo thiết thực, hiệu quả mọi mặt đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ nhằm động viên, khích lệ, tạo điều kiện, động lực để cán bộ yên tâm công tác và phát huy tiềm năng, trí tuệ, cống hiến và trưởng thành. Xây dựng và cụ thể hóa quy định thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu và cấp phó khi được người đứng đầu phân công, ủy quyền trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ. Tiếp tục nghiên cứu thí điểm một số chủ trương về công tác cán bộ. Tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ trong tình hình mới, trọng tâm là bảo vệ Cương lĩnh, Điều lệ Đảng; nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng; Hiến pháp và pháp luật; bảo vệ cán bộ, đảng viên về mặt chính trị. Tập trung xem xét lập trường, quan điểm,

tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; phát hiện, ngăn chặn và xử lý những biểu hiện cơ hội, bất mãn chính trị, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Tiếp tục đẩy mạnh xây dựng và quản lý chặt chẽ đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ.

Bên cạnh đó, cần thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả; đẩy mạnh kiểm tra, giám sát trong công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ. Xây dựng cơ chế để Nhân dân tham gia đóng góp xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ thực chất, hiệu quả. Quan tâm đầu tư, nâng cao chất lượng cơ quan và đội ngũ tham mưu về công tác tổ chức cán bộ; đẩy mạnh tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học và xây dựng lý luận.

Đảng ta là một đảng cách mạng chân chính do Chủ tịch Hồ Chí Minh sáng lập, rèn luyện và lãnh đạo. Trong giai đoạn cách mạng hiện nay, trước những tác động mạnh mẽ của tình hình trong nước và quốc tế, Đảng phải đứng trước những khó khăn, thách thức to lớn. Mặc dù vậy, Đảng luôn giữ vững bản lĩnh chính trị, kiên định với mục tiêu, lý tưởng: độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; kiên định với nền tảng tư tưởng của Đảng là chủ nghĩa Mác - Lênin,

tư tưởng Hồ Chí Minh; kiên định với các nguyên tắc tổ chức và sinh hoạt của Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ. Sở dĩ Đảng duy trì được bản lĩnh chính trị đó là do Đảng luôn có ý thức rèn luyện đội ngũ cán bộ, đảng viên của mình đủ phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, đạo đức cách mạng và uy tín đủ sức gánh vác những trọng trách mà Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó; đúng như Chủ tịch Hồ Chí Minh vẫn luôn nhắc nhở về việc xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên vừa “hồng” vừa “chuyên”, vừa có “đức” vừa có “tài”.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. V.I. Lênin: *Toàn tập*, Nxb. Tiến bộ, Mátxcơva, 1978, các tập 26, 33, 35, 36, 40, 41, 43, 45, 53.
2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, 15 tập.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tập 47, 56.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011.
7. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2016.
8. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khoá X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007.

9. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khoá XI*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2012.
10. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khoá XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2017.
11. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2018.
12. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2016.
13. Quốc hội: *Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2013.
14. *Hướng dẫn thực hiện các quy định về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2012.
15. *Văn bản của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban Kiểm tra Trung ương về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011.
16. *Một số văn bản của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác kiểm tra, giám sát của Đảng*, Nxb. Tài chính, Hà Nội, 2014.
17. Các báo cáo sơ kết hàng năm và báo cáo tổng kết công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng các

- nhiệm kỳ X, XI và hai năm 2016 - 2017 nhiệm kỳ XII của Ủy ban Kiểm tra Trung ương Đảng.
18. Ban Tổ chức Trung ương, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Tạp chí Cộng sản: *Về cán bộ và công tác cán bộ (Trích bài nói, bài viết của các đồng chí Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng)*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2018.
 19. Ủy ban Kiểm tra Trung ương: *70 năm truyền thống ngành kiểm tra Đảng*, Nxb. Thông tin và truyền thông, Hà Nội, 2018.
 20. Mai Trục (Chủ biên): *Kiểm soát quyền lực ở nước ta qua công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2019.
 21. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng: *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2018.
 22. Trần Đình Hoan: *Đánh giá, quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2009.
 23. Phạm Thị Hải Chuyền (Chủ biên): *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2010.

24. Nguyễn Thị Doan (Chủ biên): *Đổi mới công tác kiểm tra, kỷ luật nhằm nâng cao sức chiến đấu của Đảng trong giai đoạn cách mạng mới*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2010.
25. Mai Thế Dương (Chủ biên): *Tăng cường công tác giám sát của Đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2013.
26. Mai Thế Dương (Chủ biên): *Công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng qua 30 năm đổi mới*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2015.
27. Nguyễn Công Học (Chủ biên): *Một số giải pháp bảo đảm việc chấp hành kỷ luật và thi hành kỷ luật trong Đảng hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2012.
28. Lê Văn Giảng (Chủ biên): *Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giám sát của ủy ban kiểm tra các cấp*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2008.
29. Lê Văn Giảng (Chủ biên): *Nâng cao chất lượng thực hiện dân chủ trong công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật trong Đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011.
30. Lê Văn Giảng (Chủ biên): *Giải pháp nâng cao chất lượng kiểm tra, giám sát cán bộ giai đoạn hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2014.

31. Lê Văn Giảng, Cao Văn Thống (Đồng chủ biên): *Phương thức lãnh đạo của Đảng trong công tác kiểm tra, giám sát*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2015.
32. Vũ Trọng Lâm: *Đổi mới sự lãnh đạo của Đảng trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2017.
33. Vũ Trọng Lâm: “Thực trạng và giải pháp tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động xây dựng và thực hiện pháp luật, ngăn ngừa, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp quốc gia: “Ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam - Thực trạng, quan điểm, định hướng giải pháp” của Ban Tổ chức Trung ương, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2018.
34. Vũ Trọng Lâm (Chủ biên): *Giáo trình Luật Hiến pháp Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2017.

35. Nguyễn Minh Đoan, Vũ Trọng Lâm: *Hiệu quả của pháp luật - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2017.
36. Bùi Văn Thế (Chủ biên): *Tự phê bình và phê bình trong công tác kiểm tra, kỷ luật đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2009.
37. Cao Văn Thống - Đỗ Xuân Tuất: *Chiến lược phát triển nhân tài của Việt Nam hiện nay*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội, 2015.
38. Cao Văn Thống (Chủ biên): *Nâng cao chất lượng công tác tham mưu của ủy ban kiểm tra trong tình hình hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2012.
39. Cao Văn Thống (Chủ biên): *Kinh nghiệm và giải pháp giải quyết tố cáo trong Đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2013.
40. Cao Văn Thống (Chủ biên): *Đổi mới phương thức kiểm tra, giám sát của Đảng giai đoạn hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2012.
41. Lê Hồng Liêm (Chủ biên): *Một số giải pháp tháo gỡ khó khăn, trở ngại của ủy ban kiểm tra các cấp trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2010.

42. Lê Hồng Liêm (Chủ biên): *Công tác kiểm tra, giám sát của Đảng với phòng, chống tham nhũng ở nước ta hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2012.
43. Lê Hồng Liêm (Chủ biên): *Một số giải pháp nhằm hạn chế mối quan hệ không bình thường giữa một bộ phận cán bộ, đảng viên có chức, có quyền với các doanh nghiệp để trục lợi ở nước ta*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2014.
44. Mai Trục (Chủ biên): *Kiểm soát quyền lực ở nước ta qua công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2019.
45. Mai Trục (Chủ biên): *Đấu tranh chống biểu hiện lệch lạc trong thi hành kỷ luật và giải quyết khiếu nại kỷ luật đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2015.
46. Đặng Xuân Kỳ, Mạch Quang Thắng, Nguyễn Văn Hoà (Đồng chủ biên): *Một số vấn đề về xây dựng Đảng hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005.
47. Nguyễn Phú Trọng: “Quan điểm và bài học kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đổi mới” - Chuyên luận của Đề tài khoa học cấp nhà nước: *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (1996 - 2000)*, Hà Nội, 1996.

48. Nguyễn Phú Trọng: “Vì sao Đảng Cộng sản Liên Xô tan rã”, *Tạp chí Cộng sản*, số 4, 1992.
49. Nguyễn Phú Trọng: “Một số bài học về xây dựng Đảng trong những năm đổi mới”, *Tạp chí Cộng sản*, số 12, 1996.
50. Lê Khả Phiêu (Chủ biên): *Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng chính đản và sự vận dụng trong xây dựng Đảng về đạo đức hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2019.
51. Nguyễn Minh Tuấn: *Tiếp tục đổi mới đồng bộ công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2012.
52. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Văn phòng Chủ tịch nước, Ban Tuyên giáo Trung ương: *50 năm thực hiện Di chúc của Chủ tịch Hồ Chí Minh*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp quốc gia, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2019.
53. Bộ Biên tập *Tạp chí Cộng sản* - Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật: *Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng trong điều kiện mới - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học, Hà Nội, 2019.

MỤC LỤC

	Trang
<i>Lời Nhà xuất bản</i>	5
<i>Mở đầu</i>	9

Chương I

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ	19
---	----

I. QUAN ĐIỂM CỦA CHỦ NGHĨA MÁC - LÊNIN VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ	19
1. Về cán bộ và công tác cán bộ	19
2. Về sự tha hóa, biến chất, quan liêu của đội ngũ cán bộ	33
II. TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ	42
1. Về đội ngũ cán bộ	42
2. Về công tác cán bộ	50

3. Về sự tha hóa, biến chất của đội ngũ cán bộ	79
III. QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG TA VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ	84
1. Về vai trò then chốt của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ	84
2. Về xây dựng đội ngũ cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước	117
3. Chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong đội ngũ cán bộ, đảng viên	143
4. Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ	160

Chương II

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG THỜI GIAN QUA

I. VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ	175
1. Tình hình chung về đội ngũ cán bộ	175
2. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý	188
II. VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ	208
1. Công tác đánh giá cán bộ	208
2. Công tác quy hoạch cán bộ	221

MỤC LỤC	461
3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ	235
4. Công tác luân chuyển cán bộ	243
5. Công tác bổ nhiệm cán bộ	259
6. Công tác bầu cử trong Đảng	271
7. Công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng	281
III. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG TÁC CÁN BỘ HIỆN NAY VÀ NGUYÊN NHÂN	293
1. Đánh giá chung	293
2. Nguyên nhân	306

Chương III

PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG GIAI ĐOẠN CÁCH MẠNG MỚI	312
I. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO VÀ MỤC TIÊU	312
1. Quan điểm	312
2. Mục tiêu	314
II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHUNG	318
1. Nâng cao nhận thức, tăng cường giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống cho đội ngũ cán bộ, đảng viên	318

2. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác, tăng cường quản lý cán bộ	329
3. Kiên quyết đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức	339
4. Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới	344
5. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ	349
6. Kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ, đấu tranh chống sự tha hóa quyền lực, tham nhũng, lợi ích nhóm, chống chạy chức, chạy quyền	354
7. Nâng cao chất lượng công tác tham mưu, tăng cường tổng kết thực tiễn nhằm hoàn thiện các quy định quản lý cán bộ	369
8. Phát huy vai trò của Nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ	374
III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CỤ THỂ	388
1. Xác định tiêu chuẩn cán bộ	388
2. Công tác đánh giá cán bộ	403
3. Công tác quy hoạch cán bộ	409
4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ	415

5. Công tác luân chuyển cán bộ	
6. Công tác bổ nhiệm cán bộ	
7. Công tác bầu cử	
8. Công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng	436
<i>Kết luận</i>	445
<i>Tài liệu tham khảo</i>	451

NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA SỰ THẬT

Số 6/86 Duy Tân, Cầu Giấy, Hà Nội

ĐT: 080.49221, Fax: 080.49222

Email: suthat@nxbctqg.vn, Website: www.nxbctqg.vn

TÌM ĐỌC SÁCH CỦA NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA SỰ THẬT

Đảng Cộng sản Việt Nam

*** VỀ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ**

TRONG THỜI KỲ ĐỔI MỚI (TRÍCH VĂN KIẾN ĐẢNG)

PGS.TS. Trương Thị Thông, PGS.TS. Lê Kim Việt

*** BỆNH QUAN LIÊU TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ**

Ở NƯỚC TA HIỆN NAY - THỰC TRẠNG,

NGUYÊN NHÂN VÀ GIẢI PHÁP

PGS.TS. Nguyễn Văn Tài

*** PHÁT HUY TÍNH TÍCH CỰC XÃ HỘI CỦA ĐỘI NGŨ**

CÁN BỘ NƯỚC TA HIỆN NAY

ISBN 978-604-57-5573-0



9 786045 755730



8935279120581

Giá: 154.000đ