



THÔNG TIN CHUYÊN ĐỀ

TRUNG TÂM THÔNG TIN KHOA HỌC - HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN



**VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VÀ QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG
VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

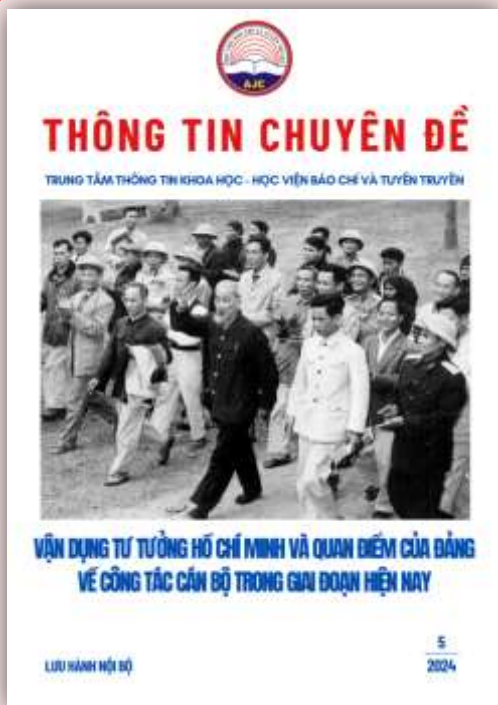
ACADEMY OF JOURNALISM & COMMUNICATION

Địa chỉ: 36 Xuân Thủy, Dịch Vọng Hậu, Cầu Giấy, Hà Nội



THÔNG TIN CHUYÊN ĐỀ

TRUNG TÂM THÔNG TIN KHOA HỌC - HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN



BAN CHỈ ĐẠO

PGS, TS. Phạm Minh Sơn
TS. Nguyễn Đức Toàn

BAN BIÊN TẬP

TS. Vũ Thanh Vân
TS. Nguyễn Thanh Thảo
ThS. Vũ Thị Hồng Luyến
ThS. Nguyễn Việt Hà
Nguyễn Thị Thu Trang
Nguyễn Thị Kiều Trinh

Địa chỉ: 36 Xuân Thủy - Cầu Giấy - Hà Nội
Điện thoại: 024 38340041

PHẦN I - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

• ĐỖ XUÂN TUẤT

Quan điểm của chủ nghĩa Mác -
Lênin về kiểm soát quyền lực
trong công tác cán bộ

3

• THÂN NGỌC ANH

Quan điểm của chủ nghĩa Mác -
Lênin về cán bộ và công tác cán bộ

16

• MẠCH QUANG THẮNG - ĐỖ THỊ TRANG

Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh
về công tác cán bộ trong chuẩn bị
nhân sự đại hội đảng các cấp, tiến
tới Đại hội XIII của Đảng

30

• ĐỖ NGỌC HANH

Nét đặc sắc trong tư tưởng Hồ
Chí Minh về công tác cán bộ

38

• NGUYỄN THỊ VÂN

Di chúc của chủ tịch Hồ Chí Minh -
Kim chỉ nam cho công tác cán bộ
nữ của Đảng ta

55

• CHU ĐỨC TÍNH

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác
cán bộ

65

• TRẦN ĐÌNH THẮNG

Đổi mới công tác cán bộ theo Nghị
quyết Đại hội XIII của Đảng

70

- **ĐỖ NGỌC NINH**

Thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ của Đảng hiện nay **80**

- **LÊ KIM VIỆT**

Quá trình hình thành và phát triển quan điểm chỉ đạo của Đảng ta về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ **88**

- **VŨ TIẾN DŨNG - NGUYỄN THỊ LƯƠNG THIÊN**

Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ **103**

PHẦN II - THỰC TIỄN VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VÀ QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ HIỆN NAY

- **NGUYỄN VIỆT THÔNG**

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay **111**

- **TRẦN VĂN PHÒNG**

Kế thừa và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ trong công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước ta từ đổi mới (1986) đến nay **124**

- **TRẦN THỊ MINH TUYẾT**

Thực hiện công tác cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay **141**

- **NGUYỄN DANH TIÊN**

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và sự vận dụng của Đảng trong xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay **154**

- **ĐINH THỊ XUÂN HÒA**

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ hiện nay từ góc nhìn tác phẩm “Sửa đổi lỗi làm việc” **166**

- **NGUYỄN THỊ THU HÒA**

Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về “vị thế công bộc” của người cán bộ lãnh đạo và giá trị tham khảo trong công tác cán bộ hiện nay **182**

- **NGUYỄN THẾ TƯ - NGUYỄN VĂN HÀO**

Tăng cường kiểm tra, giám sát công tác cán bộ trong tình hình hiện nay **196**

- **NGUYỄN QUỐC SỬU**

Quan điểm tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ qua tác phẩm của Tổng bí thư - giá trị thực tiễn đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở nước ta hiện nay **208**

- **LÊ THỊ THANH HÀ - PHAN VĂN THẨM**

Khắc phục ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ” trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay **225**

- **DƯƠNG QUANG HIỂN - TRẦN QUỐC TUẤN**

Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ **237**

LỜI GIỚI THIỆU

Công tác cán bộ là toàn bộ hoạt động lãnh đạo, quản lý, tổ chức, sử dụng, bồi dưỡng và phát triển con người của tổ chức nhằm phát huy cao nhất năng lực và động lực của cán bộ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của từng thời kỳ. Thực tiễn cho thấy, đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ chủ chốt luôn là nhân tố quyết định thành bại của cách mạng, nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng, sức mạnh của Nhà nước và thành tựu của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Việc xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh toàn diện luôn là mối quan tâm hàng đầu của Chủ tịch Hồ Chí Minh và của Đảng. Sinh thời Hồ Chí Minh đã dạy “Cán bộ là gốc của mọi công việc”, “Muôn việc thành công hay thất bại, đều do cán bộ tốt hay kém”. Người tổng kết “Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời cán bộ đem tình hình dân chúng báo cáo lại cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ để đặt ra chính sách cho đúng.”

Vì cán bộ là gốc của mọi công việc nên huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng. Từ nhận thức về vai trò, tầm quan trọng cán bộ cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn chăm lo, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ để đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn, trong công tác cán bộ phải “khéo dùng người” để ai cũng có thể phát huy tốt sở trường, năng lực của mình. Bác dạy, "Chúng ta phải nhớ rằng: Người đòi ai cũng có chỗ hay, chỗ dở. Ta phải dùng chỗ hay của người và giúp người

chữa chỗ dở. Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong, đều tùy chỗ mà dùng được”.

Để giúp bạn đọc có thêm tài liệu nghiên cứu về lý luận và thực tiễn công tác cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng trong giai đoạn hiện nay, chúng tôi sưu tầm, tuyển chọn một số bài viết đăng trên các tạp chí khoa học chuyên ngành và biên soạn ấn phẩm Thông tin chuyên đề số 5/2024 với chủ đề ***“Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng về công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay”***. Thông tin chuyên đề số này gồm hai phần:

Phần I: Những vấn đề lý luận về công tác cán bộ

Phần II: Thực tiễn vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng về công tác cán bộ hiện nay

Trong quá trình biên soạn ấn phẩm, chúng tôi có sử dụng một số tài liệu từ các tạp chí và internet mà chưa có điều kiện xin phép trực tiếp tác giả. Ấn phẩm chỉ sử dụng với mục đích làm tài liệu tham khảo nội bộ, không vì mục đích kinh doanh. Chúng tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến các tác giả. Mặc dù Ban Biên tập đã hết sức cố gắng, song trong quá trình biên tập, không tránh khỏi khiếm khuyết. Rất mong nhận được ý kiến đóng góp của bạn đọc.

Trân trọng!

BAN BIÊN TẬP

PHẦN I
NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN
VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

QUAN ĐIỂM CỦA CHỦ NGHĨA MÁC-LÊNIN VỀ
KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

✍ PGS, TS ĐỖ XUÂN TUẤT

**Phó Viện trưởng Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng,
Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh**

Ngày nhận bài: 13/7/2022 Ngày biên tập: 25/11/2022 Ngày duyệt đăng: 16/01/2023

Tóm tắt: Các nhà kinh điển của chủ nghĩa Mác-Lênin khẳng định rằng, sử dụng đúng quyền lực và có cơ chế hữu hiệu kiểm soát quyền lực, phòng chống sự tha hóa quyền lực trong công tác cán bộ là nội dung quan trọng trong hoạt động lãnh đạo, là biểu hiện sinh động trong văn hóa chính trị của Đảng Cộng sản. Bài viết nghiên cứu, phân tích quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, góp phần làm sáng tỏ phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng ta trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: Chủ nghĩa Mác-Lênin; công tác cán bộ; kiểm soát quyền lực; quan điểm.

Abstract: The classics of Marxism-Leninism assert that

the proper use of power and adoption of an effective mechanism to control power and prevent from power corruption in personnel operation is an important task in the leadership practice, as well as a vivid expression in the political culture of the Communist Party. This paper reviews and analyzes the Marxist-Leninist perspectives on power control in personnel operation, contributing to clarifying the leadership and ruling method of our Party under current circumstances.

Keywords: Marxism-Leninism; personnel operation; power control; perspectives.

Quền lực có khởi nguồn là từ Nhân dân, của cộng đồng. Khi quyền lực được trao cho người có nhân cách và tài năng thì sẽ được sử dụng đúng mục đích, bảo vệ và đem lại lợi ích cho cộng đồng. Ngược lại, khi trao cho người không đủ nhân cách, lại thiếu cơ chế và thiết chế kiểm soát, thì quyền lực đó dễ trở thành công cụ phục vụ cho lợi ích cá nhân; bị biến dạng, tha hóa, dẫn tới lạm quyền, đi ngược lại lợi ích của cộng đồng. Nhận thức rõ tính hai mặt của quyền lực, các nhà kinh điển của chủ nghĩa Mác-Lênin đặc biệt quan tâm đến vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, coi đó là nhiệm vụ quan trọng nhằm bảo đảm giữ vững và nâng cao vai trò lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng, phòng, chống những nguy cơ của Đảng cầm quyền và chế độ xã hội chủ nghĩa.

1. Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ - nhiệm vụ quan trọng của Đảng cầm quyền, bảo đảm tất cả quyền lực thuộc về Nhân dân

Chủ nghĩa Mác-Lênin khẳng định, xây dựng xã hội chủ nghĩa chính là sự nghiệp của nhân dân. Việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước nhằm mục đích tăng cường tính minh bạch, trách nhiệm và tính hiệu quả của việc thực thi quyền lực do nhân dân ủy thác, bảo đảm quyền làm chủ của nhân dân; bảo đảm Đảng, Nhà nước phải được tổ chức và hoạt động tuân thủ phạm vi, giới hạn mà nhân dân đã ủy quyền, hoạt động đúng theo quy định của Điều lệ Đảng, Hiến pháp và pháp luật.

Theo chủ nghĩa Mác-Lênin, chỉ có nhà nước mà quyền lực thuộc về nhân dân, của dân, do dân, vì dân thì nhà nước ấy mới có thể quản lý được xã hội phù hợp với quy luật, phục vụ lợi ích nhân dân. V.I.Lênin nhấn mạnh rằng: “Nếu quyền lực chính trị nằm trong tay một giai cấp có quyền lợi khác quyền lợi của đa số thì việc điều khiển công việc quốc gia theo nguyện vọng của đa số không khỏi trở thành một sự lừa gạt, hoặc đưa đến chỗ đàn áp đa số ấy”⁽¹⁾.

Để vận hành cơ chế ủy quyền đảm bảo quyền lực nhà nước thực sự thuộc về nhân dân, đòi hỏi phải có cơ chế giám sát và kiểm soát chặt chẽ quyền lực, như V.I.Lênin nêu rõ: “Những nhiệm vụ đã trở thành tự nhiên đối với những người xã hội chủ nghĩa sau khi đã giành được chính quyền”⁽²⁾. Cơ chế kiểm soát quyền lực trong điều kiện Đảng Cộng sản trở thành đảng cầm quyền là phải bảo đảm kiểm soát việc thực hiện quyền lực của tất cả các tổ chức, các chức danh trong hệ thống chính trị, mà mục đích là tăng cường thực hiện kỷ luật, kỷ cương trong Đảng, trong bộ máy nhà nước và toàn xã hội, bảo đảm cho hệ thống chính trị và chế độ xã hội chủ nghĩa phát triển ổn định và bền vững.

2. Xác định rõ chủ thể, đối tượng kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý đúng đắn mối quan hệ giữa chủ thể kiểm soát và đối tượng bị kiểm soát quyền lực

Đây là một nội dung quan trọng được xác định rõ trong quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin:

Thứ nhất, về chủ thể kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ phải là “tất cả các “công xã” - công xưởng, làng, hợp tác xã tiêu dùng, ban cung cấp đều phải tổ chức một cách thực tiễn việc kiểm kê và kiểm soát”⁽³⁾;

Thứ hai, về đối tượng kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ “giao trách nhiệm cho Bộ Dân ủy thanh tra công nông kiểm soát và giám sát hoạt động của tất cả mọi xí nghiệp, cơ quan và tổ chức xã hội và tư nhân...”⁽⁴⁾;

Thứ ba, về mối quan hệ giữa chủ thể kiểm soát và đối tượng kiểm soát, “thực ra, toàn bộ vấn đề kiểm soát chung quy là vấn đề xem ai là người kiểm soát và ai là kẻ bị kiểm soát, nghĩa là giai cấp nào thi hành kiểm soát và giai cấp nào phải chịu sự kiểm soát”⁽⁵⁾.

3. Nội dung và hình thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Nội dung kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ rất rộng, gắn liền với hoạt động lãnh đạo của Đảng và hoạt động thực tiễn của đội ngũ cán bộ, đảng viên và trong các tổ chức của hệ thống chính trị. V.I.Lênin khái quát: “Kiểm tra nhân viên công tác và kiểm tra việc chấp hành thực tế công tác mấu chốt của toàn bộ công tác, của toàn bộ

chính sách hiện nay là ở đây, vẫn là ở đây và chỉ có ở đây”⁽⁶⁾. Về hình thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, khi tiến hành kiểm soát quyền lực, phải kết hợp chặt chẽ, hiệu quả các hình thức kiểm soát trực tiếp và gián tiếp, không nên tuyệt đối hóa một hình thức nào và phải do nhiều tổ chức tiến hành đồng thời mới đem lại kết quả. Điều này được V.I.Lênin chỉ rõ: “Hàng nghìn hình thức và biện pháp kiểm kê và kiểm soát thực tiễn... cần được bản thân các công xã, các chi bộ nhỏ ở nông thôn và thành thị đề ra và thể hiện trong thực tiễn”⁽⁷⁾. Phải kết hợp cả kiểm tra, giám sát từ trên xuống và từ dưới lên, từ trong ra và từ ngoài vào, trong đó đặc biệt coi trọng vai trò giám sát của quần chúng nhân dân.

4. Kiểm soát quyền lực bằng việc đề cao dân chủ và pháp luật

Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, dân chủ là một phương thức và hình thức để nhận biết và thực hiện bản chất nhân dân của chủ nghĩa xã hội. Do đó, dân chủ hóa là vấn đề mang tính tất yếu của sự phát triển xã hội, biểu hiện qua thực tiễn là sự tự hoàn thiện bên trong của hệ thống chính trị xã hội chủ nghĩa, là nội dung cốt lõi để đổi mới và lành mạnh hóa các quan hệ xã hội nói chung, trong đó có vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Mọi hoạt động của đảng cầm quyền, của nhà nước, trong một thể chế chính trị dân chủ và pháp quyền là phải đáp ứng ý chí và nguyện vọng chính đáng của nhân dân. C.Mác đã viết: “Dưới chế độ dân chủ, không phải con người tồn tại vì luật pháp, mà luật pháp tồn tại vì con người; ở đây sự tồn tại của con người là luật pháp, trong khi đó thì dưới những hình thức khác của chế độ nhà nước, con người lại là tồn tại được quy định

bởi luật pháp. Dấu hiệu đặc trưng của chế độ dân chủ là như vậy”⁽⁸⁾.

Thực hiện chế độ tập trung dân chủ và ngăn ngừa mọi biểu hiện của chủ nghĩa quan liêu, mệnh lệnh, độc đoán, chuyên quyền; lãnh đạo tập thể phải đi đôi với cá nhân phụ trách. Trong việc triển khai những hoạt động thực tiễn của mỗi cơ quan, đơn vị, V.I.Lênin cho rằng: “... chỉ nên giao cho một đồng chí thôi, một đồng chí có tiếng là cương nghị, có tinh thần quả quyết, mạnh dạn, có khả năng lãnh đạo công tác thực tiễn và được tín nhiệm nhất”⁽⁹⁾. Kiểm soát quyền lực phải bằng chính sự hoàn bị của hệ thống pháp luật, bằng công luận, thông qua sự minh bạch thông tin và bằng quyền tham chính của nhân dân.

5. Đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng và phát huy vai trò của Nhân dân về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Để thực hiện việc kiểm soát quyền lực có hiệu quả, cần có sự lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện khoa học, thận trọng, chặt chẽ theo đúng nguyên tắc, phương pháp dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản; phải bố trí người có uy tín, kinh nghiệm để điều khiển việc thực hiện; có cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, trình độ, bản lĩnh, kinh nghiệm, kỹ năng, nếu không sẽ thất bại. Trong kiểm soát quyền lực, V.I.Lênin chỉ rõ: “Muốn biết cách điều khiển công tác kiểm tra, thì cần phải có người có uy tín đứng đầu, nếu không chúng ta sẽ sa lầy và sẽ chìm ngập trong những mưu toan nhỏ nhặt”⁽¹⁰⁾. Phải bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng trong kiểm soát quyền lực với phát huy vai trò của Nhân dân thì mới đem lại kết quả cao nhất.

Để thực hành cơ chế kiểm soát quyền lực và ngăn ngừa tha hóa quyền lực được hiệu quả, phải dựa vào Nhân dân vì dân chúng luôn có

“nghìn tai, nghìn mắt”, sức mạnh, trí tuệ, lực lượng đều ở nơi dân. Trên cơ sở đó, phải phát huy dân chủ, xây dựng môi trường công khai, minh bạch; hướng đến mục đích bảo đảm cho Đảng, Nhà nước, các tổ chức trong xã hội thực hiện đúng vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ được Nhân dân giao quyền thông qua Hiến pháp và pháp luật; xây dựng, hoàn thiện cơ chế Nhân dân kiểm soát quyền lực. Theo quan điểm của V.I.Lênin, cần có cơ chế thích hợp để Nhân dân có điều kiện giới thiệu cán bộ cho Đảng, kiểm tra hoạt động của cán bộ và nếu cán bộ không đủ tư cách thì quần chúng có quyền bãi miễn: “Quần chúng phải có quyền được tự mình cử ra những người lãnh đạo có trách nhiệm. Quần chúng 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”⁽¹¹⁾.

6. Tăng cường tự phê bình và phê bình để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Tự phê bình và phê bình là quy luật vận động và phát triển của Đảng Cộng sản. Việc thực hiện nghiêm và thường xuyên tự phê bình và phê bình sẽ bảo đảm cho Đảng kịp thời khắc phục khuyết điểm, thiếu sót, phát huy ưu điểm, thúc đẩy sự nghiệp của Đảng thêm vững chắc. Đây cũng là biện pháp hiệu quả để đấu tranh khắc phục mọi biểu hiện của tư tưởng hữu khuynh, bảo đảm sự thống nhất trong Đảng về tư tưởng, chính trị, tổ chức cán bộ và đạo đức. C.Mác nêu rõ: “Giữa chúng ta với nhau từ lâu việc phê bình vì lợi ích của bản thân đảng tất

yếu mang tính chất thẳng thắn. Và lại điều làm cho tôi và chúng ta vui mừng là khi chúng ta nhận được điều minh chứng mới rằng Đảng ta dù hoạt động trong lĩnh vực nào đi nữa vẫn luôn luôn bộc lộ ưu thế của mình”⁽¹²⁾. Ph.Ăngghen nhấn mạnh: “Giai cấp vô sản, cũng như tất cả các đảng khác, sẽ học tập nhanh nhất qua những sai lầm của bản thân, những sai lầm này không ai có thể tránh hoàn toàn cho họ được”⁽¹³⁾.

V.I.Lênin đã phát triển quan điểm nêu trên của C.Mác và Ph.Ăngghen lên một bước mới trong xây dựng Đảng và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ qua việc khẳng định, trong hoạt động của đảng khó tránh khỏi sai lầm, khuyết điểm, nhưng: “Thái độ của một chính đảng trước những sai lầm của mình là một trong những tiêu chuẩn quan trọng và chắc chắn nhất để xem xét đảng ấy có nghiêm túc không và có thực sự làm tròn nghĩa vụ của mình đối với giai cấp mình và đối với quần chúng lao động không. Công khai thừa nhận sai lầm, tìm ra nguyên nhân sai lầm, phân tích hoàn cảnh đã đẻ ra sai lầm ấy - đó là dấu hiệu chứng tỏ một đảng nghiêm túc, đó là đảng làm tròn nhiệm vụ của mình, đó là giáo dục và huấn luyện giai cấp, rồi đến quần chúng”⁽¹⁴⁾.

7. Kiểm soát quyền lực bằng thực hành đúng đắn nguyên tắc Đảng gắn bó mật thiết với Nhân dân

Chủ nghĩa Mác-Lênin và thực tiễn khẳng định cách mạng là sự nghiệp của quần chúng, do Nhân dân và vì Nhân dân. Sức mạnh của chế độ xã hội chủ nghĩa, của Đảng là ở sự gắn bó mật thiết với Nhân dân. V.I.Lênin căn dặn: “Muốn phục vụ quần chúng và đại biểu cho

lợi ích được nhận thức một cách đúng đắn của họ, thì đội tiên phong, tức là tổ chức, phải tiến hành toàn bộ hoạt động của mình trong quần chúng...”⁽¹⁵⁾. Sức mạnh của Đảng được xây dựng trên nền tảng vững chắc là sức mạnh của Nhân dân. Vì vậy, việc kiểm soát quyền lực bằng tăng cường mối quan hệ mật thiết giữa tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên với Nhân dân cũng chính là phòng, chống được một nguy cơ lớn của Đảng cầm quyền là quan liêu, xa dân. Để phòng tránh nguy cơ đó, giữ vững mối quan hệ mật thiết với Nhân dân thì Đảng phải kiên quyết đấu tranh chống bệnh quan liêu, mệnh lệnh, chuyên quyền, độc đoán, xa rời thực tế, xa rời quần chúng nhân dân trong cán bộ, đảng viên.

8. Xây dựng cơ quan, tổ chức và đội ngũ cán bộ kiểm soát quyền lực chuyên trách, khoa học, xứng tầm

Bảo đảm các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị là chủ thể kiểm soát quyền lực được xác định rõ về phạm vi, tính chất, nội dung nhiệm vụ, quyền hạn, quy trình, thủ tục kiểm soát quyền lực tương thích với vị trí, vai trò của mình trong hệ thống chính trị. Trong cơ chế kiểm soát quyền lực, hướng vào xây dựng và hoàn thiện thiết chế kiểm soát quyền lực chuyên trách, đủ năng lực, quyền hạn, có chức năng, nhiệm vụ kiểm soát quyền lực rõ ràng, cụ thể. Trong thực thi nhiệm vụ kiểm soát quyền lực, thời kỳ thực hiện chính sách kinh tế mới (NEP), V.I.Lênin chủ trương chấn chỉnh lại bộ máy chính quyền xô viết và bộ máy kinh tế; vạch ra một chương trình hoạt động thực tiễn của các cơ quan xô viết; đòi hỏi phải xây dựng lại công tác của Hội đồng Bộ trưởng dân ủy, Hội đồng lao động và Quốc phòng, Tiêu

Hội đồng Bộ trưởng dân ủy. Người kịch liệt phê phán tệ quan liêu của các cơ quan đó và yêu cầu triệt để xây dựng lại chế độ công tác. Theo đó, vấn đề là lựa chọn người, thiết lập chế độ trách nhiệm cá nhân đối với công việc đang làm, kiểm tra công việc thực tế, nếu không như thế thì không thể thoát ra khỏi chủ nghĩa quan liêu và bệnh giầy tờ đang bóp nghẹt sự vận hành của tổ chức bộ máy nhà nước và đội ngũ cán bộ. V.I.Lênin yêu cầu: “Nghiên cứu con người, tìm những cán bộ có bản lĩnh. Hiện nay, đó là then chốt; nếu không thì tất cả mọi mệnh lệnh và quyết định sẽ chỉ là mớ giấy lộn”⁽¹⁶⁾; đồng thời phân công những đảng viên xuất sắc nhất làm việc trong cơ quan Bộ Dân ủy tư pháp.

9. Kiên quyết trừng trị cán bộ tha hóa quyền lực

V.I.Lênin đã sớm nhận diện tình trạng tha hóa quyền lực, suy thoái, biến chất của một bộ phận cán bộ trong hệ thống chính trị và hệ quả của nó để có giải pháp ngăn ngừa hiệu quả. Thực tiễn chính quyền Xô viết những năm đầu sau khi Cách mạng Tháng Mười Nga thành công đã cho thấy nhiều nhiệm vụ lớn và phức tạp được đặt ra cho Đảng và chính quyền Xô viết cần giải quyết, trong đó có nhiệm vụ cấp thiết về việc tiếp tục cải tổ và củng cố bộ máy nhà nước. Vì bên cạnh những thành quả mang tính lịch sử, bộ máy nhà nước có không ít hạn chế như tệ quan liêu, tham nhũng, bệnh kiêu ngạo cộng sản, xa hoa, lãng phí... V.I.Lênin cho rằng: “Kẻ thù của chúng ta ngày nay, nếu chỉ nói kẻ thù bên trong thôi, không phải như loại tên tư bản và tên địa chủ - thiếu số bóc lột này dễ bị đánh bại và đã bị đánh bại rồi, kẻ thù của chúng ta là bọn đầu tư và bọn quan liêu”⁽¹⁷⁾.

Không dừng lại ở sự phê phán nghiêm khắc tệ tham nhũng,

V.I.Lênin còn chỉ ra hậu quả chính trị - xã hội của tệ nạn tham nhũng: “Nếu còn có thể hồi lộ được thì cũng không thể nói đến chính trị được. Một đạo luật chỉ có thể đưa đến kết quả xấu hơn, nếu trên thực tế nó được đem áp dụng trong điều kiện nạn hồi lộ còn được dung thứ và đang thịnh hành. Trong những điều kiện đó, không thể làm được một thứ chính trị nào hết; người ta không có cái điều kiện cơ bản để có thể làm chính trị được”⁽¹⁸⁾. Từ đó, V.I.Lênin yêu cầu phải coi trọng xây dựng cơ chế phòng ngừa và đấu tranh chống tham nhũng và những thói hư, tật xấu của bộ máy công quyền, trong đó có bệnh quan liêu.

10. Xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất đạo đức cách mạng

V.I.Lênin cho rằng, cán bộ lãnh đạo phải có uy tín trước Đảng, trước Nhân dân: “Uy tín này không một người nào phủ nhận được và sức mạnh của nó, tất nhiên, không phải bắt nguồn từ đạo đức trừu tượng, mà từ đạo đức của người chiến sĩ cách mạng, đạo đức của quần chúng cách mạng”⁽¹⁹⁾. Để xây dựng Đảng, Nhà nước và các tổ chức trong hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, V.I.Lênin cho rằng một nội dung vừa quan trọng, cấp bách; vừa thường xuyên, lâu dài là phải xây dựng đội ngũ cán bộ có đạo đức cách mạng, được biểu hiện ở tính trung thực; lập trường chính trị; hiểu biết công việc; về năng lực quản lý⁽²⁰⁾.

Thực tế cho thấy, khi lựa chọn cán bộ cho Bộ Dân ủy thanh tra công nông, V.I.Lênin yêu cầu những cán bộ, nhân viên thuộc bộ máy đều phải được kiểm tra nghiêm ngặt về phương diện trung thực, sự hiểu biết về bộ máy nhà nước; phải là những người cộng sản “không thể chê trách được”. V.I.Lênin cho rằng điều cần thiết là phải cải tổ bộ

máy để bảo đảm có được một nhà nước trong sạch, vững mạnh và có hiệu lực, được nhân dân tín nhiệm; đồng thời biết sử dụng cán bộ bằng cách “giao công việc cho họ, nhưng cũng phải theo dõi họ chặt chẽ, đặt họ dưới quyền các chính ủy, ngăn chặn các ý đồ phản cách mạng của họ”⁽²¹⁾. Đó cũng chính là mục đích sâu xa của kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, phòng chống sự tha hóa quyền lực, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, năng lực cầm quyền của Đảng Cộng sản.

Có thể khẳng định, trong di sản tư tưởng của các nhà kinh điển chủ nghĩa Mác-Lênin, những quan điểm, tư tưởng cơ bản về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ có một vị trí đặc biệt quan trọng, đặc biệt là của V.I.Lênin - khi Đảng Cộng sản đã trở thành đảng cầm quyền. V.I.Lênin không chỉ làm sáng tỏ những quan điểm căn bản của C.Mác và Ph.Ăngghen về kiểm tra, kiểm soát, mà còn thể hiện ở việc đi sâu, phát triển lý luận mácxít về kiểm soát quyền lực trên nhiều phương diện, trong đó có nội dung về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, kiên quyết đấu tranh “không khoan nhượng” để “tẩy sạch” tất cả phần tử thoái hóa, biến chất nhằm làm trong sạch nội bộ Đảng và Nhà nước.

Trong kiểm soát quyền lực ở Việt Nam hiện nay, việc nghiên cứu, vận dụng và phát triển sáng tạo quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là vấn đề rất quan trọng và cần thiết. Việc nghiên cứu giúp chúng ta giác ngộ sâu sắc hơn tính khoa học và cách mạng của học thuyết Mác-Lênin, củng cố thêm niềm tin khoa học vào bản chất của Đảng Cộng sản, tăng cường niềm tin và động lực để các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền và đội ngũ

cán bộ, đảng viên thực hiện có hiệu quả quan điểm, chủ trương, giải pháp của Đảng về kiểm soát quyền lực, ngăn ngừa sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ, góp phần ngăn ngừa nguy cơ của đảng cầm quyền, ổn định và phát triển bền vững chế độ xã hội chủ nghĩa, đưa sự nghiệp xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh toàn diện, vững bước đi tới những thắng lợi mới□

Ghi chú:

- (1) V.I.Lênin, *Toàn tập*, tập 43, Nxb Tiến bộ, Mátxcova 1978, tr.52
- (2) V.I.Lênin, *Toàn tập*, tập 36, Nxb CTQG-ST, H.2006, tr.298
- (3), (7) *Sđd*, tập 35, tr.224, tr.245
- (4), (16), (18) *Sđd*, tập 44, tr.508, tr.218, tr.449, tr.218
- (5) *Sđd*, tập 34, tr.235
- (6), (10) *Sđd*, tập 45, tr.19, tr.146
- (8) C.Mác-Ph.Ăngghen, *Toàn tập*, tập 1, Nxb CTQG-ST, H.2002, tr.350
- (9) *Sđd*, tập 39, tr.52-53
- (11) V.I.Lênin, *Toàn tập*, tập 36, Nxb Tiến bộ, Mátxcova 1978, tr.192
- (12) C.Mác-Ph.Ăngghen, *Toàn tập*, tập 29, Nxb CTQG-ST, H.1996, tr.774
- (13) C.Mác-Ph.Ăngghen, *Toàn tập*, tập 37, Nxb CTQG-ST, H.1997, tr.450
- (14) V.I.Lênin, *Toàn tập*, tập 41, Nxb Tiến bộ, Mátxcova 1977, tr.51
- (15) V.I.Lênin, *Toàn tập*, tập 24, Nxb Tiến bộ, Mátxcova 1977, tr.51
- (17) V.I.Lênin, *Toàn tập*, tập 37, Nxb Tiến bộ, Mátxcova 1977, tr.511
- (19), (21) V.I.Lênin, *Toàn tập*, tập 38, Nxb Tiến bộ, Mátxcova 1978, tr.95, tr.7-8
- (20) V.I.Lênin, *Toàn tập*, tập 53, Nxb CTQG-ST, H.2005, tr.127

Nguồn: Tạp chí Tổ chức nhà nước.- 2023.- Số 1.- Tr.46-50.

QUAN ĐIỂM CỦA CHỦ NGHĨA MÁC - LÊNIN VỀ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

✍ TS THÂN NGỌC ANH

**Học viện Chính trị khu vực II,
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Tóm tắt: Quan điểm của Chủ nghĩa Mác - Lênin về cán bộ và công tác cán bộ là nền tảng lí luận cho các đảng cộng sản xây dựng lực lượng, trong đó, nổi bật là các nội dung về tiêu chuẩn cán bộ, phát hiện, lựa chọn, đánh giá, đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ. Ngay từ khi ra đời, Đảng Cộng sản Việt Nam đã tiếp thu quan điểm của Chủ nghĩa Mác - Lênin về cán bộ và công tác cán bộ. Nhờ công tác cán bộ được chú trọng, Đảng đã lãnh đạo nhân dân giành được độc lập, thống nhất đất nước. Ngày nay, Đảng tiếp tục tiếp thu, kế thừa, phát triển những quan điểm này để xây dựng đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Từ khóa: cán bộ và công tác cán bộ; Đảng Cộng sản Việt Nam; Chủ nghĩa Mác - Lênin

1. Vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ theo quan điểm của Chủ nghĩa Mác - Lênin

Quan điểm về cán bộ và công tác cán bộ: Sau Cách mạng Tháng Mười Nga năm 1917 thành công, phong trào cộng sản và công nhân quốc tế phát triển nhanh chóng. Những quan điểm về giai cấp công

nhân sẽ bước lên vũ đài chính trị được trình bày trong Tuyên ngôn của Đảng Cộng sản của C.Mác và Ph.Ăngghen dần trở thành hiện thực; với thắng lợi ban đầu của cách mạng xã hội chủ nghĩa, các đảng cách mạng chân chính, đảng Mác - Lênin, đảng kiểu mới của giai cấp công nhân lần lượt ra đời và nắm ngọn cờ cách mạng.

C.Mác và Ph.Ăngghen là những người sáng lập ra chủ nghĩa xã hội khoa học, đã kết hợp lí luận khoa học với phong trào công nhân, lập nên tổ chức cộng sản đầu tiên trên thế giới. Hai ông là những người đặt nền móng về vấn đề cán bộ của giai cấp vô sản. Các ông khẳng định: “Muốn thực hiện tư tưởng thì cần có những con người sử dụng lực lượng thực tiễn”⁽¹⁾, tức là cán bộ. Trong điều kiện lịch sử cụ thể của cách mạng ở thời kì Đảng Cộng sản chưa nắm chính quyền, C.Mác và Ph.Ăngghen chưa có điều kiện để bàn nhiều về vấn đề cán bộ và công tác cán bộ, nhưng hai ông đã rất quan tâm xây dựng đội ngũ những nhà tuyên truyền, cổ động, truyền bá tư tưởng cộng sản; lãnh đạo, tổ chức các phong trào đấu tranh của giai cấp vô sản, sau này những nhà tuyên truyền sẽ trở thành cán bộ của Đảng.

V.I.Lênin là người kế thừa và phát triển sáng tạo Chủ nghĩa Mác, đã rất coi trọng cán bộ và công tác cán bộ. Ông chủ trương phải xây dựng đội ngũ những nhà cách mạng chuyên nghiệp, đó là những cán bộ chủ chốt của Đảng Cộng sản Bôn-sê-vích Nga, những người sẽ giúp Đảng “... đảo ngược nước Nga lên”⁽²⁾, “những nhà chính trị 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”⁽³⁾.

Trong điều kiện Đảng chưa nắm chính quyền thì vấn đề cán bộ

đã được quan tâm, nhưng khi Đảng đã giành được chính quyền, vấn đề cán bộ càng trở nên quan trọng và cấp bách hơn. Khi Đảng đã có chính quyền, rất nhiều vấn đề của đời sống xã hội được đặt ra phải có sự lãnh đạo, quản lý và giải quyết. Để đáp ứng yêu cầu đó, Đảng phải nhanh chóng tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ đủ về số lượng, vừa có đạo đức, vừa có chuyên môn.

Vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ: Theo V.I.Lênin, muốn giành, giữ, thực thi được quyền lãnh đạo, giai cấp vô sản và chính đảng của mình, phải đào tạo, bồi dưỡng được đội ngũ cán bộ trung thành, đáp ứng được nhiệm vụ của cách mạng, Cán bộ phải đích thực là những nhà cách mạng chuyên nghiệp, là rường cột của đất nước. Đội ngũ cán bộ và vai trò lãnh đạo của Đảng có mối quan hệ biện chứng. Đảng lãnh đạo công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh sẽ làm cho Đảng vững mạnh, tạo được uy tín đối với nhân dân.

V.I.Lênin còn chỉ ra mối quan hệ giữa chính đảng với những con người cụ thể giữ những trọng trách nhất định, tức là các lãnh tụ. Ông khẳng định: “thông thường thì các chính đảng đều nằm dưới quyền lãnh đạo của những nhóm ít nhiều có tính chất ổn định, gồm những người có uy tín nhất, có ảnh hưởng nhất, có kinh nghiệm nhất, được bầu ra giữ những trách nhiệm trọng yếu nhất và người ta gọi đó là các lãnh tụ”⁽⁴⁾.

V.I.Lênin đã rất chú trọng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ. Ông hiểu rằng, không có đội ngũ cán bộ vững mạnh thì Đảng không thể duy trì, giữ vững được sự lãnh đạo của mình. V.I.Lênin giải thích, sự lãnh đạo của Đảng phải bằng đường lối chính trị, bộ máy tổ chức,

bố trí cán bộ, đồng thời, phải thông qua con người, bộ máy tổ chức. Sự lãnh đạo đó thông qua những con người cụ thể. Cho nên, ông viết: “Sự lãnh đạo chính trị sẽ là gì chứ? Ai lãnh đạo nếu không phải những con người, lãnh đạo cách nào, nếu không phải là phân phối lực lượng”⁽⁵⁾.

V.I.Lênin đòi hỏi giai cấp công nhân phải xây dựng được cho mình đội ngũ những người tâm huyết, có phẩm chất, nhiệt tình. Nếu không có đội ngũ cán bộ đông đảo về số lượng, bảo đảm về chất lượng thì không thể nói tới quyền lãnh đạo. Cụ thể là “người cộng sản lãnh đạo chỉ có một cách duy nhất để chứng minh quyền *lãnh đạo của mình, đó là tìm cho mình được nhiều, càng ngày càng nhiều, những người phụ tá... biết giúp đỡ họ làm việc, biết đề bạt họ, biết giới thiệu và chú ý đến kinh nghiệm của họ*”⁽⁶⁾. Người còn nhấn mạnh đường lối chính trị và công tác cán bộ là hai vấn đề hệ trọng của đảng cầm quyền, trong đó: “mấu chốt là vấn đề con người, vấn đề lựa chọn con người”. Bởi vì, mọi nghị quyết, đường lối, chủ trương của Đảng đều do con người làm ra.

2. Những nội dung chủ yếu của Chủ nghĩa Mác - Lênin về cán bộ và công tác cán bộ

Tiêu chuẩn, yêu cầu đối với cán bộ: Tiêu chuẩn cán bộ là công việc quan trọng đầu tiên của công tác cán bộ. Trên cơ sở của tiêu chuẩn, tổ chức có thể xem xét, đánh giá, sử dụng cán bộ. Trong *Tuyên ngôn của Đảng Cộng sản*, C.Mác và Ph.Ăngghen đã khẳng định: “về mặt thực tiễn, những người cộng sản là bộ phận kiên quyết nhất trong các đảng công nhân ở tất cả các nước, là bộ phận luôn luôn thúc đẩy phong trào tiến lên về mặt lý luận, họ hơn bộ phận còn lại của giai cấp

vô sản ở chỗ là họ hiểu rõ những điều kiện, tiến trình và kết quả chung của phong trào vô sản”⁽⁷⁾. Đó là tiêu chuẩn chung của người cộng sản, nhưng nếu xét ở khía cạnh chung của người lãnh đạo thì đó cũng là tiêu chuẩn chung của người cán bộ⁽⁸⁾.

Sau này, kế thừa, phát triển quan điểm của C.Mác và Ph.Ăngghen về những người cộng sản, V.I.Lênin rất quan tâm phẩm chất, năng lực của cán bộ để hoàn thành nhiệm vụ. V.I.Lênin quan niệm phẩm chất đạo đức là yêu cầu đầu tiên đối với người cán bộ. Để lật đổ chế độ Nga hoàng, V.I.Lênin đã đề cập đến tiêu chuẩn cán bộ như sau: Cán bộ phải có lí tưởng cách mạng, đó là: có ý thức xóa bỏ chế độ người bóc lột người, xây dựng chủ nghĩa cộng sản. Cán bộ phải biết giúp đỡ quần chúng lao động thắng được chế độ cũ và xây dựng chế độ mới tiến bộ. Làm cách mạng là xóa bỏ lạc hậu nhưng phải kế thừa những gì hợp lí với xã hội mới; giữ gìn, kế thừa những giá trị mà nhân loại đã tạo ra.

Theo V.I.Lênin, để đánh đổ chế độ Nga hoàng và xây dựng thành công xã hội mới, giai cấp vô sản phải đào tạo cho mình đội ngũ tiên phong có tinh thần giác ngộ, có kỉ luật, trung thành, sẵn sàng hy sinh, vượt qua khó khăn. Vì vậy, V.I.Lênin cho rằng: “Chúng ta phải đào tạo những người sẵn sàng hiến cho cách mạng, không phải chỉ những buổi tối rồi việc của họ mà tất cả cuộc đời của họ”⁽⁹⁾.

Cán bộ phải luôn vì lợi ích chung. Cán bộ là người có thái độ kiên quyết nhất của giai cấp công nhân, của Đảng Cộng sản, cho nên, họ phải đặt lợi ích chung lên trên hết. Cán bộ luôn là đại biểu cho lợi ích của nhân dân, sẵn sàng phục vụ nhân dân; là tấm gương để mọi

người học tập và noi theo, phải tạo được sự tin yêu từ quần chúng.

Cán bộ phải có trách nhiệm với công việc. Người cán bộ với lí tưởng cách mạng cao cả phải làm hết khả năng, sức lực của mình để cống hiến cho Tổ quốc và nhân dân. Đối với cán bộ lãnh đạo, phải có tinh thần trách nhiệm cao, dám chịu trách nhiệm về sự lãnh đạo của mình. V.I.Lênin chỉ rõ: “Cần phải có nhiều nhiệt tình hơn nữa trong việc phổ biến trong quần chúng công nhân cái ý thức ngày càng sáng rõ đã đạt được bằng cách đó và phải củng cố ngày càng mạnh mẽ tổ chức của đảng”⁽¹⁰⁾. Ngoài ra, cán bộ phải trung thực, có bản lĩnh chính trị vững vàng, tự chủ, tự tin, có chính kiến và dám bảo vệ chính kiến của mình; không được “lấy tính tự phát của phong trào quần chúng để biện hộ cho tinh thần ủy mị của mình”⁽¹¹⁾. Trong hoạt động, nhà chính trị nào cũng có lúc mắc sai lầm, thậm chí thất bại. Bởi vậy, người cán bộ phải dũng cảm thừa nhận sai lầm của bản thân để khắc phục, sửa chữa.

V.I.Lênin chỉ ra, người cán bộ phải có tri thức toàn diện, uyên thâm về văn hóa, về lí luận. Cán bộ phải là những người có năng lực thực tiễn và bền bỉ, quyết tâm rèn luyện để trở thành người cách mạng chuyên nghiệp. Cách mạng phải đào tạo ra đội ngũ cán bộ đủ sức gánh vác nhiệm vụ. Vì lẽ đó, V.I.Lênin yêu cầu: “Chúng ta cần phải đào tạo những người dân chủ - xã hội làm công tác thực tiễn thành những lãnh tụ chính trị biết lãnh đạo mọi mặt biểu hiện của cuộc đấu tranh toàn diện ấy, biết “vạch ra” đúng lúc “một cương lĩnh hành động tích cực””⁽¹²⁾. Đồng thời, cán bộ phải nắm vững lí luận cách mạng, có khả năng vận dụng sáng tạo lí luận vào thực tiễn. Cán bộ phải là người có khả năng lãnh đạo, tổ chức phong trào, có uy tín, kinh nghiệm, sáng

suốt, có bản lĩnh, tháo vát trong thực tiễn, kiên quyết, nhưng cần linh hoạt, mềm dẻo về phương pháp và sách lược. Vì vậy, ông viết: “Chúng ta, những người bên-sê-vích, chúng ta phải nhẫn nại, phải kiên trì giải thích cho công nhân và nông dân hiểu rõ những quan điểm của chúng ta... mỗi người phải làm tất cả: vừa là cán bộ cổ động, vừa là cán bộ tuyên truyền, vừa là cán bộ tổ chức của đảng ta. Chỉ có như vậy chúng ta mới làm cho nhân dân hiểu được học thuyết của chúng ta, suy nghĩ kỹ kinh nghiệm của bản thân họ và thực sự giành lấy chính quyền về tay mình”⁽¹³⁾.

Cán bộ phải có năng lực chỉ huy, điều hành. Cán bộ đóng vai trò to lớn trong quá trình cách mạng, từ giác ngộ lí tưởng cho quần chúng đến tổ chức họ tạo nên sự phối hợp nhịp nhàng giữa lực lượng, tổ chức, sự thống nhất ý chí và hành động. Những phẩm chất, lòng trung thành, trình độ lí luận, tính đảng, lập trường giai cấp phải được thể hiện bằng hành động cụ thể. Cán bộ là người thực sự có tài tổ chức, luôn sáng suốt, được thử thách, rèn luyện trong thực tiễn. V.I.Lênin khẳng định: “Không một phong trào cách mạng nào mà lại vững chắc được nếu không có một tổ chức ổn định và duy trì được tính liên tục gồm những người lãnh đạo... Một tổ chức như thế thì chủ yếu phải gồm những người lấy hoạt động cách mạng làm nghề nghiệp của mình”⁽¹⁴⁾.

Cán bộ phải có kĩ năng và nghệ thuật lãnh đạo. Để điều hành tốt công việc, V.I.Lênin yêu cầu cán bộ phải ra sức rèn luyện, học tập, trau dồi tri thức lí luận, kinh nghiệm thực tiễn và tài tổ chức, đó là những phẩm chất cần thiết.

Đánh giá đúng cán bộ: Đánh giá cán bộ là việc rất hệ trọng, là

khâu mở đầu có ý nghĩa quyết định trong công tác cán bộ. Đánh giá đúng cán bộ sẽ phát huy được tiềm năng, sở trường của từng cán bộ. Đánh giá không đúng cán bộ sẽ dẫn đến lựa chọn nhầm những cán bộ không đủ phẩm chất, năng lực để giao những cương vị có trọng trách, dẫn đến hỏng việc, tổn thất cho tổ chức. V.I.Lênin rất quan tâm đến đánh giá cán bộ, lựa chọn những người đặt lợi ích của cách mạng lên trên hết để bố trí vào những chức vụ mà cách mạng cần. Một trong những cách thức đánh giá cán bộ được V.I.Lênin quan tâm đó là: “...đối với việc đánh giá người và gạt bỏ những kẻ “chui vào đảng”, bọn “làm quan”, bọn đã bị “quan liêu hóa”, thì những lời chỉ dẫn của quần chúng vô sản ngoài đảng và trong nhiều trường hợp thì cả những lời chỉ dẫn của quần chúng nông dân ngoài đảng nữa, rất là quý báu”⁽¹⁵⁾.

Lựa chọn cán bộ: V.I.Lênin nhận thấy việc lựa chọn cán bộ để thực hiện, phụ trách một công việc nào đó là không phải tín nhiệm người này, không tín nhiệm người khác, mà phải xuất phát từ lợi ích chung của cách mạng, từ việc người được lựa chọn có đủ phẩm chất, năng lực để hoàn thành công việc hay không⁽¹⁶⁾. Theo V.I.Lênin; “*Chúng ta cần phải lựa chọn cán bộ phụ trách, và ở đây không thể có vấn đề không tín nhiệm đối với một người nào đó đã không được bầu, mà chỉ có vấn đề xét xem việc đó có lợi cho sự nghiệp không, và người được lựa chọn có xứng đáng với chức vụ mà người ấy sẽ đảm nhiệm không*”⁽¹⁷⁾.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: Công tác cán bộ có vai trò quan trọng, tạo nên đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của từng giai đoạn cách mạng, bảo đảm nhiệm vụ cách mạng được thực hiện. Cho nên, V.I.Lênin mong muốn có đội ngũ cán bộ với cơ cấu

hợp lí, đủ số lượng, bảo đảm chất lượng để lãnh đạo cách mạng. Công cuộc xây dựng xã hội chủ nghĩa muốn giành thắng lợi thì phải đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo điều kiện thuận lợi để bố trí, sử dụng cán bộ vào cương vị công tác. Mỗi cấp, mỗi loại cán bộ có chương trình đào tạo khác nhau. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng mà nhận xét cán bộ. V.I.Lênin nhận thấy: “*Toàn đảng phải bồi dưỡng cho mình, một cách có hệ thống, tuần tự và kiên định, những cán bộ xứng đáng ở trung ương; phải làm thế nào để đảng nhìn thấy rõ ràng, như trong lòng bàn tay, toàn bộ sự hoạt động của mỗi một ủy viên được dự định cử giữ chức vụ cao ấy; để đảng thậm chí còn biết được những đặc điểm cá tính của họ, những mặt mạnh và mặt yếu của họ, những thắng lợi và “thất bại” của họ*”⁽¹⁸⁾.

Bố trí, sử dụng đúng cán bộ: Mỗi cán bộ có năng lực, trình độ khác nhau, do đó bố trí cán bộ đúng mới phát huy được năng lực và sở trường đội ngũ này. Bố trí cán bộ phải công tâm, khách quan, đúng người, đúng việc. Người khẳng định: “*Phải quang minh, phải quang minh chính đại hơn! Chúng ta cần có một đại hội tấu; chúng ta phải xây dựng kinh nghiệm cho mình để có thể phân phối đúng các vai trong dàn hợp tấu, để đối với người này thì giao cây vĩ cầm đầy tình cảm, đối với người kia thì giao cây đàn trầm cuồng bạo, đối với người khác nữa thì giao cho cây gậy chỉ huy dàn nhạc*”⁽¹⁹⁾. Như vậy, tùy trường hợp cụ thể mà bố trí những cán bộ đúng với yêu cầu nhiệm vụ chính trị.

3. Đảng Cộng sản Việt Nam vận dụng sáng tạo quan điểm của Chủ nghĩa Mác - Lênin về cán bộ và công tác cán bộ trong xây dựng đội ngũ cán bộ

Từ khi thành lập đến nay, Đảng rất quan tâm đến cán bộ và công tác cán bộ; khẳng định cán bộ giữ vai trò trụ cột trong các lĩnh vực công tác. Vì vậy, việc tiếp tục vận dụng sáng tạo quan điểm của Chủ nghĩa Mác - Lênin về cán bộ và công tác cán bộ có ý nghĩa vô cùng quan trọng, đáp ứng yêu cầu thời kì đổi mới đất nước:

Thứ nhất, xác định rõ hơn tiêu chí của cán bộ

Trải qua 12 kì đại hội, Đảng đã dần cụ thể hóa tiêu chuẩn cán bộ trong thời kì đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tiêu chuẩn chung của cán bộ là có tinh thần yêu nước nồng nàn, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; phấn đấu thực hiện hiệu quả quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Cán bộ phải thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; không tham nhũng, quyết tâm chống tham nhũng; trung thực, có ý thức tổ chức kỉ luật; gắn bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tin tưởng. Mặt khác, cán bộ phải có trình độ hiểu biết về lí luận chính trị, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có trình độ văn hóa, chuyên môn, đủ năng lực, sức khỏe để đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ được giao.

Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lí của Đảng, Nhà nước, đoàn thể của nhân dân còn phải có bản lĩnh chính trị vững vàng trên lập trường giai cấp công nhân, tuyệt đối trung thành với lí 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, biết tổng kết thực tiễn, tham gia xây dựng đường lối, chính sách, pháp luật, thuyết phục được tổ chức, nhân dân thực hiện; có ý thức và khả năng đấu tranh bảo vệ quan điểm, đường

lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; luôn gương mẫu trong lối sống, công việc; có tác phong làm việc, dân chủ và khoa học; có khả năng tập hợp quần chúng, đoàn kết cán bộ; có kỹ năng về khoa học lãnh đạo, quản lý; là người nắm chắc lý luận và có nhiều kinh nghiệm thực tiễn. Tuy nhiên, trong bối cảnh thực tiễn có nhiều biến đổi, Đảng cần tiếp tục vận dụng sáng tạo các quan điểm của Chủ nghĩa Mác - Lênin để xác định rõ hơn các tiêu chí của người cán bộ, phù hợp với xu hướng phát triển của thực tiễn.

Thứ hai, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Đảng và Nhà nước cần đẩy mạnh hơn nữa đổi mới 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 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 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, tổ chức thực hiện có hiệu quả chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Tiếp tục tổ chức thường xuyên 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, đặc biệt là nhân sự Ban Chấp hành Trung ương 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; quan tâm nhiều đến 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 ngày càng cao của công cuộc đổi mới”⁽²⁰⁾.

Thứ ba, đánh giá, bố trí, sử dụng đúng năng lực, trình độ của cán bộ

Quan điểm của Đảng là xây dựng đội ngũ cán bộ xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kì đổi mới đất nước. Vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ phải gắn với tổ chức đổi mới cơ chế, chính sách. Tuyển chọn, giáo dục, rèn luyện, bồi dưỡng cán bộ phải thông qua hoạt động thực tiễn, gắn với nhân dân. Bố trí, sử dụng đúng người có năng lực, tận tụy với nhân dân; động viên, khích lệ những người năng động, sáng tạo, có ý tưởng mới.

Xây dựng và thực hiện chính sách phát triển, trọng dụng nhân tài. Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ. Đồng thời, phát huy trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị và người đứng đầu tổ chức. Mở rộng và phát huy dân chủ, thực hiện công khai, minh bạch trong công tác cán bộ. Thực hiện tốt cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, quản lý, giám sát cán bộ sau bầu cử, bổ nhiệm.

Đổi mới mạnh mẽ, triển khai đồng bộ các khâu đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ, xây

dụng và thực hiện tốt chính sách đãi ngộ cán bộ. Đánh giá cán bộ phải công khai, minh bạch, khách quan, toàn diện và công tâm; lấy kết quả công việc để đánh giá phẩm chất, năng lực của cán bộ. Không bỏ nhiệm, đề bạt những cán bộ không đủ phẩm chất và năng lực. Đảng cần tiếp tục tập trung nâng cao hơn nữa năng lực, phẩm chất của đội ngũ cán bộ, như tinh thần của Văn kiện Đại hội lần thứ XII: “Rà soát, sửa đổi, bổ sung chính sách đối với cán bộ, công chức theo hướng khuyến khích cán bộ, công chức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức công vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ; lấy bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực, hiệu quả thực thi nhiệm vụ để đánh giá, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ, thu hút, trọng dụng nhân tài”⁽²¹⁾.

4. Kết luận

Quan điểm của Chủ nghĩa Mác - Lênin về cán bộ và công tác cán bộ đến nay vẫn giữ nguyên giá trị, có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc; là nền tảng, cơ sở để Đảng Cộng sản Việt Nam vận dụng, sáng tạo trong xây dựng đội ngũ cán bộ ngày càng trưởng thành, vững mạnh. Hiện nay, sự nghiệp đổi mới đang đi vào chiều sâu, phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa trong bối cảnh quốc tế hóa, toàn cầu hóa, vừa hợp tác, vừa đấu tranh, đặc biệt là các thế lực thù địch vẫn không ngừng chống phá cách mạng nước ta bằng chiến lược “diễn biến hòa bình”, mua chuộc, lôi kéo cán bộ... thì việc xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực và trí tuệ là vấn đề then chốt, quyết định sự tồn tại của chế độ. Có thể khẳng định, trong bất kì giai đoạn nào của sự nghiệp cách mạng, cán bộ và công tác cán bộ luôn có vai

trò quyết định đến sự thành công hay thất bại của sự nghiệp đổi mới đất nước□

Ghi chú:

- (1) C.Mác và Ăngghen, *Toàn tập*, tập 2, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995, tr.181,34,162 và 110
- (2), (10), (11), (12) và (14) V.I.Lênin, *Toàn tập*, tập 6, Nhà xuất bản Tiến bộ, Matxcova, Hà Nội, 1995, tr.162, 110 và 158-159
- (3) và (4) V.I.Lênin, *Sđd*, tập 4, tr.614 và 615
- (5) V.I.Lênin, *Sđd*, tập 40, tr.306
- (6) V.I.Lênin, *Sđd*, tập 42, tr.40
- (7) C.Mác và Ăngghen, *Toàn tập*, tập 2, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995, tr.181
- (8) và (16) Nguyễn Phú Trọng - Trần Xuân Sầm (chủ biên), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (lưu hành nội bộ)*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001, tr.62 và 63
- (9) và (10) V.I.Lênin, *Sđd*, tập 4, tr.152
- (13) V.I.Lênin, *Sđd*, tập 32, tr.63
- (15) V.I.Lênin, *Sđd*, tập 44, tr.614 và 615
- (17), (18) và (19) V.I.Lênin, *Sđd*, tập 8, tr.359, 107-108 và 108
- (20) Cao Văn Thống - Trần Duy Hưng, *Tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu giai đoạn cách mạng mới*, Tạp chí Cộng sản, ngày 13/07/2019
- (21) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2016, tr.181

Nguồn: Tạp chí Khoa học chính trị.- 2019.- Số 8.- Tr.48-53.

**QUÁN TRIỆT TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ
TRONG CHUẨN BỊ NHÂN SỰ ĐẠI HỘI ĐẢNG CÁC CẤP,
TIẾN TỚI ĐẠI HỘI XIII CỦA ĐẢNG**

✍ GS, TS MẠCH QUANG THẮNG

-

ThS. ĐỖ THỊ TRANG

**Đại học Kinh tế
Kỹ thuật Công nghiệp**

Công tác nhân sự là một nội dung quan trọng của đại hội đảng. Do đó, quán triệt và vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trong chuẩn bị nhân sự đại hội đảng các cấp, tiến tới Đại hội XIII của Đảng có ý nghĩa rất quan trọng.

Ngay từ rất sớm, trong tác phẩm “*Đường cách mệnh*” (năm 1927), ở trang đầu tiên, Hồ Chí Minh nêu *tư cách của một người cách mạng*; sau này, trong tác phẩm “*Sửa đổi lối làm việc*” (năm 1947), Người khẳng định: “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”⁽¹⁾, “Muốn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”⁽²⁾.

Tiêu chuẩn tổng quát nhất về cán bộ cách mạng, theo tư tưởng Hồ Chí Minh là cặp chỉnh thể ĐỨC - TÀI. Người phân tích mối quan hệ biện chứng giữa đức và tài: nếu có tài mà không có đức thì làm hỏng việc; nếu có đức mà không có tài thì như ông bụt ngồi đó mà không giúp ích gì được cho cuộc sống. Hiện nay, tiêu chí ĐỨC - TÀI trong xây dựng đội ngũ cán bộ của hệ thống chính trị nước ta được diễn đạt bằng nhiều cụm từ khác, như: phải vừa có *tâm* vừa có *tầm*, vừa “*hồng*” vừa “*chuyên*” hoặc vừa có *phẩm chất*, vừa có *năng lực*, v.v.

Hồ Chí Minh đã tiên lượng rằng, cách mạng Việt Nam nhất định sẽ thành công, khi Đảng trong sạch, vững mạnh, nhân dân ta đoàn kết

chung quanh Đảng và đặc biệt là có đội ngũ cán bộ, đảng viên ngang tầm yêu cầu nhiệm vụ. Hiện nay, toàn Đảng đang tiến hành đại hội đảng các cấp, tiến tới Đại hội XIII của Đảng; đây là đợt sinh hoạt chính trị sâu rộng, thể hiện tập trung dân chủ cao nhất, rộng rãi nhất; khẳng định trí tuệ, bản lĩnh của các tổ chức đảng, đội ngũ cán bộ, đảng viên và toàn thể nhân dân; qua đó, tiếp tục nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng, đảng viên. Vì vậy, công tác nhân sự để bầu vào cấp ủy đảng các cấp nhiệm kỳ mới phải đặc biệt coi trọng chất lượng, có số lượng và cơ cấu hợp lý; tiêu biểu về trí tuệ, phẩm chất, uy tín, thật sự trong sạch, vững mạnh, có năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu cao, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo trong tình hình mới, thực hiện thắng lợi nghị quyết đại hội đảng các cấp và Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng.

Vì vậy, quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề cán bộ; đồng thời, thực hiện nghiêm Chỉ thị số 35-CT/TW, ngày 30/5/2019 của Bộ Chính trị về đại hội đảng các cấp, tiến tới Đại hội XIII của Đảng, công tác nhân sự cho đại hội, cần phải cụ thể hóa tiêu chí ĐỨC - TÀI của cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh, chú trọng những nội dung chủ yếu sau:

Một là, phải chú trọng những cán bộ có đạo đức cách mạng tốt. Hồ Chí Minh nhấn mạnh đạo đức là yếu tố “gốc” của người cách mạng. Đây cũng là yêu cầu đặt ra để thực hiện một nội dung mới trong Nghị quyết Đại hội XII của Đảng; đó là, cùng với xây dựng Đảng vững mạnh về chính trị, tư tưởng và tổ chức, phải *xây dựng Đảng về đạo đức*. Có quan điểm, cho rằng: hiện nay, coi đạo đức là “gốc” không còn phù hợp nữa, mà yếu tố tài mới là gốc, trong cơ chế này, người có tài thì “đặt” vào đâu cũng làm việc có hiệu quả. Tuy nhiên,

trước tác động đa chiều của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, yếu tố đạo đức cách mạng càng phải là yếu tố “gốc”. Hơn nữa, trong sự vận hành của quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, quan hệ giữa vấn đề đạo đức cách mạng (“đức trị”) và vấn đề tuân thủ pháp luật của Nhà nước (“pháp trị”) có quan hệ vô cùng chặt chẽ với nhau. Thực hiện tốt luật pháp cũng tức là có phẩm chất đạo đức cách mạng tốt; mặt khác, một người chỉ được coi là có đạo đức cách mạng khi thực hiện tốt pháp luật.

Yêu cầu về đạo đức cách mạng của người cán bộ, đảng viên, phải thực hiện tốt năm nội dung chủ yếu: (1). Trung thành với cách mạng. Điều này được thể hiện cả trong lời nói và việc làm của người cán bộ, đảng viên trong cuộc sống và công tác. (2). Có sức lôi cuốn tạo sức mạnh đoàn kết trong tập thể. Người cán bộ lãnh đạo, nhất là cán bộ chủ chốt các cấp, phải luôn là hạt nhân đoàn kết trong cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và cả cộng đồng xã hội. Đoàn kết là truyền thống vô cùng quý báu của Đảng và dân ta, do đó từ Trung ương đến chi bộ phải giữ gìn đoàn kết, thống nhất như giữ gìn con ngươi của mắt mình. (3). Trung với Đảng, hiếu với dân; cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư. (4). Tích cực đấu tranh phòng, chống tiêu cực; đặc biệt là tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí. Phải phòng và tích cực chống các kiểu “chạy” trong công tác cán bộ. Phải “tăng cường rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng, chống chủ nghĩa cá nhân, cơ hội, thực dụng”⁽³⁾, “chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và những biểu hiện “*tự diễn biến*”, “*tự chuyển hóa*”, tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí, bè phái, “*lợi ích nhóm*”, nói không đi đôi với làm”⁽⁴⁾. Bản thân và gia đình phải thật sự nêu gương tốt về thực hiện đường lối,

chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. (5). Phải có lối sống lành mạnh, không bê tha, phải có “đời tư trong sáng”.

Hai là, cán bộ phải có năng lực tổ chức thực hiện thắng lợi nghị quyết, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhắc nhở, không nên tạo ra một loại cán bộ thụ động, bảo thủ, trì trệ, như kiểu thiên lôi chỉ đầu đánh đổ. Muốn vậy, người cán bộ phải dám nghĩ, dám làm, thực hiện tốt nguyên tắc tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách. Đòi hỏi phải có những năng lực sau: (1). Tổ chức thực hiện thành công các nghị quyết, quy định, chủ trương, chính sách thành hiện thực trong cuộc sống. (2). Người cán bộ phải có tâm trí tuệ cao, có bản lĩnh chính trị vững vàng. *Muốn có trí tuệ*, cán bộ phải tích cực, tự giác học tập lý luận chính trị và chuyên môn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của cương vị đang đảm nhiệm, chống tư tưởng lười học; phải học ở nhà trường, học trong thực tế, học hỏi lẫn nhau và học suốt đời. Đặc biệt, trong thời đại Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư, học phải với động cơ vì sự nghiệp cách mạng, chứ không phải học để lấy bằng cấp, lấy chứng chỉ, để tiến thân. Việc học phải tuân thủ mục đích là: “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”⁽⁵⁾. *Muốn có bản lĩnh chính trị vững vàng*, cán bộ cần thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện, sẵn sàng nhận bất cứ nhiệm vụ nào được phân công, nhất là những nhiệm vụ khó khăn, để rèn luyện trong thực tế với tinh thần thắng không kiêu, bại không nản; không hoang mang, dao động trước mọi tình huống.

Ba là, cán bộ phải có phong cách công tác tốt. Theo Hồ Chí Minh, phong cách công tác tốt phải là phong cách làm việc hứng thú,

khoa học, tỉ mỉ, chu đáo, cẩn trọng, sâu sát với từng loại việc, trân trọng sức lao động của mọi người, quý trọng thời gian, tiền bạc, phải làm việc có năng suất, chất lượng cao, hiệu quả. Hiện nay, phong cách công tác tốt cần nhấn mạnh phong cách gần dân, hiểu dân, vì dân, chống quan liêu, độc đoán, chuyên quyền (mất dân chủ), đồng thời phải có trách nhiệm cao trong mọi việc. Hồ Chí Minh cho rằng, Đảng ta không phải từ trên trời sa xuống, mà là từ trong xã hội mà ra; Đảng không có mục đích tự thân mà là vì độc lập cho Tổ quốc, vì tự do, hạnh phúc cho nhân dân, vì hòa bình, hữu nghị, hợp tác trên thế giới, vì văn minh, tiến bộ của nhân loại. Dân sinh ra Đảng, vậy mối quan hệ dân với Đảng mang tính huyết thống. Vì thế, Đảng có trách nhiệm hiểu với dân, làm đầy tớ thật trung thành của nhân dân, tôn trọng, bảo đảm và phát huy quyền làm chủ của nhân dân. Theo Người, dân chủ thì dân là chủ và dân làm chủ. Dân là chủ tức là nói về vị thế của dân. Dân làm chủ là nói về trách nhiệm của dân - dân phải tham gia xây dựng Đảng và Đảng phải giáo dục dân chúng, làm cho nhân dân giác ngộ cách mạng, thực hiện tốt mọi đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước. Người cán bộ phải luôn có tinh thần trách nhiệm chăm lo đời sống của nhân dân. Cán bộ phải là người tiên phong, tích cực nhất tạo nên uy tín của Đảng, làm cho dân tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, vì niềm tin của dân đối với Đảng, với chế độ chính trị ở nước ta chính là tài sản lớn nhất của Đảng cầm quyền, là thước đo sự lớn mạnh của Đảng. Mất niềm tin là mất tất cả. Niềm tin đó luôn luôn được bồi đắp bởi nhiều “kênh”, trong đó có “kênh” chất lượng cán bộ.

Vì vậy, để chuẩn bị nhân sự cho đại hội đảng các cấp, *cần tiếp tục đổi mới công tác cán bộ*. Hồ Chí Minh, khẳng định; công tác cán

bộ có vai trò quan trọng, mang tính hệ trọng, cần được tiến hành cẩn thận, hiệu quả, minh bạch, dân chủ, đáp ứng được yêu cầu của từng thời kỳ của cách mạng. Vận dụng tư tưởng của Người về đổi mới công tác cán bộ trong chuẩn bị nhân sự cho đại hội đảng các cấp, cần thực hiện có hiệu quả một số nội dung:

1. Chú trọng đổi mới việc đánh giá cán bộ. Đây là khâu rất khó trong công tác cán bộ. Theo đó, việc đánh giá cán bộ phải chặt chẽ và thực chất, trên cơ sở đánh giá của cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị có thẩm quyền, đặc biệt coi trọng phẩm chất, uy tín, kết quả cụ thể, sát với hoàn cảnh, điều kiện của từng tổ chức, từng con người. Chủ động phòng ngừa, cảnh giác, ngăn chặn, đấu tranh, không để tác động, chi phối bởi những thông tin giả, thông tin không chính thức, có dụng ý bịa đặt, xuyên tạc, gán ghép trên internet, mạng xã hội liên quan đến công tác chuẩn bị nhân sự.

2. Rèn luyện, thử thách cán bộ. Phải đưa người cán bộ vào thực tế cuộc sống công tác, thậm chí đưa vào những vị trí rất khó khăn, đòi hỏi người cán bộ đó phải được thử thách nhiều, ở đây liên quan tới công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng; trong đó, có cả việc bồi dưỡng cán bộ qua trường lớp và qua thực tế thử thách của luân chuyển. Việc làm này phải là thực chất chứ không phải là hình thức cho đi luân chuyển để “cho có”.

3. Lựa chọn và đề bạt đúng người. Chủ tịch Hồ Chí Minh, với trách nhiệm và cái uy. cũng như tầm nhìn sáng suốt của mình, Người đã giới thiệu để bổ nhiệm, bầu cử được nhiều người có ĐỨC - TÀI, kể cả những nhân sĩ trí thức ngoài Đảng vào giữ trọng trách trong các bộ máy của hệ thống chính trị. Hiện nay, Đảng ta áp dụng các biện pháp

dùng tập thể cấp ủy để giới thiệu, đề nghị; trong đó, vai trò của người đứng đầu rất quan trọng. Vì vậy, cần nêu cao hơn nữa trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu; chú trọng phát hiện, giới thiệu tham gia cấp ủy những nhân tố mới có đức, có tài, có uy tín, có triển vọng thông qua hoạt động thực tiễn, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số. Người đề cử nhân sự tham gia cấp ủy phải chịu trách nhiệm trước đại hội về tiêu chuẩn, điều kiện tham gia cấp ủy của người mà mình đề cử. Sau đại hội, nếu xác minh người được đề cử không đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định thì tùy theo mức độ vi phạm để xem xét xử lý theo quy định của Đảng.

4. Kết hợp cán bộ các lứa tuổi. Chủ tịch Hồ Chí Minh thường đề cập đến việc kết hợp giữa cán bộ có kinh nghiệm và cán bộ trẻ, phù hợp yêu cầu thực tế của từng giai đoạn cách mạng và từng địa phương. Người thấy rõ sở trường, sở đoản của hai loại cán bộ này và phải chú ý tới việc sử dụng thật tốt cả hai, nhằm bổ sung cho nhau ưu điểm và khắc phục hạn chế của từng loại cán bộ.

5. Phải phòng, chống căn bệnh cục bộ địa phương. Theo Hồ Chí Minh, Đảng là một cơ thể sống, do vậy, có thể điều động cán bộ nắm giữ những chức trách trong tổ chức của Đảng, bất kể cán bộ ấy nguyên quán ở đâu và công tác ở ngành gì, miễn là đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ cụ thể. Người cho rằng, tiêu chuẩn chất lượng cán bộ vẫn là thứ nhất, cơ cấu chỉ là số thứ tự sau. Vì vậy, phải bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện của cấp ủy đối với những địa bàn, lĩnh vực quan trọng, không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn; phải kết hợp hài hòa, chặt chẽ, hiệu quả việc chuẩn bị nhân sự tại chỗ với điều động, luân chuyển, bố trí cán bộ từ nơi khác đến; tránh gây mất đoàn kết, kèn cựa

địa vị, cục bộ địa phương.

6. *Tăng cường hơn nữa việc kiểm tra, kiểm soát, giám sát quyền lực của cán bộ.* Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh tới việc phải dùng tất cả các tổ chức chính trị - xã hội, huy động nhân dân thường xuyên kiểm tra, kiểm soát, giám sát cán bộ. Người cho rằng: “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”⁽⁶⁾. Phải luôn luôn chú ý bồi dưỡng cán bộ, kết hợp giữa phòng và chống, lấy phòng là chính với những tiêu cực có thể nảy sinh ở họ sau khi được đề bạt, bổ nhiệm. Xử lý nghiêm, đúng Điều lệ Đảng và pháp luật Nhà nước, “không có vùng cấm”, “không có ngoại lệ” với những cán bộ có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, để vừa làm trong sạch Đảng, vừa giáo dục, răn đe, ngăn ngừa, góp phần bảo đảm thành công của đại hội và triển khai thực hiện thắng lợi nghị quyết đại hội đảng các cấp và Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng□

Ghi chú:

(1) Hồ Chí Minh - *Toàn tập*, Tập 5, Nxb CTQG, H. 2011, tr.309

(2) *Sđd*, Tập 5, tr.280

(3) ĐCSVN - *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb CTQG, H. 2016, tr.47

(4) *Sđd*, tr.47

(5) Hồ Chí Minh - *Toàn tập*, Tập 6, Nxb CTQG, H. 2011, tr.208

(6) Hồ Chí Minh - *Toàn tập*, Tập 15, Nxb CTQG, H.2011, tr.672

Nguồn: Tạp chí Quốc phòng toàn dân.- 2020.- Số 5.- Tr.12-15.

NÉT ĐẶC SẮC TRONG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

✍ TS ĐỖ NGỌC HANH

Khoa Triết, Đại học Chính trị, Bộ Quốc phòng
Email: dohanh2402hvct@gmail.com

Nhận ngày 7 tháng 11 năm 2019. Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 2 năm 2020.

Tóm tắt: Trong bài viết, tác giả tập trung phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trên 5 khía cạnh: Lựa chọn cán bộ, huấn luyện cán bộ, sử dụng cán bộ, đánh giá cán bộ và chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Qua đó, bài viết tiếp tục khẳng định công lao to lớn, cống hiến vĩ đại của Chủ tịch Hồ Chí Minh đối với sự nghiệp cách mạng của đất nước; minh chứng một cách rõ nét, thuyết phục nét đặc sắc trong “nghệ thuật dùng người”, tư duy khoa học, nhãn quan chính trị sắc sảo, tầm nhìn xa trông rộng về công tác cán bộ của Người.

Từ khóa: *Nét đặc sắc, công tác cán bộ, Hồ Chí Minh.*

Chẳng phải ngẫu nhiên, ngay lời mở đầu bài viết “Nâng cao đạo đức cách mạng, quét sạch chủ nghĩa cá nhân”, Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Nhân dân ta thường nói: Đảng viên đi trước, làng nước theo sau. Đó là một lời khen chân thành đối với đảng viên và cán bộ chúng ta”⁽¹⁾. Đây là cách nói dân gian thể hiện tình cảm của nhân dân đối với cán bộ, đảng viên, phỏng theo luận điểm “tiên thiên hạ ưu, hậu thiên hạ lạc”, nghĩa là: “Lo, thì trước thiên hạ; hưởng, thì sau

thiên hạ”⁽²⁾. Đó vừa là mong muốn mà Hồ Chí Minh căn dặn cán bộ, đảng viên, vừa là tư duy nhất quán, xuyên suốt về công tác cán bộ của Người.

Lần đầu tiên, khái niệm cán bộ được Hồ Chí Minh nêu lên trong dịp về thăm tỉnh Thanh Hóa, ngày 20 tháng 02 năm 1947: “Cán bộ là cái dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy toàn bộ máy cũng tê liệt. Cán bộ là những người đem chính sách của Chính phủ, của Đoàn thể thi hành trong nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thể thực hiện được”⁽³⁾. Đối với công tác cán bộ yêu cầu đầu tiên của Hồ Chí Minh là phải vận dụng *những nguyên tắc phương pháp luận cơ bản của phép biện chứng duy vật* trong triết học Mác - Lênin vào việc xem xét, đánh giá cán bộ. Đó là quan điểm khách quan, bởi nếu không thì “cũng như mắt đã mang kính có màu, không bao giờ thấu rõ cái mặt thật của những cái mình trông”⁽⁴⁾; quan điểm phát triển “trong thế giới, cái gì cũng biến hóa. Tư tưởng của người cũng biến hóa. Vì vậy, cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hóa”⁽⁵⁾; quan điểm lịch sử, cụ thể “quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau”⁽⁶⁾. Người yêu cầu phải biết phân tích bản chất bên trong và biểu hiện bên ngoài của một con người khi thực hiện các công việc khác nhau trong cả một giai đoạn dài: “Xem xét cán bộ, không chỉ xem ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà phải xem toàn cả lịch sử, toàn cả công việc của họ”⁽⁷⁾. Tư duy và hành động thực tiễn của Người “cao hơn về chất” so với những tư tưởng về công tác cán bộ trước đó, phù hợp với lịch sử, đáp ứng đúng yêu cầu của Đảng,

Nhà nước và thể hiện nét đặc sắc, độc đáo về công tác cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh.

1. Nét đặc sắc trong công tác lựa chọn cán bộ của Hồ Chí Minh

Trước hết, Hồ Chí Minh đánh giá rất cao vai trò của cán bộ. Người cho rằng: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”⁽⁸⁾ nên việc lựa chọn cán bộ phải tuân theo những tiêu chuẩn nhất định như phải có đạo đức cách mạng, phải tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ quốc, với sự nghiệp cách mạng của nhân dân; có mối liên hệ mật thiết với nhân dân, hiểu biết nhân dân, luôn chú ý đến lợi ích của nhân dân; người cán bộ phải có năng lực lãnh đạo, tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, có trí tuệ, có trình độ chuyên môn và nghiệp vụ giỏi, chí công vô tư; biết hy sinh lợi ích cá nhân để phục tùng lợi ích tập thể, lợi ích của Tổ quốc, của nhân dân; có lối sống trong sạch, lành mạnh, gần gũi với quần chúng, gương mẫu gắn bó với nhân dân, khiêm tốn học hỏi, thực sự cầu thị; có tinh thần đoàn kết, thương yêu, tương thân, tương ái lẫn nhau⁽⁹⁾.

Theo đó, Hồ Chí Minh chỉ ra *tiêu chuẩn đầu tiên trong lựa chọn cán bộ là đạo đức*. Trong nhiều bài viết, bài nói của mình, Người đã phân tích sâu sắc vai trò đạo đức, coi đó là tiêu chuẩn đặc biệt quan trọng mà Đảng, Chính phủ và các đoàn thể phải quan tâm để lựa chọn, rèn luyện đội ngũ cán bộ cách mạng. Người thường nói: “Người cách mạng phải có đạo đức cách mạng làm nền tảng, mới hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng vẻ vang”⁽¹⁰⁾. Người cán bộ cách mạng phải có đạo đức cách mạng, vì mọi việc thành hay bại, điều chủ chốt là ở cán bộ có thấm nhuần đạo đức cách mạng hay không, vì tính xấu của một

người thường chỉ hại cho người ấy, còn tính xấu của cán bộ, đảng viên sẽ hại đến Đảng, đến cách mạng, đến nhân dân. Cho nên, mỗi cán bộ, đảng viên phải hiểu rõ bốn phận của mình là suốt đời hết lòng hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân, phải cố gắng thực hiện cho kỳ được: Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Đây mới là người cán bộ tốt, có tâm, có đức.

Trong công tác lựa chọn cán bộ, ngoài việc coi đạo đức là gốc, là nền tảng, Hồ Chí Minh còn *đánh giá rất cao và coi trọng tài năng*. Nét đặc sắc trong tư tưởng của Người về tài là không giản đơn thu gọn ở bằng cấp, học vị. Người tài trước hết phải có hoài bão, có động lực mạnh mẽ, có sự thôi thúc là phải làm được một cái gì đó cho đất nước, cho nhân dân. Trong quá trình thực hiện hoài bão đó, người tài cũng tìm được hạnh phúc cho bản thân thông qua công việc của mình.

Hai mặt đạo đức, tài năng trong cách lựa chọn cán bộ của Hồ Chí Minh có quan hệ biện chứng: Đạo đức là cơ sở của tài năng, định hướng tư tưởng, hành động, đem tài năng phục vụ nhân dân. Người nói: “Có tài phải có đức. Có tài không có đức, tham ô, hủ hóa có hại cho nước. Có đức mà không có tài như ông bụt ngồi trong chùa, không giúp ích gì được ai”⁽¹¹⁾. Việc Hồ Chí Minh sau một đêm suy nghĩ, đã ký bác đơn kháng án của Trần Dụ Châu (nguyên là Cục trưởng Cục Quân nhu, lợi dụng chức quyền tham ô, bớt xén của công để ăn chơi, hưởng thụ và bị kết án tử hình), chính là hành động kiên quyết của Người với việc chống tham nhũng trong cán bộ, đảng viên.

Bằng nhãn quan chính trị sắc bén trong tuyển chọn cán bộ, Hồ Chí Minh cho rằng không thiên tư, thiên vị, không phân biệt người

trong hay người ngoài Đảng mà lựa chọn những người thật sự có đức, có tài. Người căn dặn: “Phong trào giải phóng sôi nổi, nảy nở ra rất nhiều 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. Phải thân thiết với họ, gần gũi họ, đem tài năng của họ giúp ích vào cuộc kháng chiến cứu nước”⁽¹²⁾.

Nét đặc sắc trong lựa chọn cán bộ của Hồ Chí Minh còn thể hiện ở chỗ: Lựa chọn cán bộ phải căn cứ vào từng thời kỳ cách mạng để thật sự phù hợp với nhiệm vụ chính trị mà cách mạng đặt ra. Theo Người, việc lựa chọn cán bộ phải dựa vào những tiêu chuẩn sau: “a) Những người tỏ ra trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh; b) Những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết dân chúng, luôn luôn chú ý tới lợi ích của dân chúng. Như thế thì dân mới tin cậy cán bộ và nhận cán bộ đó là người lãnh đạo của họ; c) Những người có thể phụ trách và giải quyết các vấn đề, trong những hoàn cảnh khó khăn; d) Những người luôn luôn giữ đúng kỷ luật”⁽¹³⁾. Đây chính là sự vận dụng sáng tạo phép biện chứng duy vật của Người trong lựa chọn cán bộ.

Bên cạnh đó, trong công tác lựa chọn cán bộ, Hồ Chí Minh rất coi trọng biện pháp thi tuyển đội ngũ cán bộ, công chức. Trong các sắc lệnh số 188 năm 1948, số 76 năm 1950, Người đề ra các quy định thi tuyển viên chức vào ngạch bậc của nền hành chính quốc gia. Các môn thi được quy định cụ thể về chính trị; pháp luật; địa lý; lịch sử, ngoại ngữ với chương trình khung thi tuyển rất hiện đại (gọi là chương trình khung vì không phải bất cứ cán bộ nào, viên chức nào cũng bắt

buộc phải thi tất cả các môn trên đây, mà tùy theo từng ngành, từng cấp). Làm như vậy sẽ chuyên môn hóa được đội ngũ viên chức, làm cho họ trở thành những chuyên viên giỏi trong bộ máy nhà nước.

Rõ ràng, việc lựa chọn cán bộ đúng là dấu ấn đầu tiên rất quan trọng, thể hiện tư duy khoa học, nhãn quan chính trị sắc bén, tạo nên nét đặc sắc của Hồ Chí Minh. Hơn thế, đó là điều kiện then chốt, quyết định trong “nghệ thuật dùng người” tạo nên sự thành công, thắng lợi vĩ đại của cách mạng Việt Nam sau này.

2. Nét đặc sắc trong huấn luyện cán bộ của Hồ Chí Minh

Với quyết tâm: “Vì lợi ích trăm năm thì phải trồng người. Chúng ta phải đào tạo ra những công dân tốt và cán bộ tốt cho nước nhà”⁽¹⁴⁾, Hồ Chí Minh coi huấn luyện cán bộ là một nội dung quan trọng trong công tác cán bộ. Đây cũng chính là một trong những biện pháp cơ bản để xây dựng đội ngũ cán bộ đủ đức, đủ tài, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của cách mạng. Người khẳng định, phải đào tạo một đội ngũ cán bộ “có gan phụ trách, có gan làm việc”⁽¹⁵⁾, Do vậy, Người yêu cầu: “Đào tạo cán bộ không được làm qua loa, đại khái... mà phải nuôi dạy cán bộ như người làm vườn vun trồng cây cối quý”⁽¹⁶⁾.

Xuất phát từ yêu cầu của sự nghiệp cách mạng, từ mục đích của công tác đào tạo, huấn luyện cán bộ, Hồ Chí Minh đề ra nội dung huấn luyện toàn diện cả về lý tưởng, phẩm chất, đạo đức lẫn kiến thức; cả về lý luận lẫn thực hành; cả kiến thức văn hóa lẫn kỹ năng lãnh đạo, quản lý, đặc biệt là kiến thức quản lý nhà nước, quản lý xã hội, quản lý kinh tế...

Về huấn luyện nghề nghiệp, Hồ Chí Minh yêu cầu trước hết mỗi cán bộ phải biết một nghề để sinh hoạt, ai lãnh đạo trong lĩnh vực nào phải biết chuyên môn về lĩnh vực ấy. Để đáp ứng yêu cầu đó, trong công tác huấn luyện, “phải thực hành khẩu hiệu: Làm việc gì, học việc ấy”⁽¹⁷⁾, nhưng, không thể chỉ biết qua loa để đối phó với công việc trước mắt, mà làm nghề gì phải thạo nghề ấy, học việc gì phải thạo việc ấy. Cán bộ quân sự, chính trị, văn hóa, tổ chức, tuyên truyền, công an... đều phải thành thạo lĩnh vực công tác của mình.

Theo Hồ Chí Minh, nội dung huấn luyện chuyên môn bao gồm: Điều tra, nắm chắc tình hình có quan hệ với lĩnh vực công tác; nghiên cứu, học tập kỹ những chính sách, chỉ thị, nghị quyết có quan hệ trực tiếp đến nghề nghiệp; tìm hiểu, gom góp, nắm chắc những kinh nghiệm thành công và thất bại của các cơ quan và cán bộ trong ngành nghề đang học, đang làm; nắm chắc lịch sử biến đổi của môn học, của ngành nghề; nghiên cứu sâu lý luận, “cán bộ của môn nào thì nghiên cứu sâu lý luận của môn ấy”.

Về huấn luyện chính trị, với tư duy độc lập, sáng tạo, Hồ Chí Minh chỉ rõ, người cán bộ nếu có văn hóa, giỏi chuyên môn, giàu kinh nghiệm, mà không có lý luận chính trị thì giống như “một mắt sáng một mắt mờ”. Sự yếu kém về nhận thức chính trị và tình trạng thiếu kiến thức về lý luận sẽ gây hậu quả vô cùng nghiêm trọng. Nó làm cho cán bộ lúng túng, thiếu vững vàng về lập trường giai cấp công nhân, về niềm tin vào con đường đi lên của đất nước. Nguy hại hơn nữa là “một sự ngu dốt này làm phát sinh một sự ngu dốt khác và một sai lầm này gây nên các sai lầm khác”⁽¹⁸⁾. Nếu yếu kém về chính trị, người cán

bộ khó đạt được hiệu quả cao trong công tác.

Ngành nào cũng phải được huấn luyện chính trị, nhưng cần theo đặc thù chuyên ngành mà nội dung huấn luyện chính trị nhiều ít khác nhau. Huấn luyện chính trị cho cán bộ gồm có huấn luyện thời sự và huấn luyện chính sách. “Cách huấn luyện thời sự là khuyến khích và đốc thúc cán bộ xem báo, thảo luận và giải thích những vấn đề quan trọng và định kỳ khai hội cán bộ, báo cáo thời sự. Huấn luyện chính sách là đốc thúc các cán bộ nghiên cứu và thảo luận những nghị quyết, những chương trình, những tuyên ngôn của Đảng, của Chính phủ”⁽¹⁹⁾. Qua đó, người học nắm chắc được những vấn đề chủ yếu của đường lối, chính sách và pháp luật và có thể phát hiện những bất cập trong đường lối, chính sách và pháp luật để kịp thời kiến nghị với Đảng, Nhà nước sửa đổi, hoàn thiện cho sát hợp thực tế.

Về huấn luyện văn hóa, Hồ Chí Minh coi huấn luyện văn hóa là nền tảng để phát triển tri thức, là cơ sở để nâng cao trình độ mọi mặt của người cán bộ. Cán bộ không nắm được những kiến thức thông thường sẽ rất khó khăn trong nghiên cứu lý luận hoặc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Về điều này, Người chỉ ra, phải chú ý dạy văn hóa cho những đồng chí kém văn hóa để giúp họ tiến bộ về lý luận và công tác. Nét đặc sắc trong huấn luyện văn hóa cho cán bộ của Người chính là: “Những cán bộ học trong những lớp này phải theo trình độ văn hóa cao hay thấp mà đặt lớp, chứ không theo cấp bậc cán bộ cao hay thấp”⁽²⁰⁾.

Thật vậy, sự hiểu biết về văn hóa là vô cùng, không thể biết thế nào là đủ. Chính điều đó đặt ra cho người cán bộ nội dung học tập

phong phú trên nhiều lĩnh vực. Nếu người cán bộ cách mạng càng có kiến thức văn hóa cao, thì sẽ đáp ứng được những yêu cầu thực hiện nhiệm vụ cách mạng ngày càng cao.

Về *huấn luyện lý luận*, nội dung huấn luyện cho cán bộ được Hồ Chí Minh đề ra khá sớm và xem trọng. Trước hết, huấn luyện lý luận phải gồm giáo dục lý luận. Cái độc đáo ở chỗ, Hồ Chí Minh đã trích hai câu trong tác phẩm “Làm gì” của V.I.Lênin nhằm giúp cán bộ, đảng viên hiểu được tầm quan trọng của lý luận: “Không có lý luận cách mệnh, thì không có cách mệnh vận động... Chỉ có theo lý luận cách mệnh tiên phong, Đảng cách mệnh mới làm nổi trách nhiệm cách mệnh tiên phong”⁽²¹⁾. Đặc sắc hơn, Người còn nhấn mạnh: “Lý luận như cái kim chỉ nam, nó chỉ phương hướng cho chúng ta trong công việc thực tế”. “Không có lý luận thì lúng túng như nhắm mắt mà đi”⁽²²⁾. Bởi vậy, theo Người, bất kỳ hoàn cảnh nào cán bộ cũng phải không ngừng học tập lý luận.

Mặt khác, Hồ Chí Minh còn nhấn mạnh, lý luận phải gắn liền với thực tiễn. Người yêu cầu nội dung huấn luyện cho cán bộ phải lựa chọn, sắp xếp trước sau tùy theo trình độ cán bộ, tùy theo nhiệm vụ từng thời kỳ cách mạng để phát huy tác dụng phục vụ thực tiễn. Trong thời kỳ cách mạng dân tộc dân chủ, nội dung huấn luyện chú trọng các vấn đề liên quan đến cách mạng thuộc địa, giành chính quyền, tập hợp, vận động quần chúng, xây dựng chế độ dân chủ mới. Trong thời kỳ xây dựng chủ nghĩa xã hội, nội dung huấn luyện phải chú trọng giảng dạy lý luận chủ nghĩa xã hội khoa học và đường lối xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam.

3. Nét đặc sắc trong sử dụng cán bộ của Hồ Chí Minh

Nếu như V.I.Lênin chú trọng việc sắp xếp, sử dụng, bố trí cán bộ phải xuất phát từ việc giải quyết nhiệm vụ cụ thể trước mắt được đặt ra trong từng giai đoạn lịch sử nhất định, thì Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm: “Khéo dùng cán bộ là phải khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ”⁽²³⁾, “dùng người như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tùy chỗ mà dùng được”⁽²⁴⁾. Có thể nói, việc sử dụng cán bộ của Hồ Chí Minh đạt đến “nghệ thuật dùng người” - thứ “nghệ thuật” giản dị mà phù hợp thực tiễn và rất hiệu quả. Nếu cán bộ được sắp xếp công việc phù hợp với sở trường, đúng chuyên môn được đào tạo thì sẽ đạt hiệu quả cao trong công việc; ngược lại, phân công không đúng sở trường, chuyên môn nhiệm vụ thì sẽ rất vất vả, gặp nhiều khó khăn, dẫn đến chán nản, bỏ bê công việc, kết quả công việc không đạt yêu cầu.

Khéo dùng cán bộ trong “nghệ thuật dùng người” của Hồ Chí Minh nghĩa là phải tin tưởng vào cán bộ, tạo điều kiện, cơ hội để khuyến khích họ phát huy khả năng và tinh thần trách nhiệm của mình. Đối với cấp dưới, người lãnh đạo phải biết tiếp thu, lắng nghe những góp ý, phê bình. Nếu ý kiến cấp dưới không đúng, cấp trên không quở trách, mà nên vui vẻ giải thích cho họ hiểu và động viên họ tiếp tục nỗ lực hơn nữa trong công tác. Khéo dùng cán bộ còn thể hiện ở chỗ biết kết hợp hài hòa giữa thế hệ cán bộ đi trước và cán bộ kế cận. Những cán bộ đi trước có nhiều kinh nghiệm về lãnh đạo, được rèn luyện và thử thách nhiều trong thực tế. Còn cán bộ trẻ là những người hăng hái, nhiệt huyết, nhạy cảm với cái mới và chịu khó học tập nên nhanh tiến bộ.

Hồ Chí Minh còn yêu cầu phải thật sự thận trọng khi cất nhắc, đề bạt cán bộ. Người chỉ rõ: “Cất nhắc cán bộ không nên làm như “giã gạo”⁽²⁵⁾. Nghĩa là, trước khi cất nhắc không xem xét kỹ, khi cất nhắc rồi không giúp đỡ họ, khi họ sai lầm thì đẩy họ xuống. Người nhân mạnh, cần phải có cách đối xử phù hợp đối với cán bộ: Dù làm việc ở bất cứ cương vị nào, đều phải đối xử với cán bộ một cách đúng mực, hài hòa, tinh tế, nhân văn. Nét đặc sắc trong cách đối xử với cán bộ của Hồ Chí Minh vừa “thấu tình, đạt lý”, “toàn diện mà đầy nhân văn, tinh tế”.

Theo Hồ Chí Minh, người cán bộ cần phải không ngừng nâng cao năng lực của bản thân, có ý thức vươn lên để hoàn thành tốt công việc trong mọi hoàn cảnh, tự đổi mới bản thân, cập nhật những thông tin, kiến thức mới từ thực tiễn để nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý.

Kiểm tra cán bộ không phải là “bới lông tìm vết”, Kiểm tra là để xem xét quá trình công tác và học tập có tiến bộ hay hạn chế, khuyết điểm để giúp đỡ người tiến bộ ít, khen người tiến bộ nhiều, giúp mọi người rút kinh nghiệm, sửa chữa khuyết điểm và phát huy ưu điểm của bản thân.

Giúp đỡ cán bộ, tức là phải tạo những điều kiện cho cán bộ có cuộc sống và việc làm thật tốt; không ngừng ổn định và nâng cao đời sống vật chất và tinh thần để cán bộ yên tâm công tác. Từ đó cán bộ có thể phát huy hết trí tuệ, năng lực để phục vụ cho Đảng, Nhà nước và nhân dân.

4. Nét đặc sắc trong đánh giá cán bộ của Hồ Chí Minh

Việc đánh giá cán bộ là một trong những khâu rất quan trọng của

công tác cán bộ. Theo Hồ Chí Minh, quá trình đánh giá cán bộ cần tập trung vào ba nội dung trọng tâm sau:

Thứ nhất, việc đánh giá cán bộ phải được tiến hành thường xuyên. Việc đánh giá cán bộ thường xuyên sẽ giúp bố trí cán bộ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ cách mạng; giúp cho tổ chức “biết rõ cán bộ”, nắm chắc đội ngũ cán bộ để có chính sách và biện pháp thích hợp, đồng thời tạo tâm lý yên tâm cho đội ngũ cán bộ trong hoạt động thực tiễn.

Thứ hai, việc đánh giá cán bộ phải khách quan, toàn diện. Muốn đánh giá cán bộ một cách khách quan phải chú ý đến năng lực, phẩm chất, hiệu quả công việc. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, đánh giá cán bộ phải chú trọng đến phẩm chất đạo đức và coi đây là yếu tố quan trọng nhất trong đánh giá cán bộ. Người chỉ rõ: “Ai mà hay khoe công việc, hay a dua, tìm việc nhỏ mà làm, trước mặt thì theo mệnh lệnh, sau lưng thì trái mệnh lệnh, hay công kích người khác, hay tự tăng bốc mình, những người như thế, tuy họ làm được việc, cũng không phải cán bộ tốt”⁽²⁶⁾. Ngược lại, “ai cứ cắm đầu làm việc, không ham khoe khoang, ăn nói ngay thẳng, không che giấu khuyết điểm của mình, không ham việc dễ, tránh việc khó, bao giờ cũng kiên quyết làm theo mệnh lệnh của Đảng, vô luận hoàn cảnh của họ thế nào lòng họ cũng không thay đổi, những người như thế, dù công tác kém một chút cũng là cán bộ tốt”⁽²⁷⁾. Theo Người, việc đánh giá cán bộ cần phải dựa vào nhân dân, phát huy dân chủ và nắm bắt dư luận xã hội mới bảo đảm thực chất và hiệu quả.

Việc xem xét cán bộ không chỉ đánh giá những biểu hiện bên

ngoài, mà phải xem xét kỹ toàn bộ công việc của cán bộ, phải đứng trên quan điểm “động” và “phát triển”. Người khẳng định: “Trong thế giới, cái gì cũng biến hóa. Tư tưởng của con người cũng biến hóa... Vì vậy, cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hóa. Một người cán bộ khi trước không có sai lầm, nhưng chắc gì sau này không phạm sai lầm, quá khứ, hiện tại và tương lai của một người không phải luôn luôn giống nhau”⁽²⁸⁾.

Thứ ba, những người trực tiếp tham gia công tác đánh giá cán bộ phải sáng suốt, tỉnh táo. Để đánh giá đúng người khác, trước hết bản thân phải là người cán bộ có đủ tư cách, phẩm chất đạo đức cách mạng. Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Đã không tự biết mình thì khó mà biết người, vì vậy muốn biết đúng sự phải trái ở người ta thì trước hết phải biết đúng sự phải trái của mình. Nếu không biết sự phải trái ở mình, thì chắc không thể nhận rõ người cán bộ tốt hay xấu”⁽²⁹⁾. Theo Hồ Chí Minh, người cán bộ cách mạng phải có đầy đủ chuẩn mực đạo đức thì trong công việc mới hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Hồ Chí Minh còn nhắc nhở những người làm công tác cán bộ phải dũng cảm nhìn nhận và kiên quyết khắc phục những hạn chế, khuyết điểm của mình.

Chống tiêu cực - nét đặc sắc, độc đáo nhất trong công tác cán bộ của Hồ Chí Minh

Với tư duy chính trị nhạy cảm, độc lập, khoa học, sắc bén, Hồ Chí Minh luôn cảnh báo về khuyết điểm, tiêu cực mà người cán bộ, đảng viên dễ mắc phải. Bởi lẽ: “Trong lúc này tư tưởng và hành động của mỗi một đồng chí rất có quan hệ đến toàn quốc. Nếu một người sơ

suất, một việc sơ suất là có thể hỏng việc to; sai một ly đi một dặm”⁽³⁰⁾. Để chống lại các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, Người chỉ ra yêu cầu phải đề phòng và hết sức tránh bốn vấn đề sau:

Thứ nhất, ham dùng người bà con, anh em quen biết, bạn bè. Người phê phán: “Có những đồng chí còn giữ thói “một người làm quan cả họ được nhờ”, đem bà con, bạn hữu đặt vào chức này việc kia, làm được hay không, mặc kệ. Hỏng việc đoàn thể chịu, cốt cho bà con, bạn hữu có địa vị là được”⁽³¹⁾.

Thứ hai, ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mà ghét những người chính trực. Theo Hồ Chí Minh, những kẻ xu nịnh bao giờ cũng là kẻ cơ hội, có những kẻ cơ hội chính trị, nhưng cũng có những kẻ cơ hội về quyền lợi tầm thường. Nếu không tỉnh táo đề phòng thì những kẻ này sẽ tìm cách chui vào nắm giữ những chức vụ trong Đảng, chính quyền và các đoàn thể, gây tác hại rất lớn.

Thứ ba, ham dùng những người tính tình hợp với mình và không dùng những người không hợp với mình, bất kể người đó có năng lực ra sao. Trong guồng máy cán bộ chỉ chú ý những điểm về tính cách, mà không chú ý đến phẩm chất và năng lực, coi đó là điều kiện tiên quyết trong việc dùng cán bộ thì sẽ sa vào bè phái, phe nhóm, chia rẽ gây mất đoàn kết.

Thứ tư, hiện tượng địa phương cục bộ trong công tác cán bộ. Người nhắc nhở: Bệnh địa phương phải tẩy cho sạch. Thực chất, đó là yêu cầu bảo đảm về công tác luân chuyển cán bộ một cách hợp lý mà Hồ Chí Minh đã chỉ ra từ rất sớm; “Phải phân phối cán bộ cho đúng” và “phải dùng người đúng chỗ, đúng việc”. Những căn bệnh nêu trên đã

gây ra nhiều khó khăn, tác hại không nhỏ đến công tác xây dựng Đảng nói chung và công tác cán bộ nói riêng. Người chỉ rõ: “Vì những bệnh đó, kết quả những người kia đã làm bậy, mình cũng cứ bao dung, che chở, bảo hộ, khiến cho chúng càng ngày càng hư hỏng. Đối với những người chính trực thì bới lông tìm vết để trả thù. Như thế, cố nhiên là hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả danh giá của người lãnh đạo”⁽³²⁾.

Khái quát 5 khía cạnh về công tác cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh cho thấy rõ tư duy đặc sắc, “nghệ thuật dùng người” độc đáo và tầm nhìn xa trông rộng của một lãnh tụ thiên tài, danh nhân văn hóa thế giới, nhà lãnh đạo “đại nhân”, “đại trí”, “đại dũng”. Phong cách tư duy độc lập, tự chủ, khoa học, cân trọng, kỹ lưỡng và hết sức dân chủ của Người cho đến nay vẫn còn nguyên giá trị; soi rọi qua tất cả các khâu, các bước của quy trình công tác cán bộ, từ quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, nhận xét, đề bạt, luân chuyển đến chính sách cán bộ và được vận dụng một cách thiết thực trong từng giai đoạn cách mạng⁽³³⁾. Mỗi cán bộ, đảng viên cần vận dụng tốt tư tưởng đó của Người để sửa chữa hiệu quả những hạn chế, bất cập, như: “Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất qua nhiều nhiệm kỳ nhưng chưa có những tiêu chí cụ thể và giải pháp khoa học để khắc phục. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy bằng cấp,... chưa được ngăn chặn, đẩy lùi”⁽³⁴⁾. Như lời Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng trong bài phát biểu khai mạc Hội nghị Trung ương 9, khóa XII yêu cầu mỗi cán bộ, đảng viên: Trong quá trình thực hiện phải hết sức thận trọng, bảo đảm đúng nguyên tắc tập trung dân chủ và các quy định của Đảng về công tác cán bộ, phải thật sự công tâm, khách quan, tuyệt đối không được thiên vị, cá nhân, không để lọt vào quy hoạch những

người không đủ tiêu chuẩn, nhất là những người có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, có quan điểm lệch lạc, mất đoàn kết, tham nhũng, tiêu cực□

Ghi chú:

- (1) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.15, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.546
- (2) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.8, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.201
- (3) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.68
- (4) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.317
- (5) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.317
- (6) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.318
- (7) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.318
- (8) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.309
- (9) Xem: Nguyễn Thị Mai Lan (2019), *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trong thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7, khóa XII*, Tạp chí Cộng sản điện tử, ngày 10/01/2019
- (10) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.9, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.354
- (11) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.10, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.346
- (12) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.11, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.315
- (13) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.315
- (14) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.11, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.528
- (15) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật,

Hà Nội, tr.32

(16) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.11, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.313

(17) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.309

(18) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.3, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr. 110

(19) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.310-311

(20) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.311

(21) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.2, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.279

(22) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.274

(23) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.318

(24) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.88

(25) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.322

(26) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.318

(27) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.318

(28) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.317-318

(29) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.317

(30) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.87

(31) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.9

(32) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.319

(33) Xem: Nguyễn Công Tâm (2017), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ*, Tạp chí Quốc phòng toàn dân, số 11

(34) Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.194

Nguồn: Tạp chí Triết học.- 2020.- Số 3(346).- Tr.20-28.

DI CHÚC CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH – KIM CHỈ NAM CHO CÔNG TÁC CÁN BỘ NỮ CỦA ĐẢNG TA

✍ TS NGUYỄN THỊ VÂN

Phó Trưởng khoa Lý luận chính trị,
Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh

Xuất phát từ quan điểm “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⁾, trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng của mình, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm đến công tác cán bộ, trong đó Người đặc biệt chú trọng đến vấn đề đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ nữ. Quán triệt tư tưởng đó, Đảng và Nhà nước ta luôn chú trọng đến công tác cán bộ nữ, tạo mọi điều kiện phát huy vai trò người phụ nữ trong sự nghiệp cách mạng - góp phần thực hiện thắng lợi công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ nữ

Trong *Di chúc* để lại cho toàn Đảng, toàn dân, Người căn dặn: “Trong sự nghiệp chống Mỹ cứu nước, phụ nữ đảm đang ta đã góp phần xứng đáng trong chiến đấu và trong sản xuất. Đảng và Chính phủ cần phải có kế hoạch thiết thực để bồi dưỡng, cất nhắc và giúp đỡ để ngày thêm nhiều phụ nữ phụ trách mọi công việc kể cả công việc lãnh đạo. Bản thân phụ nữ thì phải cố gắng vươn lên. Đó là một cuộc cách mạng đưa đến quyền bình đẳng thật sự

cho phụ nữ”⁽³⁾. Đó cũng là quan điểm nhất quán của Chủ tịch Hồ Chí Minh về giải phóng phụ nữ và công tác cán bộ nữ, với những nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, xác định tầm quan trọng của công tác cán bộ nữ từ vị trí, vai trò và những đóng góp to lớn của phụ nữ trong sự nghiệp cách mạng của dân tộc.

Với truyền thống yêu nước nồng nàn, “anh hùng, bất khuất, trung hậu, đảm đang”, phụ nữ Việt Nam luôn khẳng định vai trò to lớn trong lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc. Trong những thời kỳ thử thách gay go, quyết liệt nhất của cách mạng Việt Nam dưới sự lãnh đạo của Đảng, phụ nữ nước ta luôn chủ động thể hiện, phát huy vai trò, trách nhiệm và những đóng góp to lớn vào sự nghiệp chung của đất nước, dân tộc, như lời ghi nhận của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Non sông gấm vóc Việt Nam do phụ nữ ta, trẻ cũng như già, ra sức dệt thêu mà thêm tốt đẹp, rực rỡ”⁽⁴⁾.

Trên cơ sở đánh giá đúng vai trò của phụ nữ trong xã hội với tư cách không chỉ là lực lượng lao động xã hội to lớn mà còn là lực lượng cách mạng hùng hậu, Chủ tịch Hồ Chí Minh là nhà cách mạng Việt Nam đầu tiên khẳng định vai trò, vị trí ngang hàng của người phụ nữ với nam giới trong sự nghiệp cách mạng thế giới nói chung, cách mạng Việt Nam nói riêng. Ngay những năm 20 của thế kỷ XX, khi còn hoạt động ở nước ngoài, Người khẳng định: “xem trong lịch sử cách mệnh chẳng có lần nào là không có đàn bà, con gái tham gia”⁽⁵⁾. Khi huấn luyện cán bộ ở Quảng Châu (Trung Quốc), trong tập bài

giảng “Đường cách mệnh”, Người nhấn mạnh: “An Nam cách mệnh cũng phải có nữ giới tham gia thì mới thành công”⁽⁶⁾.

Tôn trọng và tin tưởng vào khả năng của phụ nữ là nét nổi bật trong tư tưởng phụ vận của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Từ đó, Người rất quan tâm đến giải phóng phụ nữ, phát huy vai trò, khả năng của người phụ nữ trong mọi mặt đời sống xã hội, đặc biệt là phát huy vai trò của cán bộ nữ. Người nhiều lần nhấn mạnh: “Nói phụ nữ là nói phân nửa xã hội. Nếu không giải phóng phụ nữ thì không giải phóng một nửa loài người. Nếu không giải phóng phụ nữ là xây dựng chủ nghĩa xã hội một nửa”⁽⁷⁾. Người coi công tác cán bộ nữ là một bộ phận trong cuộc cách mạng giải phóng phụ nữ, thực hiện nam nữ bình đẳng là một cuộc cách mạng đưa đến quyền bình đẳng thật sự cho phụ nữ.

Hai là, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng, cất nhắc và sử dụng cán bộ nữ; tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia mọi hoạt động xã hội, kể cả công tác lãnh đạo, quản lý.

Để huy động được sức mạnh to lớn của lực lượng xã hội mà đông đảo là phụ nữ vào sự nghiệp cách mạng chung của dân tộc, Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: “Đảng và Chính phủ cần phải có kế hoạch thiết thực để bồi dưỡng, cất nhắc và giúp đỡ để ngày thêm nhiều phụ nữ phụ trách mọi công việc kể cả công việc lãnh đạo”⁽⁸⁾. Trong các bài nói, bài viết của mình, Người thường nhắc nhở các cấp, các ngành phải nhận thức rõ vai trò to lớn của cán bộ nữ, chú trọng đào tạo, sử dụng, cất nhắc cán bộ nữ và “đặc biệt phải chú ý cất nhắc cán bộ phụ nữ vào các cơ quan lãnh đạo, nhất là các ngành hoạt động thích hợp với phụ nữ”⁽⁹⁾.

Muốn như vậy, công tác cán bộ của Đảng phải có kế hoạch đưa chương trình đào tạo cán bộ nữ vào quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở các tổ chức cơ sở đảng và tổ chức quần chúng với những biện pháp cụ thể. Trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng việc huấn luyện, rèn luyện, nâng cao trình độ cho cán bộ nữ, vì chỉ có như vậy thì mới có thể làm cho phụ nữ thực sự trở thành người cán bộ có đủ trình độ và năng lực để đảm nhận những trọng trách mà Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó.

Vấn đề cất nhắc, đề bạt, sử dụng cán bộ nữ, phải căn cứ vào trình độ, năng lực, sở trường, sức khỏe của từng người để bố trí và sử dụng cho hiệu quả. Với quan điểm “Phân phối công tác cho phụ nữ phải thích hợp”⁽¹⁰⁾. Người phê phán căn bệnh hình thức trong bổ nhiệm cán bộ nữ, chỉ chú ý đến cơ cấu mà không có sự chuẩn bị, đào tạo, bồi dưỡng đúng đắn để phát huy trí tuệ và tài năng của phụ nữ. Vì lẽ đó, Người nhắc nhở cấp ủy Đảng, chính quyền, đoàn thể các cấp, các địa phương khi phân công cán bộ nữ phải căn cứ vào trình độ, năng lực, hoàn cảnh thực tế của chị em và phải tích cực giúp đỡ, tạo điều kiện cho cán bộ nữ hoàn thành nhiệm vụ được phân, giao.

Ba là, động viên phụ nữ tự vươn lên để đáp ứng yêu cầu chung của cách mạng, góp phần thực hiện quyền bình đẳng thực sự cho phụ nữ, thực hiện thắng lợi cuộc cách mạng giải phóng phụ nữ.

Tại Đại hội Phụ nữ Việt Nam lần thứ III (tháng 3-1961), Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: Ngay từ lúc mới thành lập, Đảng ta đã nêu rõ chính sách nam nữ bình đẳng. Hiến pháp ta đã xác định chính

sách đó. Trong mọi việc, Đảng và Chính phủ ta luôn quan tâm giúp đỡ phụ nữ. Nhưng “Phong trào phụ nữ chưa cao. Vì sao? Có lẽ vì trình độ tư tưởng, văn hóa và kỹ thuật của phụ nữ nói chung còn thấp, phụ nữ còn nhiều tâm lý ỷ lại, thiếu quyết tâm tự lực cánh sinh vươn lên hàng đầu”⁽¹¹⁾.

Bên cạnh việc đề nghị Đảng, Chính phủ quan tâm tới cán bộ nữ, thì bản thân phụ nữ phải cố gắng vươn lên. Chủ tịch Hồ Chí Minh dành nhiều sự quan tâm, động viên, cổ vũ chị em phụ nữ phấn đấu vượt qua định kiến, tâm lý ỷ lại, tự vươn lên để đủ sức đảm nhận các nhiệm vụ được Đảng và Nhà nước giao phó.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, phụ nữ Việt Nam phải hăng hái đón nhận cả quyền lợi và trách nhiệm của người làm chủ đất nước, nghĩa là phải ra sức thi đua tăng gia sản xuất, thực hành tiết kiệm để xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, xây dựng chủ nghĩa xã hội... Muốn làm tròn nhiệm vụ vẻ vang đó, phụ nữ Việt Nam phải xóa bỏ tâm lý tự ti và ỷ lại; phải có ý chí tự cường và tự lập; phải nâng cao trình độ chính trị, văn hóa, kỹ thuật và luôn phải phát huy sáng kiến trong mọi mặt công tác, tự mình cố gắng vươn lên để khẳng định mình.

Về công tác cán bộ nữ ở nước ta hiện nay

Trải qua hơn năm mươi năm thực hiện *Di chúc* của Người, Đảng ta luôn chú trọng công tác cán bộ nữ trong công tác cán bộ chung của Đảng. Đảng ta xác định: “Công tác phụ nữ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, của toàn xã hội và của từng gia đình. Xây dựng và phát triển vững chắc đội ngũ cán bộ nữ là yêu cầu khách quan, là nội

dung quan trọng trong chiến lược công tác cán bộ của Đảng...”⁽¹²⁾. Tại Hội nghị Trung ương 7, khóa XII, Đảng ta nêu mục tiêu đến năm 2030 “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 từ 20% - 25%; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp đạt trên 35%”⁽¹³⁾.

Thời gian qua, được sự quan tâm sâu sắc của Đảng, Nhà nước và các cơ quan, ban, ngành, đoàn thể các cấp, đội ngũ cán bộ nữ ở nước ta ngày càng phát triển cả về số lượng và chất lượng. Đã có nhiều cán bộ nữ giữ cương vị lãnh đạo cấp cao của Đảng, Nhà nước và các đoàn thể chính trị - xã hội; tỷ lệ cán bộ nữ tham gia Quốc hội liên tục tăng dần qua các khóa, số lượng và chất lượng các nữ đại biểu Quốc hội ngày càng được nâng cao. Từ Quốc hội khóa I chỉ có 10 nữ đại biểu Quốc hội, đến nay Quốc hội khóa XIV có 133 nữ đại biểu Quốc hội, chiếm tỷ lệ 26,72% - một tỷ lệ khá cao so với trung bình của khu vực châu Á (19,9%) và toàn thế giới (24,3%), đưa Việt Nam lên vị trí thứ nhất châu Á và thứ hai khu vực châu Á - Thái Bình Dương về nữ đại biểu Quốc hội. Tỷ lệ nữ cấp ủy nhiệm kỳ 2015 - 2020 cấp tỉnh đạt 13,3%, cấp huyện 14,3%, cấp cơ sở 19,69%, đều tăng so với nhiệm kỳ trước. Tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân cả 3 cấp đều đạt trên 26%. Đặc biệt, trong nhiệm kỳ này, Việt Nam lần đầu tiên có Chủ tịch Quốc hội và 3 ủy viên Bộ Chính trị là nữ; ở cấp tỉnh có 6 Bí thư, 13 Phó Bí thư, 8 Chủ tịch, 30 Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân, 19 Phó Chủ tịch ủy ban nhân dân, 16 Phó Trưởng đoàn đại biểu Quốc hội là nữ, cùng nhiều nữ cán bộ đảm nhiệm các vị trí trọng trách ở Trung ương và địa

phương. Đội ngũ cán bộ nữ ngày càng khẳng định vai trò quan trọng trong đội ngũ cán bộ, là lực lượng xã hội hùng hậu đóng góp tích cực vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Tuy nhiên, thực tế cũng cho thấy, tỷ lệ phụ nữ tham gia đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong các ngành, lĩnh vực vẫn chưa nhiều, chưa tương xứng với tiềm năng và đóng góp to lớn của các tầng lớp phụ nữ, chưa đạt các mục tiêu mà Đảng, Nhà nước đề ra. Hiện nay, nguồn cán bộ nữ vẫn còn thiếu, ở một số lĩnh vực tỷ lệ cán bộ nữ sụt giảm; một số tỉnh/thành phố có tỷ lệ nữ trong cấp ủy dưới 10%, thậm chí chưa có nữ đại biểu Quốc hội và nữ trong Ban Thường vụ cấp ủy; khoảng 50% các cơ quan bộ, ngành bộ chưa có nữ lãnh đạo chủ chốt.

Có tình trạng nêu trên là do:

- Cấp ủy tại một số địa phương, cơ quan, đơn vị chưa thật sự chú ý đến việc quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt cán bộ nữ. Việc bố trí cán bộ nữ có lúc, có nơi còn mang tính hình thức, nặng về cơ cấu mà thiếu quan tâm đến đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ để họ có đủ năng lực đảm nhận những trọng trách được giao phó;

- Việc triển khai thực hiện các khâu trong công tác cán bộ còn một số bất cập như: chất lượng cán bộ nữ đưa vào quy hoạch chưa cao, chủ yếu đưa vào cho đủ số lượng; chưa đạt tỷ lệ 30% trở lên cán bộ nữ tham gia các khóa đào tạo tại trường chính trị và quản lý hành chính nhà nước;

- Thiếu sự kiểm tra, đôn đốc, giám sát của các cấp ủy và tổ chức đảng trong công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử

dụng cán bộ nữ; công tác cán bộ nữ chưa có tính chiến lược lâu dài và thiếu tính đột phá...

- Một số nơi vẫn còn tồn tại tư tưởng trọng nam khinh nữ, định kiến, khắt khe trong tuyển chọn, bố trí cán bộ nữ; hoặc có thái độ coi thường, xem nhẹ vai trò, năng lực của cán bộ nữ, từ đó không tạo điều kiện cho phụ nữ vươn lên.

Đề xuất một số giải pháp về công tác cán bộ nữ hiện nay

Nửa thế kỷ đã trôi qua, thực tiễn đất nước và thế giới có nhiều biến đổi to lớn, song những lời căn dặn của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ nữ trong *Di chúc* vẫn vẹn nguyên giá trị, tiếp tục là kim chỉ nam cho công tác cán bộ nữ của Đảng ta hiện nay. Để xây dựng được đội ngũ cán bộ nữ vững mạnh cả về số lượng và chất lượng, phát huy hơn nữa vai trò của đội ngũ cán bộ nữ trong công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong giai đoạn hiện nay, các cấp ủy đảng, chính quyền cần chú trọng thực hiện đồng bộ một số giải pháp sau:

Thứ nhất, tăng cường tuyên truyền, phổ biến các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác phụ nữ, công tác cán bộ nữ để nâng cao nhận thức của toàn bộ hệ thống chính trị và toàn xã hội về vai trò, vị trí, tầm quan trọng của công tác phụ nữ nói chung, công tác cán bộ nữ nói riêng. Tích cực đấu tranh với các biểu hiện trọng nam khinh nữ, định kiến, hẹp hòi, cố ý làm trái các chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ nữ.

Thứ hai, tiếp tục rà soát, xây dựng, sửa đổi, bổ sung và tổ chức

thực hiện tốt các chính sách nhằm phát triển cán bộ nữ trong công tác lãnh đạo, quản lý. Có chính sách cụ thể về quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển đối với cán bộ nữ; đặc biệt quan tâm cán bộ nữ là trí thức, công nhân, người dân tộc thiểu số, người theo tôn giáo.

Thứ ba, xây dựng chính sách đặc thù đối với cán bộ nữ công tác ở vùng cao, vùng sâu, biên giới, hải đảo, là người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ đi học có con nhỏ. Công tác tạo nguồn cán bộ nữ cần được đặt trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của quốc gia. Ưu tiên tuyển dụng cán bộ nữ, lao động nữ có trình độ cao đẳng, đại học. trên đại học. Chăm lo bồi dưỡng, phát triển tài năng là nữ. Việc xây dựng, bổ sung cơ chế, chính sách cán bộ nữ phải gắn với việc kiểm tra, đôn đốc, giám sát việc thực hiện các chính sách đó trong thực tiễn.

Thứ tư, phát huy vai trò các cấp ủy đảng trong lãnh đạo xây dựng quy hoạch cán bộ nữ trong quy hoạch tổng thể về cán bộ của Đảng ở từng cấp, từng ngành, từng địa phương, đặc biệt là cấp chiến lược. Đồng thời, phải chăm lo đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ để chủ động về nhân sự; bố trí, đề bạt, bổ nhiệm cần bảo đảm tiêu chuẩn của từng chức danh, phát huy được thế mạnh, ưu điểm của cán bộ nữ. Thực hiện nguyên tắc bình đẳng giữa nam và nữ về độ tuổi trong quy hoạch, đào tạo, đề bạt và bổ nhiệm.

Thứ năm, chú trọng đến vai trò, trách nhiệm của Hội Liên hiệp phụ nữ các cấp trong việc tham mưu, giới thiệu, tạo nguồn cán bộ nữ. Đặc biệt, bản thân đội ngũ cán bộ nữ cũng phải tiếp tục nỗ lực không ngừng phấn đấu vươn lên, khắc phục tư tưởng tự ti, an phận□

Chú thích:

- (1), (2) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, t.5, tr.309, 280
- (3). Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, *Sđd*, t.15, tr.617
- (4) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, *Sđd*, t.6, tr.340
- (5), (6) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, *Sđd*, t.2, tr.313,315
- (7) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, *Sđd*, t. 12, tr.300
- (8), (9) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, *Sđd*, t. 15, tr.617, 21
- (10) *Hồ Chí Minh về đạo đức*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1993, tr.217
- (11) *Hồ Chủ tịch với vấn đề giải phóng phụ nữ*, Nxb. Phụ nữ, Hà Nội, 1982, tr.58
- (12) Chỉ thị số 21-CT/TW, ngày 20-1-2018, của Ban Bí thư, “*Về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới*” (<http://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/chi-thi-so-21-cttw-ngay-2012018-cua-ban-bi-thu-ve-tiep-tuc-day-manh-cong-tac-phu-nu-trong-tinh-hinh-moi-3978>)
- (13) Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, Hội nghị Trung ương 7, 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*” (<http://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-xii/nghi-quyet-so-26-nqtw-ngay-1952018-hoi-nghi-lan-thu-hay-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xii-ve-tap-trung-xay-dung-doi-374>)

Nguồn: Tạp chí Cộng sản.- 2020.- Số 950.- Tr.30-33.

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

✍ TS CHU ĐỨC TÍNH

Nguyên Giám đốc Bảo tàng Hồ Chí Minh

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn khẳng định vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của cán bộ. Tư tưởng của Người về cán bộ có ý nghĩa quan trọng với sự nghiệp cách mạng của nước ta hiện nay.



Đại biểu học sinh Trường Trung học Trưng Vương, Hà Nội chúc mừng sinh nhật Người (19/5/1956). Ảnh: Tư liệu.

Ngay từ rất sớm, trong những tác phẩm đầu tiên, Hồ Chí Minh đã quan tâm đến vấn đề cán bộ. Vị trí, vai trò đặc biệt của cán bộ được

Người chỉ rõ: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “muôn việc thành công hay thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”. Điều đó có nghĩa là Người coi cán bộ là nhân tố quyết định mọi thành công của sự nghiệp cách mạng.

Chủ tịch Hồ Chí Minh dặn dò cán bộ: “Chúng ta phải hiểu rằng, các cơ quan của Chính phủ từ toàn quốc cho đến các làng, đều là công bộc của dân, nghĩa là để gánh vác việc chung cho dân, chứ không phải để đè đầu dân như trong thời kỳ dưới quyền thống trị của Pháp, Nhật. Việc gì lợi cho dân, ta phải hết sức làm. Việc gì hại đến dân, ta phải hết sức tránh. Chúng ta phải yêu dân, kính dân thì dân mới yêu ta, kính ta”⁽¹⁾. Do đó, Người luôn nhắc nhở, làm cán bộ không phải để “thăng quan phát tài”, để làm “quan cách mạng”, mà để làm người lãnh đạo, người đầy tớ thật trung thành của nhân dân.

Chủ tịch Hồ Chí Minh quan niệm “đức” là gốc của cán bộ nên Người rất quan tâm đến việc giáo dục, rèn luyện đạo đức cách mạng cho cán bộ, đảng viên để Đảng luôn là Đảng đạo đức, văn minh.

Trong tác phẩm cuối cùng để lại cho dân tộc ta (Di chúc), Người viết: “Mỗi đảng viên và cán bộ phải thật sự thấm nhuần đạo đức cách mạng, thật sự cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Phải giữ gìn Đảng ta thật trong sạch, phải xứng đáng là người lãnh đạo, là người đầy tớ thật trung thành của nhân dân”⁽²⁾.

Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, đối với cán bộ cách mạng thì đạo đức như là gốc của cây, nguồn của sông, là cái căn bản của một con người: “Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân. Vì muốn giải phóng cho dân tộc, giải

phóng cho loài người là một công việc to tát, mà tự mình không có đạo đức, không có căn bản, tự mình đã hủ hóa, xấu xa thì còn làm nổi việc gì?”⁽³⁾.

Bên cạnh việc đề cao đạo đức cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng phê phán những cán bộ thoái hóa, mô tả họ là những người “vác mặt quan cách mệnh” để “đề đầu cười cổ nhân dân”, “dán trên trán hai chữ cộng sản” để lừa dân. Đặc biệt, Người luôn quan tâm uốn nắn cán bộ, tránh cho họ khỏi đi vào con đường tham ô, lãng phí, quan liêu. Người gọi các tệ nạn đó là “giặc nội xâm”, coi loại giặc này nguy hiểm hơn giặc ngoại xâm, vì nó phá ta từ bên trong.

Hướng vào việc phục vụ dân - đó chính là yêu cầu nghiêm khắc của Chủ tịch Hồ Chí Minh đối với cán bộ cách mạng. Cán bộ phải là người tiên phong, tích cực nhất làm nên uy tín của chế độ chính trị, làm cho dân tin tưởng chế độ chính trị ở nước ta. Mất niềm tin là mất tất cả. Niềm tin của nhân dân đối với chế độ chính trị luôn được bồi đắp thông qua nhiều kênh, trong đó có kênh chất lượng cán bộ.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh sự nêu gương của cán bộ. Để trở thành người cách mạng chân chính, mỗi cán bộ phải nêu gương về cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, nêu cao đức tính tốt đẹp: Nhân, Nghĩa, Trí, Dũng, Liêm; phải tránh xa những thói xấu như lười biếng, gian xảo, tham lam... Đồng thời, Người nêu rõ bổn phận của mọi cán bộ là: Cố gắng làm kiểu mẫu cho quần chúng trong mọi việc. Người cho rằng, muốn hoàn thành nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, mỗi cán bộ phải nỗ lực hết mình theo phương châm “đầu tàu gương mẫu”.

Không chỉ nói về việc nêu gương của mỗi cán bộ nói chung, Chủ tịch Hồ Chí Minh còn nhấn mạnh những cán bộ chủ chốt, cấp cao cần

phải tiên phong trong việc nêu gương. Trong “Bài nói chuyện tại phiên họp cuối năm của Hội đồng Chính phủ” năm 1963, Người nhắc nhở: “Một điều rất quan trọng nữa là các đồng chí bộ trưởng, thứ trưởng và cán bộ lãnh đạo phải luôn luôn gương mẫu về mọi mặt, phải nêu gương sáng về đạo đức cách mạng: cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, phải giữ gìn tác phong gian khổ phấn đấu, phải không ngừng nâng cao chí khí cách mạng trong công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc. Có như thế mới xứng đáng với đồng bào miền Nam đang chiến đấu vô cùng anh dũng chống đế quốc Mỹ và tay sai của chúng để giải phóng miền Nam và hòa bình thống nhất nước nhà. Nhân dân ta rất tốt. Nếu chúng ta làm gương mẫu và biết lãnh đạo thì bất cứ công việc gì khó khăn đến đâu cũng nhất định làm được”⁽⁴⁾.

Thấm nhuần tư tưởng Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, Đảng ta đã luôn quan tâm đến công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Văn kiện Hội nghị lần thứ ba, Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII đã xác định: “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 trong công tác xây dựng Đảng”⁽⁵⁾. Do đó, trong những năm gần đây, Đảng ta đã ban hành nhiều nghị quyết chuyên đề về công tác cán bộ nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ vừa “hồng”, vừa “chuyên” đúng như lời căn dặn của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

Những năm qua, bên cạnh đội ngũ cán bộ không ngừng rèn luyện, tu dưỡng, trưởng thành, có nhiều đóng góp to lớn cho sự nghiệp cách mạng của đất nước, vẫn có một bộ phận cán bộ có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, làm ảnh hưởng không nhỏ đến danh dự của bản thân, đến uy tín của Đảng. Cá biệt, có những cán bộ, trong đó có cán bộ cấp

cao bị xử lý kỷ luật, bị truy tố, khai trừ khỏi Đảng... Điều đó khiến cho tình trạng suy thoái của cán bộ vẫn là một trong những nguy cơ thách thức không nhỏ đến sự phát triển của đất nước trong giai đoạn hiện nay.

Thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, mỗi cán bộ, đảng viên phải luôn ý thức mình là “công bộc” của nhân dân, ra sức học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ, năng lực; ra sức tu dưỡng, giữ gìn đạo đức, danh dự của bản thân; luôn có tinh thần “tự soi”, “tự sửa”, “dám nghĩ”, “dám làm”, “dám chịu trách nhiệm” để không ngừng cống hiến sức mình cho sự nghiệp cách mạng của dân tộc. Ngoài ra, mỗi cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo cấp cao cũng luôn nêu cao tinh thần tiên phong, gương mẫu trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ, giữ gìn đạo đức cách mạng và danh dự, tự trọng của bản thân để không sa vào chủ nghĩa cá nhân, bè phái, “nhóm lợi ích”, có biểu hiện tham nhũng, tiêu cực làm tổn hại đến uy tín của Đảng và làm suy giảm niềm tin của nhân dân□

(1) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, H.2011, tr.64-65

(2) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 15, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, H.2011, 611-612

(3) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, H.2011, tr.290

(4) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 14, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, H.2011, tr.223

(5) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1997, tr.66

Nguồn: <https://daidoanket.vn/tu-tuong-ho-chi-minh-ve-cong-tac-can-bo-10280217.html>.

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ THEO NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI XIII CỦA ĐẢNG

PGS, TS TRẦN ĐÌNH THẮNG

Học viện Kỹ thuật quân sự

Ngày nhận: 17-11-2021 Ngày thẩm định đánh giá: 24-12-2021 Ngày duyệt đăng: 6-1-2022

Tóm tắt: Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ được Đảng, Nhà nước đặc biệt quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện gắn với quá trình đổi mới, chinh đồn Đảng, xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN. Quán triệt sâu sắc chủ trương Nghị quyết Đại hội XIII (2021) của Đảng về tiếp tục đổi mới công tác cán bộ là vấn đề đặc biệt quan trọng. Nhận thức đúng về yêu cầu thực tế cấp thiết và lâu dài trong việc đổi mới công tác cán bộ; lựa chọn nội dung, hình thức, cách làm phù hợp, đặt trong tổng thể công cuộc cải cách hành chính; kiểm soát quyền lực, phòng chống tiêu cực là những nội dung cần được xác định rõ hiện nay.

Từ khóa: Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng; đổi mới công tác cán bộ

1. Đổi mới công tác cán bộ xuất phát từ yêu cầu cấp thiết và lâu dài của thực tiễn

Trong hoạt động thực tiễn cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”⁽¹⁾, quyết định mọi công việc; và “huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”⁽²⁾. Người cán bộ,

người đứng đầu có vai trò to lớn trong lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức công việc. Công tác cán bộ (CTCB) thực sự là “then chốt của then chốt” trong công tác xây dựng Đảng, Nhà nước, hệ thống chính trị. Chỉ có tiếp tục đổi mới mạnh mẽ CTCB mới có thể giải quyết được vấn đề “then chốt của then chốt”, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Công cuộc đổi mới hiện nay rất cần xây dựng đội ngũ cán bộ “dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung”⁽³⁾. Thời gian qua, Đảng, Nhà nước đã nêu cao quyết tâm chính trị trong đổi mới CTCB; thực hiện nhiều biện pháp phòng chống tiêu cực, tệ nạn “chạy chức, chạy quyền”, bước đầu đã có tác dụng cảnh báo, răn đe, ngăn chặn tiêu cực trong CTCB; quan tâm nhiều đến công tác bảo vệ chính trị nội bộ; sửa đổi, bổ sung, làm mới nhiều quy định về cải cách cơ cấu, biên chế, tổ chức bộ máy gắn với đổi mới CTCB. Đại hội XIII của Đảng đánh giá: “Công tác cán bộ có nhiều đổi mới, được tập trung lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện, đồng bộ và đạt một số kết quả quan trọng; về tổng thể, đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới”⁽⁴⁾. Tuy nhiên, trước đòi hỏi của tình hình mới, CTCB còn không ít bất cập, hạn chế, “việc thể chế hóa, cụ thể hóa chủ trương của Đảng về một số nội dung trong công tác cán bộ còn chậm, còn một số ít nội dung chưa thống nhất giữa pháp luật của Nhà nước với quy định của Đảng. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu... Việc bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử có nơi chưa bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình... Chính sách cán bộ chưa thực sự tạo động lực để cán bộ toàn tâm, toàn ý với công việc. Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều; nhiều cán bộ thiếu tính

chuyên nghiệp”⁽⁵⁾. Chỉ tính riêng kết quả rà soát công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý cho thấy: “Cả nước có 55.697/2.169.908 trường hợp thiếu tiêu chuẩn, điều kiện, chiếm 2,56% so với tổng số được rà soát và 2.827/2.169.908 trường hợp sai về quy trình, thủ tục, chiếm 0,13% so với tổng số được rà soát”⁽⁶⁾; cùng với không ít tiêu cực khác trong CTCB. Tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, chủ nghĩa cá nhân, cơ hội chính trị, vụ lợi, lợi ích nhóm, quan liêu, tham nhũng, lãng phí, bệnh thành tích ở một bộ phận cán bộ, đảng viên, công chức chưa bị đẩy lùi, thậm chí còn có mặt diễn biến phức tạp, nghiêm trọng hơn. Thực tế đã đặt ra “mệnh lệnh” với yêu cầu cao về tiếp tục đổi mới CTCB toàn diện, mạnh mẽ, đồng bộ, quyết liệt và hiệu quả hơn vì sự nghiệp cách mạng của Đảng, Nhà nước và dân tộc.

2. Đổi mới công tác cán bộ với những nội dung, hình thức, cách làm phù hợp

Mỗi khâu, mỗi quy trình của CTCB có vị trí, vai trò, nội dung, biện pháp và yêu cầu nghiệp vụ riêng nhưng có quan hệ hữu cơ, biện chứng với nhau trong tổng thể, đồng bộ, thống nhất về chất lượng và hiệu quả của CTCB; không được tuyệt đối hóa, hoặc xem nhẹ một khâu, một nội dung hay quy trình nào của hoạt động CTCB. Cần có sự đột phá để khắc phục căn bản những hạn chế, yếu kém trong công tác đánh giá cán bộ, làm cơ sở tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng các khâu, các bước của CTCB. Đánh giá cán bộ khách quan, đa chiều, toàn diện, lịch sử, cụ thể, chú ý triển vọng phát triển; có tiêu chí rõ ràng, có trọng tâm, trọng điểm gắn với đặc điểm, tính chất công việc, coi trọng “đánh giá chất lượng, hiệu quả, sản phẩm thực tế theo chức

trách, nhiệm vụ được giao và đề cao trách nhiệm người đứng đầu”⁽⁷⁾. Chất lượng, hiệu quả công tác của cán bộ được chứng minh trên thực tế là kết quả tổng hợp của việc tu dưỡng, học tập, rèn luyện, hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của cá nhân cán bộ với kết quả hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của tổ chức, cơ quan, đơn vị do cá nhân cán bộ đó lãnh đạo, quản lý, đặt trong tổng thể việc giải quyết quan hệ công tác của hệ thống cơ quan, đơn vị hữu quan. Coi trọng đánh giá cán bộ trong trạng thái “động”, trong những hoàn cảnh, điều kiện có nhiều khó khăn, thách thức, hy sinh, những bước ngoặt của môi trường, yêu cầu công việc, sự nghiệp công tác gắn với động cơ chính trị, nghề nghiệp, tinh thần cầu thị, khả năng khắc phục hạn chế, yếu kém, vượt khó, tiến bộ, khả năng thích ứng với cái mới, xu thế phát triển của tình hình nhiệm vụ; uy tín đối với đồng nghiệp, tập thể, cộng đồng, các lực lượng liên quan, nhất là những lực lượng thuộc đối tượng được cán bộ “phục vụ” và những lực lượng thuộc đối tượng “cạnh tranh” trong quy hoạch, công tác. Đánh giá đúng cán bộ để nuôi dưỡng, quản lý, sử dụng hiệu quả cán bộ; kịp thời tôn vinh được những cán bộ tốt để noi gương, nhân rộng, phát triển; tìm ra được những người hiền tài cho quy hoạch, điều động, bổ nhiệm, trọng dụng để được người, được việc, được tổ chức, được sự nghiệp cách mạng; đồng thời phân loại được cán bộ hạn chế, yếu kém. Đổi mới CTCTB đi vào chiều sâu của chất lượng và hiệu quả, trực tiếp xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Kết hợp nhiều hình thức, biện pháp để quy tụ được đội ngũ những người hiền tài làm nòng cốt của sự nghiệp cách mạng, là nguyên khí quốc gia theo hướng “Đổi mới mạnh mẽ cơ chế phát hiện, lựa chọn, thu

hút, trọng dụng nhân tài và cơ chế đánh giá cán bộ. Mở rộng việc thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp vụ, sở, phòng trong hệ thống chính trị”⁽⁸⁾. Cán bộ tài đức được xây dựng, phát triển theo cơ chế phát hiện, tuyển chọn, quy hoạch nguồn nhân tài; chăm lo nuôi dưỡng nhân tài của tổ chức kết hợp với tự tu dưỡng, học tập, rèn luyện thành tài của cá nhân; kết hợp thi tuyển “cạnh tranh”, sát hạch trực tiếp, kiểm tra định kỳ, đột xuất; đánh giá thành tựu, công trạng cống hiến thực tế; áp dụng chính sách thu hút và trọng dụng, đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện, môi trường công tác, xây dựng tinh thần trách nhiệm, hứng thú nghề nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật, đạo đức công vụ...

Công tác đào tạo, bồi dưỡng gắn với vị trí việc làm, chức danh, chức vụ, phục vụ công tác quy hoạch chuyển tiếp liên tục các lớp kế cận, kế tiếp vững vàng các thế hệ cán bộ, đáp ứng yêu cầu hiện tại và lâu dài, cho mọi yêu cầu nhiệm vụ cách mạng; vừa tránh được sự hẫng hụt cán bộ vừa đa dạng hóa thành phần cán bộ theo hướng “Chú trọng cơ cấu hợp lý, sớm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ, nữ, người dân tộc thiểu số ở các cấp, nhất là cấp cơ sở”⁽⁹⁾. CTCB được đổi mới đồng bộ theo hệ thống từ Trung ương đến cơ sở, cơ cấu hợp lý giữa các lứa tuổi, giới tính, thành phần, dân tộc, vùng miền, Trung ương, địa phương, cơ sở, bảo đảm tính phù hợp, thích ứng, đa dạng, phong phú, đại đoàn kết, phát huy thế mạnh, sở trường, thông suốt, đồng bộ, nhịp nhàng, đồng điệu, liên thông hoạt động của hệ thống tổ chức bộ máy.

3. Đổi mới công tác cán bộ trong tổng thể công cuộc cải cách hành chính

Tiếp tục đổi mới CTCB, “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, phục vụ nhân dân và sự

phát triển của đất nước”⁽¹⁰⁾ là một trong những nội dung cốt lõi, có ý nghĩa quyết định chất lượng, hiệu quả thực hiện chương trình đẩy mạnh cải cách hành chính trong bộ máy Đảng, Nhà nước, hệ thống chính trị. Từng khâu, từng nội dung, quy trình của CTCB gắn bó hữu cơ với từng nội dung cải cách hành chính, phù hợp từng hoàn cảnh, giai đoạn, lĩnh vực, tính chất, đặc điểm nhiệm vụ, công việc, cùng phục vụ cho nhiệm vụ xây dựng, chỉnh đốn Đảng, xây dựng và hoàn thiện bộ máy nhà nước pháp quyền XHCN và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Tập trung đột phá cải cách CTCB vào những khâu, những việc làm khó, trọng yếu, hoặc còn nhiều hạn chế, yếu kém như tiêu chí, tiêu chuẩn, chức danh, cơ chế, thể chế, quy định, thực hành đánh giá cán bộ; kiểm soát quyền lực, chống “chạy chức, chạy quyền”; thu hút và quản lý, sử dụng hiệu quả nhân tài. Tiếp tục rà soát, bổ sung, sửa đổi, làm mới, hoàn thiện hệ thống thể chế, văn bản quy phạm pháp luật về CTCB đặt trong tổng thể chương trình đẩy mạnh cải cách hành chính. Tập trung vào những thể chế, văn bản pháp quy có ý nghĩa phát triển, kiện toàn đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược lên “ngang tầm” nhiệm vụ thời kỳ mới, gắn với phòng chống tiêu cực; tinh giản biên chế, tổ chức bộ máy, giảm chi phí hành chính, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả hoạt động công vụ; quy định thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong CTCB, quản lý, sử dụng cán bộ. Đổi mới CTCB vừa giữ vững, tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng, chính quyền vừa phát huy năng lực cá nhân người đứng đầu tổ chức, vừa bảo đảm sự thống nhất thể chế của Trung ương vừa phát huy được tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm, năng động, sáng tạo, tính đặc thù của từng cấp, từng ngành, địa phương, cơ sở. “Tiếp tục hoàn thiện thể chế Đảng lãnh đạo công tác

cán bộ, cải cách thủ tục hành chính và đẩy mạnh phân cấp, phân quyền về công tác cán bộ”⁽¹¹⁾, gắn với việc phát huy và quy rõ trách nhiệm cho người đứng đầu theo chủ trương “người đứng đầu lựa chọn, giới thiệu với cấp có thẩm quyền đề bầu cử, bổ nhiệm cấp phó của mình; bí thư cấp ủy giới thiệu đề bầu ủy viên ban thường vụ và chịu trách nhiệm về việc giới thiệu; giao quyền cho người đứng đầu bổ nhiệm, miễn nhiệm đối với cấp trưởng cấp dưới trực tiếp và chịu trách nhiệm về quyết định đó”⁽¹²⁾. Đổi mới CTCB góp phần đặc lực cho tinh giản biên chế, tinh gọn tổ chức bộ máy, nhất thể hóa vị trí, nhất là kiện toàn các vị trí chủ chốt, trọng yếu theo chủ trương “bí thư cấp ủy đồng thời là thủ trưởng của cơ quan, đơn vị; cơ bản thực hiện mô hình bí thư cấp ủy đồng thời là chủ tịch hội đồng nhân dân; bí thư cấp ủy đồng thời là chủ tịch ủy ban nhân dân ở những nơi đủ điều kiện; bí thư chi bộ đồng thời là trưởng thôn, tổ trưởng tổ dân phố hoặc trưởng ban công tác mặt trận”⁽¹³⁾. Đổi mới CTCB gắn bó hữu cơ với đổi mới công tác tổ chức theo hướng khắc phục sự chồng chéo chức năng, nhiệm vụ, sự bất hợp lý, dư thừa biên chế trong tổ chức bộ máy có tính tổng thể, liên thông giữa Đảng, Nhà nước, hệ thống chính trị; đẩy mạnh tinh giản biên chế, tổ chức bộ máy gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng đội ngũ cán bộ gắn với xây dựng đội ngũ đảng viên. “Phát hiện, quy hoạch, bồi dưỡng, phát huy vai trò của những đảng viên ưu tú, có triển vọng, chuẩn bị nguồn cán bộ chủ chốt các cấp”⁽¹⁴⁾.

4. Đổi mới, kiểm soát quyền lực, phòng chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Công tác cán bộ, cơ cấu tổ chức, biên chế nhân sự là những việc

làm nhạy cảm, nhiều quan hệ lợi ích, con người, công việc, xã hội đan xen rất phức tạp, dễ nảy sinh mâu thuẫn, tiêu cực, tha hóa, vụ lợi với nhiều hình thức, sắc thái khác nhau; trong khi đó, CTCTB cùng đội ngũ cán bộ, là nguyên nhân của mọi nguyên nhân quyết định chất lượng, hiệu quả tổ chức và hoạt động của bộ máy Đảng, Nhà nước, hệ thống chính trị, các tổ chức xã hội và sự hưng thịnh hay suy vong của quốc gia, dân tộc. Việc kiểm soát được quyền lực, phòng chống có hiệu quả những tiêu cực trong CTCTB góp phần quan trọng vào phòng ngừa, ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” nội bộ, xây dựng nền công vụ trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiệu quả, phục vụ nhân dân, với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất, năng lực tốt, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Kiểm soát quyền lực, phòng chống tiêu cực trong CTCTB cần thực hiện đồng bộ, toàn diện nội dung, biện pháp, vừa xây dựng vừa phòng chống, xây dựng là cốt yếu, chiến lược; kết hợp giáo dục, thuyết phục với các biện pháp hành chính, chính trị, kinh tế, pháp chế, kỷ luật, kỷ cương. Kiên trì đổi mới thực hiện công tác giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống gắn với tăng cường việc nêu gương của cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu tổ chức, làm cho mỗi cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức giác ngộ bổn phận, trách nhiệm của mình, luôn tu dưỡng bản lĩnh, phẩm chất, năng lực trí tuệ, đạo đức, lối sống, thích ứng trong mọi hoàn cảnh khó khăn, thách thức; “miễn dịch” trước mọi tác động tiêu cực, sự cám dỗ của vật chất, tiền tài, danh vọng, tình cảm, quan hệ... Kiên quyết đẩy mạnh thực hiện các biện pháp, cách thức kiểm soát quyền lực, chống “chạy chức, chạy quyền”, kịp thời ngăn chặn, đẩy lùi tiêu cực trong CTCTB; trước tiên, đẩy mạnh rà soát, sửa

đổi, bổ sung, làm mới, đồng bộ hóa thể chế, quy chế, quy trình, nguyên tắc, quy định, văn bản pháp quy đồng thời với quy rõ trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng, chính quyền Trung ương, địa phương, cơ sở triển khai tổ chức thực hiện hiệu quả CTCTB trên thực tế. Quy định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể, cá nhân gắn với thực hiện đầy đủ thủ tục, quy trình CTCTB một cách dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, bảo đảm “kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong từng khâu của công tác cán bộ, nhất là đối với người đứng đầu cấp ủy đồng thời là thủ trưởng cơ quan, đơn vị, chủ tịch ủy ban nhân dân. Giữ vững kỷ luật, kỷ cương, tăng cường kiểm tra, giám sát, chống chạy chức, chạy quyền”⁽¹⁵⁾. Kiểm soát quyền lực, chống “chạy chức, chạy quyền” trong CTCTB được thực hiện một cách kiên trì, kiên quyết, đồng bộ đối với cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền, người đứng đầu tổ chức, cơ quan, cán bộ trực tiếp tham mưu đề xuất làm CTCTB, nhân sự thuộc đối tượng của CTCTB, được đặt trong tổng thể phòng chống tiêu cực, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” nội bộ và phòng chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí. “Xử lý nghiêm minh, đồng bộ giữa kỷ luật của Đảng với kỷ luật của Nhà nước và xử lý bằng pháp luật đối với cán bộ vi phạm, kể cả khi đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu”⁽¹⁶⁾. Coi trọng phát huy dân chủ, sức mạnh tổng hợp của các cá nhân, tổ chức, lực lượng phòng chống tiêu cực, suy thoái, tha hóa trong CTCTB, trong bộ máy hệ thống chính trị và các tổ chức xã hội. “Cán bộ, đảng viên có trách nhiệm phát hiện và lắng nghe ý kiến của nhân dân về phản ánh, tố cáo, cung cấp thông tin cho các cơ quan có thẩm quyền về hành vi chạy chức, chạy quyền, bao che, tiếp tay cho chạy chức, chạy

quyền”⁽¹⁷⁾, gắn với “phát huy vai trò, trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và người dân trong xây dựng, chỉnh đốn Đảng, đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, bảo vệ có hiệu quả người tố cáo; nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền và các cơ quan chức năng trong việc bảo vệ người tố cáo, tạo chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức và hành động của toàn xã hội đối với công việc này”⁽¹⁸⁾.

Đổi mới CTGB là công việc có ý nghĩa hết sức quan trọng và cấp thiết trong giai đoạn hiện nay, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng, củng cố niềm tin của nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng□

Chú thích

(1), (2) *Hồ Chí Minh Toàn tập*, Nxb CTQG, H, 2011, T.5, tr.309, 309

(3), (4), (5), (6), (7), (8), (9), (11), (12), (13), (15), (16) Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb CTQGST, H, 2021, T.II, tr.243, 190-191, 196, 194, 242, 244, 242-243, 243, 244, 241, 243, 243-244

(10), (14) Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb CTQGST, H, 2021, T.I. tr.178, 186

(17) Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam: “Quy định về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền”, số 205-QĐ/TW, Hà Nội, 23-9-2019, tr.8

(18) Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam: “Chỉ thị 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”, số 27-CT/TW, Hà Nội, 10-1-2019, tr.4

Nguồn: Tạp chí Lịch sử Đảng.- 2022.- Số 1 (374).- Tr.40-44.

THỰC HIỆN NGUYÊN TẮC TẬP TRUNG DÂN CHỦ TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA ĐẢNG HIỆN NAY

✍ PGS, TS ĐỖ NGỌC NINH

Ngày nhận bài: 05-12-2022; Ngày bình duyệt: 07-01-2023; Ngày duyệt đăng: 27-01-2023

Tóm tắt: Tập trung dân chủ là nguyên tắc tổ chức cơ bản của Đảng, trong đó có công tác cán bộ của Đảng. Tuy nhiên, trong những năm gần đây có tình trạng vi phạm quy chế, quy định của Đảng về công tác cán bộ. Bài viết làm rõ thực trạng, xác định nguyên nhân và giải pháp thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ của Đảng.

Từ khóa: Tập trung dân chủ; nguyên tắc tập trung dân chủ; công tác cán bộ của Đảng.

Nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ của Đảng thể hiện cụ thể trong hệ thống quy chế, quy định, hướng dẫn về thực hiện nguyên tắc này trong các khâu của công tác cán bộ; sự lãnh đạo tập trung thống nhất của Đảng đối với công tác cán bộ; quyền hạn, trách nhiệm của cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy đối với công tác cán bộ; việc phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam các cấp, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân tham gia công tác cán bộ của Đảng... nhằm tạo nên đội ngũ cán bộ đủ số lượng, có cơ cấu hợp lý, từng cán bộ có phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ.

1. Thực trạng thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ của Đảng

Trong thời kỳ đổi mới, nhất là trong những thập niên gần đây, nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ của Đảng, được các cấp ủy thực hiện đạt kết quả quan trọng:

Một là, trước diễn biến phức tạp của tình hình thế giới, sự tăng cường phá hoại của các thế lực thù địch, những biểu hiện hoài nghi của một số cán bộ, đảng viên về nguyên tắc tập trung dân chủ trong điều kiện hiện nay, Đảng ta vẫn kiên định nguyên tắc này, nhất là trong công tác cán bộ.

Trong những thập niên gần đây, các thế lực thù địch ráo riết xuyên tạc, phủ nhận nguyên tắc tập trung dân chủ trong Đảng Cộng sản hòng xóa bỏ vai trò lãnh đạo của Đảng và chế độ XHCN. Đối với Đảng ta, có một số cán bộ chủ chốt được bầu cử, bổ nhiệm “đúng quy trình”, nhưng không đúng người; một số cán bộ được bổ nhiệm “thần tốc”, được “ưu đãi không trong sáng”..., sau đó phát hiện do vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ. Từ thực tế đó, đã xuất hiện trong một số cán bộ, đảng viên có biểu hiện nghi ngờ về nguyên tắc tập trung dân chủ, thậm chí đã có cán bộ, đảng viên đề nghị từ bỏ nguyên tắc này trong Đảng, trước hết là trong công tác cán bộ.

Trong tình hình đó, Đảng ta kiên định nguyên tắc tập trung dân chủ, tìm các giải pháp thực hiện hiệu quả nguyên tắc này trong xây dựng tổ chức và hoạt động của Đảng, trong đó có công tác cán bộ.

Hai là, Đảng đã lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng và thực hiện các quy chế, quy định, hướng dẫn thực hiện công tác cán bộ đạt kết quả quan trọng; coi trọng lãnh đạo, chỉ đạo khắc phục những điểm chưa hợp lý, bổ sung những điểm mới để các quy chế, quy định, hướng dẫn ngày càng hoàn thiện hơn.

Trên cơ sở các quy định của Điều lệ Đảng, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã chú trọng lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng và ban hành các quy chế, quy định, hướng dẫn thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong các khâu của công tác cán bộ, như: xây dựng, quyết định tiêu chuẩn cán bộ, tiêu chuẩn chức danh, tạo nguồn cán bộ; quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, luân chuyển, bầu cử, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, quản lý, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật cán bộ và thực hiện chính sách cán bộ.

Những quy định mới mang tính cụ thể, chặt chẽ hơn về quyền hạn, trách nhiệm của cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy trong công tác cán bộ. Đã chỉnh sửa kịp thời những điểm chưa hợp lý trong một số quy định, như: 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 thay thế Quyết định số 67-QĐ/TW và Quyết định số 68-QĐ/TW ngày 04-7-2007 của Bộ Chính trị khóa X; Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18-8-2022 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử bổ sung nhiều điểm mới so với Quy định số 105-QĐ/TW; Hướng dẫn số 06-HD/BTCTW ngày 24-02-2017 của Ban Tổ chức Trung ương 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; Ban Bí thư đã có Quyết định số 162-QĐ/TW ngày 05-12-2018 về việc ban hành Quy chế làm việc mẫu của đảng đoàn, ban cán sự đảng trực thuộc Trung ương; Quyết định số 168-QĐ/TW ngày 28-12-2018 về việc ban hành Quy chế làm việc mẫu của tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương; trong đó, xác định rõ và nhấn mạnh những quy định về thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ, làm cơ sở cho việc vận dụng. Bộ

Chính trị đã ban hành Kết luận số 55-KL/TW ngày 15-8-2019 về tiếp tục chấn chỉnh công tác cán bộ để chuẩn bị tốt nhân sự đại hội đảng bộ các cấp và Đại hội XIII của Đảng; Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23-9-2019 về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền; v.v..

Ba là, phần lớn cấp ủy, tổ chức đảng thực hiện nghiêm những quy chế, quy định, hướng dẫn của Đảng về công tác cán bộ; phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu trong công tác cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ.

Các chủ trương, kế hoạch về công tác cán bộ, các quyết định về cán bộ đều được thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ, tức là được thảo luận trong tập thể cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy, đảng đoàn, ban cán sự đảng (ở những nơi có tổ chức này) theo phân cấp quản lý cán bộ của Đảng và quy chế làm việc của cấp ủy, đảng đoàn, ban cán sự đảng; quyết định theo đa số.

Bốn là, Đảng đã chấn chỉnh kịp thời những lệch lạc, xử lý nghiêm minh những sai phạm về thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ.

Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã tăng cường và tập trung lãnh đạo, chỉ đạo công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng trong thực hiện những quy chế, quy định, hướng dẫn của Đảng về công tác cán bộ; đồng thời, tổ chức thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát các cấp ủy, tổ chức đảng, nhất là cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc về thực hiện những quy chế, quy định, hướng dẫn này; coi trọng công tác giám sát và kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm. Qua kiểm tra, giám sát, đã chỉ đạo thi hành kỷ luật đảng kịp thời, không có vùng cấm, góp phần chấn chỉnh kịp

thời những sai phạm, khuyết điểm, tạo sự răn đe mạnh mẽ những tập thể, nhất là cá nhân cán bộ chủ chốt, người đứng đầu có ý định lạm dụng chức vụ, quyền hạn trong thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ vì mục đích vụ lợi, không trong sáng.

Nhiều cấp ủy đã quan tâm hơn và duy trì thành nền nếp, khá thường xuyên công việc nêu trên, coi trọng công tác giám sát và kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm để phòng ngừa, ngăn chặn lệch lạc, sai phạm về thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ ngay từ khi mới manh nha.

Năm là, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã ban hành, lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện những quy định, hướng dẫn về phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam các cấp, tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân trong công tác cán bộ, được các tổ chức này và nhân dân đồng tình và tích cực tham gia, đạt kết quả.

Trong những năm gần đây, Bộ Chính trị đã ban hành Quyết định số 217-QĐ/TW ngày 12-12-2013 về Quy chế giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội; Quyết định số 218-QĐ/TW ngày 12-12-2013 về Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và nhân dân tham gia góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền; Quyết định số 124-QĐ/TW ngày 02-02-2018 về giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân đối với việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của người đứng đầu, cán bộ, chủ chốt và cán bộ, đảng viên...

Bên cạnh những kết quả, ưu điểm, cũng còn những hạn chế:

Tại Đại hội XIII, Đảng ta chỉ rõ: “Thực hiện các nguyên tắc xây dựng Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ ở một số tổ chức

đảng còn chưa nghiêm, thậm chí vi phạm”⁽¹⁾; trong đó, đáng quan tâm hơn là những hạn chế về thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ: không ít cấp ủy, tổ chức đảng thực hiện không nghiêm túc các quy chế, quy định, hướng dẫn của Đảng về thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ, đã có những vi phạm nghiêm trọng, gây bất bình trong cán bộ, đảng viên, nhân dân và dư luận. Những hạn chế chính thể hiện ở:

Nội dung về thẩm quyền, trách nhiệm ban thường vụ cấp ủy đối với công tác cán bộ được xác định trong quy chế làm việc của một số cấp ủy còn quá lớn so với thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể cấp ủy.

Tình trạng nể nang, không thể hiện rõ chính kiến của mình, không có ý kiến khác với ý kiến của bí thư cấp ủy, bí thư đảng đoàn, ban cán sự đảng về cán bộ và công tác cán bộ còn diễn ra ở không ít cấp ủy viên, ủy viên ban thường vụ cấp ủy, thành viên đảng đoàn, ban cán sự đảng (ở những nơi có tổ chức này) khi thảo luận, bỏ phiếu về cán bộ và công tác cán bộ.

Một số hội nghị bàn bạc, quyết định về công tác cán bộ không đủ tỷ lệ thành viên tham dự theo quy định, thậm chí bí thư cấp ủy triệu tập cuộc họp vào thời điểm không thích hợp; khi biết chắc chắn một số thành viên thuộc thành phần tham dự cuộc họp có thể có ý kiến khác ý kiến của bí thư vắng mặt.

Nguyên nhân của những hạn chế:

Một là, nhiều cấp ủy, cán bộ, đảng viên, kể cả bí thư cấp ủy nhận thức chưa đúng đắn, đầy đủ và sâu sắc nguyên tắc tập trung dân chủ trong Đảng, nhất là trong công tác cán bộ.

Hai là, một bộ phận không nhỏ cán bộ chủ chốt, trong đó có một số

người đứng đầu cấp ủy, lợi dụng việc thực hiện cơ chế thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ vì mục đích không trong sáng.

Ba là, tính hệ thống, đồng bộ của cơ chế thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ của Đảng còn có những hạn chế nhất định.

Bốn là, việc lựa chọn và giao thẩm quyền, trách nhiệm cho bí thư cấp ủy ở một số nơi còn bất cập, có bí thư không thật sự bảo đảm tiêu chuẩn, thậm chí có biểu hiện thoái hóa, biến chất chưa được phát hiện.

2. Giải pháp thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ của Đảng

Một là, trên cơ sở kiên trì, kiên định nguyên tắc tập trung dân chủ, tạo chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức của các cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên về nguyên tắc tập trung dân chủ của Đảng; thực hiện nghiêm các quy chế, quy định, hướng dẫn hiện hành của Đảng về thực hiện nguyên tắc này trong công tác cán bộ, tích cực tham gia hoàn thiện cơ chế thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ.

Nguyên tắc tập trung dân chủ của Đảng không phải là sự kết hợp giản đơn giữa tập trung với dân chủ; không phải ghép tập trung với dân chủ tạo thành tập trung dân chủ; cũng không phải là sự kết hợp một cách cân bằng, điều hòa giữa tập trung với dân chủ... Nếu coi tập trung dân chủ là tập trung và dân chủ sẽ dẫn đến cách hiểu tập trung và dân chủ phát triển tỷ lệ nghịch với nhau, tức là khi mở rộng, tăng cường dân chủ thì tập trung bị thu hẹp, bị suy giảm; ngược lại, tăng cường sự tập trung thì dân chủ sẽ bị thu hẹp và giảm bớt.

Nguyên tắc tập trung dân chủ của đảng cộng sản là nguyên tắc thống nhất, không tách rời giữa tập trung với dân chủ; dân chủ phải hướng tới tập trung và tập trung trên cơ sở dân chủ, sau khi đã thảo luận dân chủ, tức là tập trung và dân chủ phát triển tỷ lệ thuận với nhau.

Hai là, tiếp tục bổ sung, hoàn thiện quy chế, quy định của Đảng về thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ theo hướng tạo thành hệ thống hoàn chỉnh, đồng bộ, chặt chẽ và hướng dẫn thực hiện các quy chế, quy định một cách cụ thể.

Ba là, tập trung xây dựng đội ngũ bí thư cấp ủy các cấp thật sự tiêu biểu, mẫu mực về thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ và đáp ứng yêu cầu hoàn thiện cơ chế thực hiện nguyên tắc này trong công tác cán bộ.

Bốn là, phát huy mạnh mẽ vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân tham gia hoàn thiện cơ chế, giám sát việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ của Đảng.

Năm là, tăng cường kiểm tra, giám sát các cấp ủy, bí thư cấp ủy trong thực hiện các quy chế, quy định hiện hành của Đảng về công tác cán bộ và việc tham gia hoàn thiện cơ chế thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ; coi trọng công tác giám sát và kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm□

Chú thích

(1) ĐCSVN: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.90

Nguồn: Tạp chí Lý luận chính trị.- 2023.- Số 539.- Tr.33-36.

QUÁ TRÌNH HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO CỦA ĐẢNG TA VỀ KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

✍ PGS, TS LÊ KIM VIỆT

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Tóm tắt: Tình trạng lạm quyền, lợi dụng chức quyền để tuyển dụng, bố trí, bổ nhiệm cán bộ thuộc phe nhóm, tham nhũng, tiêu cực... dẫn đến những bức xúc trong Nhân dân, làm mất uy tín của cán bộ và vai trò lãnh đạo của Đảng. Để ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng này, cần nhận thức đúng, luận giải quá trình hình thành và phát triển tư tưởng, quan điểm chỉ đạo của Đảng về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, nhất là những vận dụng, phát triển lý luận trong thời kỳ đổi mới để thực hiện tốt hơn, hiệu quả hơn việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền ở Việt Nam hiện nay.

***Từ khóa:** Công tác cán bộ; kiểm soát quyền lực; quan điểm chỉ đạo.*

Abstract: The abuse of power and position to recruit, arrange, and appoint cadres, factions, corruption, and negative impacts, etc. have resulted in frustrations among the people and lost reputation of cadres and leadership roles of the Party. In order to prevent and cope with this situation, it is necessary to properly perceive and interpret the process of formation and development of the Party's ideology and guiding views on

power control in personnel operation, especially the application and development theories in the reform era to maintain better and more effective control over power in personnel operation and fight against bribes for positions and power in Vietnam.

Keywords: Personnel operation; power control; guiding views.

Ngày nhận bài: 06/3/2022 Ngày biên tập: 19/4/2022 Ngày duyệt đăng: 15/5/2022

1 Vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ thời kỳ trước năm 1986

Xây dựng đội ngũ cán bộ là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của Đảng ta trong quá trình lãnh đạo cách mạng. Trong những năm kháng chiến chống thực dân, đế quốc, mặc dù gặp vô vàn khó khăn nhưng Đảng ta đã có nhiều chỉ thị, nghị quyết về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ đủ đức, đủ tài tận tụy phụng sự nhân dân, tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ quốc. Đồng thời, cũng kiên quyết đấu tranh với những hiện tượng lệch lạc, sai trái trong công tác cán bộ.

Sau Đại hội ĐBTQ lần thứ II (năm 1951), Ban Bí thư Trung ương Đảng ban hành Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 03/6/1955 về công tác cán bộ, trong đó chỉ rõ những khuyết điểm: “Việc quản lý cán bộ ở các cấp còn bị phân tán. Nhiều ngành tự ý điều động, phân phối, đề bạt, cách chức cán bộ trong ngành mình không thông qua cấp ủy. Nhiều trường hợp làm sai chính sách cán bộ của Đảng...”. Để khắc phục được các khuyết điểm nêu trên, Nghị quyết xác định: “Một trong những vấn đề trọng yếu của công tác cán bộ hiện nay là thực hiện cho được việc thống nhất, tập trung quản lý cán bộ vào cấp ủy đảng và

thực hiện một chế độ quản lý chặt chẽ... Nguyên tắc chung là: tất cả các cán bộ quân, dân, chính đảng kể cả cán bộ trong và ngoài Đảng đều do Trung ương và các cấp ủy địa phương thống nhất quản lý”⁽¹⁾. Tiếp đó, ngày 03/6/1955, Ban Bí thư ban hành Chỉ thị số 21-CT/TW về việc thống nhất tập trung quản lý cán bộ vào cấp ủy đảng, trong đó nêu rõ: “Từ nay nếu không được sự ủy nhiệm hoặc không được phê chuẩn của cấp ủy có thẩm quyền thì không cơ quan hay cá nhân nào có quyền tự ý tuyển dụng, đề bạt hoặc cách chức cán bộ”⁽²⁾.

Đầu năm 1973, Bộ Chính trị khóa III ban hành Nghị quyết chuyên đề số 225-NQ/TW về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn mới. Cùng với việc đánh giá những thành tích, kết quả đạt được, Nghị quyết đã chỉ ra những hạn chế, yếu kém của công tác cán bộ, nhất là vai trò, trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng như: “Công tác quản lý cán bộ không chặt chẽ; các cấp ủy đảng ít hiểu cán bộ và chưa chăm lo đào tạo và bồi dưỡng cán bộ; các cơ quan trực tiếp làm công tác cán bộ chưa được kiện toàn đúng mức”⁽³⁾. Biện pháp tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ được Nghị quyết nêu rõ: “Đảng phải nắm chắc công tác cán bộ, luôn luôn gắn chặt việc lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị với lãnh đạo công tác cán bộ. Đảng phải quy định đường lối, phương châm, chính sách lớn về công tác cán bộ và kiểm tra việc thực hiện. Trong công tác lãnh đạo của Đảng, các cấp ủy đảng phải thường xuyên thảo luận, chỉ đạo việc giáo dục, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ”⁽⁴⁾.

Sau khi miền Nam hoàn toàn giải phóng, đất nước thống nhất, công tác xây dựng Đảng chuyển sang một giai đoạn mới. Đó là, Đảng ta tiếp tục duy trì nguyên tắc xây dựng Đảng dựa trên những nguyên

lý của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh được thực hiện trong nhiều năm qua; tập trung củng cố, xây dựng, chỉnh đốn Đảng trên tất cả các mặt chính trị, tư tưởng, tổ chức và cán bộ. Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ IV nhấn mạnh: “Phải kiên quyết và kịp thời loại ra khỏi Đảng những phần tử thoái hóa, biến chất, những kẻ đã mất hết tinh thần chiến đấu cách mạng, những phần tử chui vào Đảng để mưu đồ lợi ích riêng, những kẻ lợi dụng chức quyền để ức hiếp quần chúng, xâm phạm tài sản xã hội chủ nghĩa, những kẻ chia rẽ, bè phái”⁽⁵⁾.

Để ngăn chặn các hiện tượng lạm quyền, lợi dụng quyền lực trong công tác cán bộ, Đảng ta khẳng định: “Thực hiện triệt để nguyên tắc tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách trong cấp ủy. Tạo mọi điều kiện cần thiết để mỗi cấp ủy viên có thể tham gia đầy đủ vào việc bàn bạc, quyết định các chủ trương; định rõ nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm cụ thể của từng người. Phải hết sức tránh biến ban thường vụ thành một cấp đứng trên cấp ủy, tránh lối cá nhân độc đoán, chuyên quyền; đồng thời, tránh lối ỷ lại vào tập thể, sợ trách nhiệm, không dám quyết đoán”⁽⁶⁾.

Nghị quyết Đại hội ĐBTQ lần thứ V của Đảng tiếp tục khẳng định và phát triển tư tưởng, quan điểm chỉ đạo về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ: “Đảng coi trọng việc tổ chức cho quần chúng góp ý kiến vào đường lối, chính sách của Đảng, tích cực tham gia sinh hoạt chính trị và quản lý nhà nước, góp phần kiểm tra sự hoạt động của tổ chức Đảng và Nhà nước, kiểm tra tư cách của cán bộ, đảng viên. Đảng khuyến khích và hoan nghênh quần chúng phê bình công việc của Đảng, của Nhà nước, phê bình cán bộ, đảng viên và thành khẩn tiếp thu ý kiến phê bình đúng đắn của quần chúng”⁽⁷⁾. Để giữ

vững và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, Đảng ta nêu rõ: “Đảng luôn luôn giữ vững lãnh đạo tập thể là nguyên tắc lãnh đạo cao nhất của Đảng, đồng thời kết hợp chặt chẽ lãnh đạo tập thể với cá nhân phụ trách, phát huy tinh thần trách nhiệm của cá nhân. Dân chủ và kỷ luật trong Đảng phải được xây dựng thành chế độ chặt chẽ. Đảng chống mọi biểu hiện tập trung quan liêu, độc đoán, dân chủ tập thể hình thức, cũng như chống mọi biểu hiện phân tán, cục bộ, bản vị, địa phương chủ nghĩa, tự do vô kỷ luật, bè phái”⁽⁸⁾.

Như vậy, thời kỳ trước đổi mới (năm 1986), vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ đã được Đảng ta nhận thức và quan tâm, có nhiều biện pháp để phòng ngừa, ngăn chặn. Trong đó, nhiều chỉ thị, nghị quyết về công tác cán bộ, về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Quan điểm của Đảng ta lúc bấy giờ là kiểm soát quyền lực nói chung, quyền lực trong công tác cán bộ nói riêng phải được thực hiện trên nền tảng nguyên tắc tập trung dân chủ. Đây là nguyên tắc cơ bản trong tổ chức và hoạt động của Đảng, đồng thời phải đề cao trách nhiệm của cấp ủy, dựa vào ý kiến góp ý của Nhân dân để quản lý đội ngũ cán bộ. Trong việc kiểm soát quyền lực thì cấp ủy chịu trách nhiệm chính và chủ yếu.

2. Quá trình phát triển quan điểm của Đảng về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ thời kỳ đổi mới

Một là, Đảng ta đã thẳng thắn chỉ ra nhiều khuyết điểm trong công tác cán bộ, làm căn cứ để đổi mới tư duy về công tác cán bộ, đặc biệt là việc kiểm soát chặt chẽ công tác cán bộ.

Nghị quyết Đại hội ĐBTQ lần thứ VI của Đảng đã thẳng thắn

chỉ ra những yếu kém, khuyết điểm trong công tác cán bộ như tình trạng trì trệ, chậm đổi mới tư duy về công tác cán bộ. Nghị quyết cũng chỉ ra một số biện pháp đổi mới công tác cán bộ, tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ như: “Chống tệ quan liêu, cửa quyền trong công tác lựa chọn, bố trí cán bộ. Dân chủ hóa công tác cán bộ bằng những quy chế rõ ràng. Công tác cán bộ là công việc chung của các cơ quan đảng và nhà nước, không phải chỉ là việc riêng của cơ quan làm công tác tổ chức, cán bộ, mặc dù công tác của các cơ quan này là quan trọng”⁽⁹⁾.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ năm khóa VI về một số vấn đề cấp bách trong công tác xây dựng Đảng đã đưa ra những giải pháp nhằm kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ nhằm: “Khắc phục quan niệm coi công tác tổ chức cán bộ là công việc riêng của một số người trong phạm vi hẹp, và chỉ lấy ý kiến của một ít người, thậm chí của một vài người làm quyết định của tập thể”⁽¹⁰⁾.

Hai là, công tác cán bộ được tiến hành bài bản, khoa học hơn, được đổi mới toàn diện, đồng bộ trên tất cả các khâu của công tác cán bộ, góp phần kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ.

Từ Đại hội ĐBTQ lần thứ VIII, công tác cán bộ có những chuyển biến khá quan trọng. Cụ thể, Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 của Hội nghị Trung ương lần thứ ba khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã khẳng định những quan điểm rất cơ bản của Đảng về đường lối cán bộ trong thời kỳ mới - vấn đề có tính nguyên tắc nhằm kiểm soát chặt chẽ quyền lực của Đảng đối với công tác cán bộ. Nghị quyết nhấn mạnh: “Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội

ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ, đồng thời phát huy trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị”⁽¹¹⁾. Chiến lược cán bộ là cơ sở để đổi mới toàn diện, đồng bộ, trên tất cả các khâu trong công tác cán bộ.

Nhằm kiểm soát quyền lực trong quy hoạch cán bộ hiệu lực, hiệu quả, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Để công tác quy hoạch cán bộ thực sự có chất lượng, phát hiện được người tài đức đưa vào quy hoạch cần phải thực sự dân chủ, đúng quy trình, dựa vào nhân dân để phát hiện, lựa chọn người tốt, phải khắc phục được những hiện tượng nhận thức sai lệch, tiêu cực, cục bộ, cảm tính, hình thức, chiếu lệ... phải kiểm soát chặt chẽ từ khâu phát hiện, lựa chọn và giới thiệu cán bộ để đưa vào quy hoạch. Nghị quyết số 42-NQ/TW nhấn mạnh: “Quy trình quy hoạch phải bảo đảm mở rộng dân chủ, khách quan trong việc phát hiện nguồn, có sự tham gia của cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân, mặt trận, các đoàn thể trong việc nhận xét, đánh giá và giới thiệu cán bộ; lấy kết quả nhận xét, đánh giá cán bộ thường xuyên và định kỳ làm cơ sở để lựa chọn cán bộ đưa vào quy hoạch”⁽¹²⁾.

Để tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, Ban Chấp hành Trung ương ban hành Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19/12/2017 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, trong đó nhấn mạnh nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ, quản lý đội ngũ cán bộ. Đặc biệt, là đổi mới quy trình giới thiệu ứng cử, bầu cử, bổ nhiệm cán bộ là rất quan trọng, nhằm

khắc phục hiện tượng lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng chức quyền, tùy tiện, cục bộ, cảm tình cá nhân, lợi ích nhóm cục bộ.

Cùng với việc tập trung quyền lực của Đảng trong lãnh đạo công tác cán bộ, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị đã đẩy mạnh việc phân cấp quản lý cán bộ cho các cấp ủy, tổ chức đảng nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo và trách nhiệm trong quản lý cán bộ. Phân cấp quản lý cán bộ là một trong những nội dung quan trọng nhằm kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Kết luận số 55-KL/TW ngày 15/8/2019 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ nhấn mạnh: “Đảng thống nhất quản lý cán bộ, đồng thời phát huy trách nhiệm của tổ chức và cá nhân người đứng đầu, mạnh dạn phân cấp cho cấp ủy, tổ chức đảng, nhưng không để hiểu là phân cấp cho cá nhân. Đi đôi với việc phân cấp, cần tăng cường thực hiện chức năng kiểm tra, giám sát công tác cán bộ của các ban xây dựng Đảng”⁽¹³⁾

Trong vấn đề tăng cường công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ, Đảng ta tăng cường phân cấp công tác cán bộ nhằm phát huy vai trò trách nhiệm, tính chủ động của các cấp ủy, tổ chức đảng: mặt khác tăng cường công tác kiểm tra, giám sát chặt chẽ công tác cán bộ. Quyết định số 58-QĐ/TW ngày 07/5/2007 của Bộ Chính trị về việc ban hành Quy chế kiểm tra, giám sát công tác cán bộ đã nêu rõ: “Kịp thời ngăn chặn những biểu hiện lệch lạc, thiếu sót, khuyết điểm của cán bộ và công tác cán bộ, phát hiện những kinh nghiệm tốt, uốn nắn những sơ hở, thiếu sót trong công tác cán bộ, kịp thời phát hiện và xử lý những vi phạm của cán bộ và tổ chức đảng theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình”⁽¹⁴⁾. Quy chế này cũng quy định rõ chủ thể kiểm tra, giám sát là các cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ

quan, đơn vị phải chịu trách nhiệm kiểm tra, giám sát và chịu sự kiểm tra, giám sát. Đồng thời, phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân trong kiểm tra, giám sát công tác cán bộ.

Nội dung kiểm tra, giám sát bao gồm kiểm tra, giám sát việc chấp hành đường lối, chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ; việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ: kiểm tra, giám sát tất cả các khâu của công tác cán bộ, từ khâu tuyển chọn, tạo nguồn, quy hoạch, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, thực hiện quy trình bổ nhiệm, điều động, luân chuyển cán bộ, thực hiện chế độ, chính sách cán bộ; khen thưởng, kỷ luật cán bộ, giải quyết tố cáo, khiếu nại về cán bộ. Mới đây nhất, Bộ Chính trị đã ban hành Kết luận số 34-KL/TW ngày 18/4/2022 về Chiến lược kiểm tra, giám sát của Đảng đến năm 2030 nhằm mục đích không ngừng đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát. kỷ luật đảng, tích cực góp phần xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

Một trong những điểm nổi bật của công tác cán bộ là đổi mới công tác đánh giá cán bộ, đây là một khâu quan trọng để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Cùng với Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ ba khóa VIII. Đảng ta tiếp tục ban hành các quy định có liên quan đến kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ như: “Trách nhiệm đánh giá cán bộ thuộc về cấp ủy, tổ chức đảng nơi cán bộ sinh hoạt, cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp của cán bộ và bản thân cán bộ tự đánh giá. Việc đánh giá cán bộ phải trên cơ sở thực hiện nghiêm túc chế độ tự phê bình và phê bình; theo nguyên tắc tập thể, dân chủ, công

khai, kết luận theo đa số”⁽¹⁵⁾. Điểm mới của đánh giá cán bộ là kết hợp đánh giá của cấp ủy, tổ chức đảng và của đảng viên, đồng thời nhấn mạnh “lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu”. Như vậy, sự tín nhiệm của Nhân dân là một trong những yêu cầu và đồng thời là cơ chế để kiểm soát quyền lực, khắc phục sự tùy tiện, cảm tính, nể nang, né tránh trong công tác cán bộ.

Để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, khắc phục sự lạm quyền, lợi dụng chức quyền trong công tác cán bộ, Đảng ta chủ trương tăng cường phối hợp các cơ quan tham mưu, cơ quan chuyên môn để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Đây là các ban tham mưu cho cấp ủy trên các lĩnh vực khác nhau, có liên quan đến công tác cán bộ của cấp ủy. Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ ba khóa VIII nhấn mạnh: “Các ban tổ chức, tư tưởng văn hóa, kiểm tra, bảo vệ chính trị nội bộ, dân vận cùng các ban khác của Đảng có trách nhiệm giúp đỡ cấp ủy, tổ chức đảng và thủ trưởng cơ quan nhà nước làm tốt công tác cán bộ và quản lý cán bộ”⁽¹⁶⁾.

Ba là, tăng cường xây dựng, hoàn thiện quy định của Đảng về công tác cán bộ gắn với hoàn thiện pháp luật của Nhà nước để đảm bảo đồng bộ, thống nhất kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Để tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, khắc phục hiện tượng lạm quyền, lợi dụng chức quyền, cảm tính, nể nang, lợi ích nhóm trong công tác cán bộ, việc xây dựng, hoàn thiện các quy chế, quy định trong công tác cán bộ là rất quan trọng. Sau Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ ba khóa VIII, ngoài các Nghị quyết chuyên đề của Ban Chấp hành Trung ương về công tác xây dựng Đảng, công tác cán bộ, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã chỉ đạo xây dựng,

ban hành nhiều quy định, quy chế về công tác cán bộ nhằm kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong quản lý cán bộ.

Quy định số 23-QĐ/TW ngày 24/11/1987 của Bộ Chính trị khóa VI về quy chế quản lý cán bộ; Quy định số 76-QĐ/TW ngày 15/6/2000 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về giữ mối liên hệ với cấp ủy và nhân dân nơi cư trú của cán bộ, đảng viên; Quyết định số 286-QĐ/TW ngày 08/02/2010 của Bộ Chính trị ban hành quy chế đánh giá cán bộ, công chức; Quy 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; Quy định số 218-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị về việc ban hành quy định Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội tham gia góp ý xây dựng Đảng, chính quyền; 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; Quy định số 109-QĐ/TW ngày 03/01/2018 của Ban Bí thư 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 132-QĐ/TW ngày 08/3/2018 của Bộ Chính trị về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị; Quyết định số 179-QĐ/TW ngày 25/02/2019 của Ban Chấp hành Trung ương về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ; 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; Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên

quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”... Đây là những văn bản quan trọng nhằm điều chỉnh, ngăn chặn hành vi sai trái trong công tác cán bộ, góp phần đặc lực để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Các cơ quan nhà nước đã cụ thể hóa nghị quyết của Đảng thành các văn bản pháp luật để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Khoản 3 Điều 2 Hiến pháp năm 2013 nêu rõ: “Quyền lực nhà nước là thống nhất, có sự phân công, phối hợp, kiểm soát giữa các cơ quan nhà nước trong việc thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp”, vấn đề kiểm soát quyền lực giữa các cơ quan nhà nước trong quá trình thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp là một điểm mới trong Hiến pháp năm 2013, trở thành một nội dung hiến định. Khái niệm kiểm soát không chỉ là kiểm soát “giữa các cơ quan nhà nước”, mà còn là kiểm soát đối với từng cơ quan nhà nước, từng cán bộ, công chức nhà nước. Các đảng viên được tham gia bầu cử, được bổ nhiệm giữ các chức vụ trong các cơ quan nhà nước phải tuân thủ theo quy định của Hiến pháp và pháp luật. Công tác bầu cử, bổ nhiệm cán bộ và công chức trong các cơ quan nhà nước cũng phải chịu sự kiểm soát quyền lực của Nhân dân và của các cơ quan nhà nước thực hiện quyền lập pháp, tư pháp, không phân biệt công chức đó là đảng viên, cấp ủy viên hay là người ngoài Đảng.

Quốc hội, Chính phủ ban hành nhiều luật, nghị định; các bộ, ngành ban hành nhiều thông tư liên quan đến công tác xây dựng, quản lý cán bộ, công chức, trong đó có những quy định, quy chế về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, công chức như: Luật Cán bộ,

công chức; Luật Viên chức; Luật Tổ chức Chính phủ; Luật Tổ chức chính quyền địa phương; Luật Thanh tra; Luật Phòng, chống tham nhũng... trong đó có nhiều nội dung cụ thể về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Nội dung của các văn bản nêu trên đã quy định khá rõ vai trò, trách nhiệm của chính quyền các cấp trong việc quản lý cán bộ, công chức.

Bốn là, kết hợp chặt chẽ trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền với phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và Nhân dân tham gia kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Việc phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và Nhân dân tham gia kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ về thực chất là xây dựng mối quan hệ quyền lực giữa Đảng, Nhà nước và Nhân dân trong một thể chế chính trị dân chủ của Việt Nam.

Ở Việt Nam, quyền lực là thống nhất, quyền lực đó là của Nhân dân, như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh: “Nước ta là nước dân chủ. Bao nhiêu lợi ích đều vì dân. Bao nhiêu quyền hạn đều của dân”. Quyền lực của Đảng, của Nhà nước là do Nhân dân giao cho, được Nhân dân ủy quyền cho. Vì vậy, khi các chủ thể sử dụng quyền lực đó thì Nhân dân phải được kiểm soát. Điều này được thể hiện trong Cương lĩnh, đường lối của Đảng, trong Hiến pháp và trong điều lệ của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ năm khóa VI về một số vấn đề cấp bách trong công tác xây dựng Đảng nêu rõ: “Việc nhận xét, đánh giá, bổ trí, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật cán bộ và cho cán bộ hưu trí nhất thiết do tập thể cấp có thẩm quyền bàn bạc, quyết định. Khi

lựa chọn, để bạt cán bộ vào các chức vụ lãnh đạo và quản lý nhất thiết lấy ý kiến của cán bộ, đảng viên, quần chúng có liên quan”⁽¹⁷⁾. Quy định số 23-QĐ/TW ngày 24/11/1987 của Bộ Chính trị khóa VI về quy chế quản lý cán bộ cũng khẳng định: “Bảo đảm nguyên tắc tập thể, dân chủ và trách nhiệm của thủ trưởng trong việc quản lý cán bộ: những quyết định quan trọng về cán bộ như nhận xét, đánh giá cán bộ, bố trí, đề bạt, thi hành kỷ luật... đối với cán bộ đều phải do tập thể có thẩm quyền quyết định... Phải bảo đảm dân chủ thực sự trong việc bầu cử các cấp ủy đảng, ban chấp hành các đoàn thể nhân dân và các cơ quan dân cử. Phải lấy ý kiến của cán bộ, đảng viên và quần chúng khi xem xét lựa chọn để đề bạt cán bộ vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý”⁽¹⁸⁾.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ ba khóa VII tiếp tục khẳng định quan điểm: “Phải nắm vững nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo và quản lý cán bộ, đồng thời phát huy trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị trong công tác cán bộ”⁽¹⁹⁾. Việc Bộ Chính trị khóa XI ban hành Quyết định số 217-QĐ/TW và Quyết định số 218-QĐ/TW đã thể hiện và khẳng định vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội trong công tác xây dựng Đảng, chính quyền, xây dựng đội ngũ cán bộ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Sự ra đời của 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 là sự tích hợp, kết quả của một quá trình nhận thức, kế thừa và phát triển quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung,

về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ nói riêng. Những nội dung của Quy định số 205-QĐ/TW cũng thể hiện bản chất, quan điểm của Đảng ta về công tác cán bộ; là đòi hỏi của thực tiễn công tác xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ. Tuy nhiên, để việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ thực sự đạt hiệu quả cao, Đảng ta cần tiếp tục có quan điểm, chủ trương, nghị quyết phù hợp với tình hình thực tế của đất nước và quá trình hội nhập quốc tế là rất quan trọng, cùng với đó, việc tổ chức thực hiện nghiêm túc, quyết liệt các chủ trương, nghị quyết đó trong thực tiễn lại quan trọng hơn nhiều, như V.I.Lênin từng nhấn mạnh: “Hiện nay đó là then chốt; nếu không thể thì tất cả mọi mệnh lệnh và quyết định sẽ chỉ là mớ giấy lộn”⁽²⁰⁾□

Ghi chú:

(1), (2) Đảng Cộng sản Việt nam, *Văn kiện Đảng toàn tập*, tập 16, Nxb CTQG-ST, tr.339-340, tr.344-345

(3), (4) *Sđd*, tập 34, tr.27, tr.40

(5), (6) *Sđd*, tập 37, tr.632, tr.629

(7), (8) *Sđd*, tập 43, tr.357, tr.358

(9) *Sđd*, tập 47, tr.469

(10), (17) *Sđd*, tập 49. tr.281, tr.281

(11), (15). (16) *Sđd*, tập 56, tr.342, tr.350, tr.354

(12) *Sđd*, tập 63, tr.725

(13), (14) *Sđd*, tập 66, tr.105, tr.259

(18) *Sđd*, tập 48, tr.463

(19) *Sđd*, tập 52, tr.104

(20) V.I.Lênin, *Toàn tập*, tập 44, Nxb Tiến bộ, M.1976, tr.449

Nguồn: Tạp chí Tổ chức nhà nước.- 2022.- Số 5.- Tr.3-8.

QUAN ĐIỂM CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

✍ TS. VŨ TIỀN DŨNG

-

NGUYỄN THỊ LƯƠNG THIÊN

Khoa Lý luận chính trị, Trường Đại học Xây dựng Hà Nội

(Mặt trận) - Trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn chú trọng tới việc xây dựng đội ngũ cán bộ. Ở thời điểm lịch sử của Người, công tác cán bộ đã được hoạch định một cách khoa học và hiệu quả. Tìm hiểu, vận dụng hợp lý những tư tưởng của Người về công tác cán bộ là điều kiện để chúng ta thực hiện tốt công tác cán bộ, đồng thời cũng là để ghi tạc và phát huy những bài học quý báu mà Bác đã để lại cho Đảng và Nhân dân.



Là người sáng lập, lãnh đạo và rèn luyện Đảng ta, hơn ai hết Chủ tịch Hồ Chí Minh thấy rất rõ vị trí, vai trò của cán bộ. Ảnh TL

Cán bộ là ai?

Người đưa ra quan điểm có tính chất nền tảng xuyên suốt: “*Cán bộ là cái gốc của mọi công việc*”; “*Cán bộ là tiền vốn của Đoàn thể. Có vốn thì 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*”; hoặc “*Cán bộ là cái dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy toàn bộ máy cũng tê liệt. Cán bộ là người đem chính sách của Chính phủ, của Đoàn thể thi hành trong nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thể thực hiện được*”. Như vậy, vai trò của đội ngũ cán bộ là vô cùng quan trọng trong toàn bộ sự vận hành của một xã hội.

Lựa chọn, cất nhắc cán bộ

Trong công tác cán bộ, khâu lựa chọn, cất nhắc cán bộ phải được đặt lên hàng đầu. Theo Bác, lựa chọn cán bộ như khâu chọn giống, nếu giống tốt ắt cây sẽ tốt. Việc lựa chọn cán bộ phải dựa vào các tiêu chí: “*a. Những người đã tỏ ra rất trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh. b. Những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết dân chúng. c. Những người có thể phụ trách giải quyết các vấn đề, trong những hoàn cảnh khó khăn... Người lãnh đạo đứng đắn cần phải: Khi thất bại không hoang mang, khi thắng lợi không kiêu ngạo. Khi thi hành các nghị quyết kiên quyết, gan góc không sợ khó khăn. d. Những người luôn luôn giữ đúng kỷ luật*”.

Theo Người, “*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 họ xuống, chờ lúc họ làm khá, lại cất nhắc lên. Một cán bộ bị nhắc lên, thả xuống ba lần như thế là

hồng cả đời”.

Để công tác cán bộ mang tính khách quan và tạo động lực lan tỏa, Người cho rằng: *“Cất nhắc cán bộ, phải vì công tác, tài năng, vì cổ động cho đồng chí khác thêm hăng hái. Như thế, công việc nhất định chạy”.*

Yêu cầu về phẩm chất, năng lực. Trước hết, cán bộ phải có đạo đức cách mạng. Đây là yêu cầu “gốc”, “nguồn”. *“Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”*; *“Phải đặt lợi ích của Đảng ra trước, lợi ích của cá nhân lại sau”*; *“Không tham địa vị. Không tham tiền tài. Không tham sung sướng. Không ham người tâng bốc mình. Vì vậy mà quang minh chính đại, không bao giờ hủ hóa. Chỉ có một thứ ham là: ham học, ham làm, ham tiến bộ”.*

Không ít lần, Bác lưu ý rằng: *“Đảng không phải là một tổ chức để làm quan phát tài”*. Do vậy, người cán bộ cách mạng không phải là người “làm quan cách mạng”. Người cán bộ phải tận tụy với sự nghiệp cách mạng, phải trung thành với Đảng, với Tổ quốc, *“phải làm tròn nhiệm vụ giải phóng dân tộc, làm cho Tổ quốc giàu mạnh, đồng bào sung sướng”*. Trung thành ở đây trước hết đòi hỏi cán bộ phải hoàn thành tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của mình được giao, kể cả trong thời kỳ cách mạng dân tộc dân chủ nhân dân và kể cả khi thời bình, xây dựng đất nước; khi gặp thắng lợi thì không kiêu căng, chủ quan, tự mãn; khi gặp khó khăn, gian khổ, trở ngại thì không hoang mang, dao động; *“vô luận hoàn cảnh thế nào, lòng họ cũng không thay đổi”*. Cũng theo quan điểm của Người, chỉ có lòng nhiệt tình không thôi thì chưa đủ, mà người cán bộ còn phải có tri thức nữa.

Sử dụng cán bộ

Người đưa ra quan điểm dùng cán bộ đúng với năm nội dung cơ bản: “*Phải có độ lượng vĩ đại thì mới có thể có thái độ và tinh thần chỉ công vô tư đối với cán bộ, không có thành kiến, khiến cán bộ không bị bỏ rơi. Phải có tinh thần rộng rãi mới có thể gần gũi với những người mà mình không ưa. Phải có tính chịu khó dạy bảo mới có thể nâng đỡ những cán bộ còn kém, giúp cho họ tiến bộ. Phải sáng suốt mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây mà cách xa cán bộ tốt. Phải có thái độ vui vẻ, thân mật, cán bộ mới vui lòng gần gũi mình*”.

Bác cho rằng: “*Dùng người như dùng gỗ, người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tùy chỗ mà dùng được*”. Người cũng dặn dò rằng: “*Năng lực của người không phải hoàn toàn do tự nhiên mà có, mà một phần lớn do công tác, do tập luyện mà có. Lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hóa tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hóa ra tài nhỏ*”.

Theo Bác, điều kiện cần cho sự thành công ở các vị trí công việc là đặt cán bộ ở đúng vị trí của họ: “*Tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta cắt làm việc nhỏ, ai có năng lực về việc gì, ta đặt ngay vào việc ấy. Biết dùng người như vậy, ta sẽ không lo gì thiếu cán bộ*”; “*Đảng ta gồm có hàng triệu người, hàng vạn cán bộ. Trong đó, sĩ, công, nông, thương, binh đều có. Từng lớp xã hội khác nhau, trình độ, văn hóa khác nhau; tính tình cá nhân cũng không giống hết. Sao cho đối đãi đúng với mọi người? Đó là một vấn đề rất trọng yếu*”.

Việc trọng dụng nhân tài theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh là phải làm thường xuyên, liên tục như “*người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta*”.

Chủ tịch Hồ Chí Minh phê phán những bệnh sau đây: “1. *Ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, vì cho họ tốt hơn người bên ngoài; 2. Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình mà chán ghét những người chính trực; 3. Ham dùng những người tính tình hợp với mình mà tránh những người tính tình không hợp với mình*”. Bác phê phán căn bệnh cá nhân chủ nghĩa, coi đó như một thứ “vi trùng rất độc”, nó là thứ “*bệnh mẹ*”, “*do nó mà sinh ra các thứ bệnh rất nguy hiểm*”.

Đào tạo cán bộ

“Sửa đổi lỗi làm việc” là một tác phẩm thể hiện khá toàn diện những tư tưởng cốt lõi của Hồ Chí Minh về vấn đề “nuôi dạy cán bộ”, lựa chọn cán bộ, dùng cán bộ và chính sách đối với cán bộ. Người chỉ rõ: “*Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém. Vì vậy, Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu*”. Theo Bác, “*Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng*”. “Không phải vài ba tháng, hoặc vài ba năm, mà đào tạo được một người cán bộ tốt. Nhưng cần phải công tác, tranh đấu, huấn luyện lâu năm mới được. Trái lại, trong lúc tranh đấu, rất dễ mất một người cán bộ”.

“Phải giải thích rõ ràng, làm cho họ tự trông thấy, tự nhận rõ sai lầm, làm cho họ vui lòng sửa đổi, chứ không phải bị cưỡng bức mà sửa đổi”.

Bác căn dặn: Phải yêu thương cán bộ, “*Nhưng yêu thương không phải là vô vể, nuông chiều, thả mặc. Yêu thương là giúp họ học tập thêm, tiến bộ thêm... Luôn chú ý đến công tác của họ, kiểm thảo họ. Hễ thấy khuyết điểm thì giúp họ sửa chữa ngay...*”.

Đánh giá cán bộ

Người có quan điểm toàn diện và quan điểm lịch sử cụ thể trong công tác đánh giá cán bộ: Đánh giá cán bộ: *“trong thế giới, cái gì cũng biến hóa. Tư tưởng của người cũng biến hóa. Vì vậy, cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hóa... Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau”*; *“Xem xét cán bộ, không chỉ xem ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà phải xem toàn cả lịch sử, toàn cả công việc của họ...”*. *“Phê bình cán bộ”* tức là thái độ ứng xử đối với cán bộ khi họ có sai lầm, khuyết điểm. Quan điểm nền tảng của Hồ Chí Minh ở đây là *“Người đời ai cũng có khuyết điểm. Có làm việc thì có sai lầm. Chính vì thế, người cán bộ không sợ sai lầm và khuyết điểm. Vấn đề là ở chỗ họ có nhận ra và cố gắng sửa chữa sai lầm, khuyết điểm không, và người lãnh đạo có tìm ra cách giúp cán bộ sửa chữa sai lầm, khuyết điểm không.*

Giải pháp về công tác cán bộ

Thấm nhuần tư tưởng của Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ, kể từ khi ra đời đến nay, Đảng Cộng sản Việt Nam do Người sáng lập và rèn luyện đã không ngừng quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ để đáp ứng yêu cầu của từng giai đoạn cách mạng.

Một trong những nội dung rất quan trọng trong phương hướng công tác xây dựng Đảng được Đại hội XIII của Đảng thông qua đó là: *“Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Xây dựng, hoàn thiện chính sách phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài; có cơ chế bảo vệ những cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với*

khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung...”.

Để góp phần vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, cần nghiên cứu và chỉ đạo thực hiện tốt một số nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; coi đây là một trong những nhiệm vụ hàng đầu trong xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển của cơ quan, đơn vị. Hằng năm, các cấp ủy đảng phối hợp với lãnh đạo cơ quan, đơn vị xây dựng kế hoạch cụ thể, rà soát và tạo điều kiện để cán bộ, đảng viên được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, phù hợp với vị trí việc làm và yêu cầu công tác của cơ quan, đơn vị. Coi đây là một trong những tiêu chí đánh giá cán bộ hằng năm.

Thứ hai, quy định vị trí việc làm để chuẩn hóa các điều kiện của cán bộ ở mọi vị trí công việc và có quy trình nâng cao dần điều kiện vị trí việc làm phù hợp với từng điều kiện, hoàn cảnh cũng như yêu cầu của công việc.

Thứ ba, tăng cường kiểm soát quyền lực cán bộ. Hoàn thiện cơ chế, chính sách để đội ngũ cán bộ không dám, không thể, không muốn lạm quyền, lạm dụng.

Thứ tư, tạo điều kiện và thực hiện tốt chính sách thu hút, trọng dụng, sử dụng nhân tài. Quy trình tuyển dụng mọi vị trí việc làm trong hệ thống chính trị cần được minh bạch, công khai và công bằng.

Thứ sáu, cần xây dựng quỹ nhân tài (của Nhà nước hoặc xã hội hóa bằng nguồn vốn của tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân trong và ngoài nước) để góp phần khơi dậy, phát huy tinh thần sáng tạo của các cá nhân kiệt xuất.

Tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ là kết tinh truyền thống dùng người của ông cha ta trong lịch sử, là đỉnh cao của “nghệ thuật” hay “phương sách” dùng người - bí quyết thành công của sự nghiệp cách mạng.

Đó là tư tưởng vĩ đại đầy tính nhân văn và khoa học. Ngày nay, những tư tưởng đó đã trở thành những bài học, những nguyên tắc trong công tác cán bộ của Đảng. Nhờ đó mà Đảng và Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tập hợp được hiền tài, đã thu hút được các nhân sỹ yêu nước, đã thu hút được tất cả các lực lượng đoàn kết xung quanh Đảng, đưa đến thành công của cách mạng Tháng Tám vĩ đại, thắng lợi Điện Biên Phủ chấn động địa cầu, đại thắng mùa Xuân 1975 hào hùng.

Tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ là những tư tưởng tiến bộ, khoa học và nhân văn, là chìa khoá, kim chỉ nam cho chúng ta học tập, kế thừa và phát huy trong sự nghiệp đổi mới, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ công bằng, văn minh. Các thế hệ cán bộ, công chức, Đảng viên vừa thấm thía những bài học vô giá của Người, vừa nguyện hết lòng phấn đấu, hi sinh cho công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội, mãi giữ vững niềm tin và tình cảm dành cho lãnh tụ kính yêu□

Chú thích

- (1) Hồ Chí Minh toàn tập, NXB. Chính trị quốc gia, Hà Nội 2005, T5
- (2) Hồ Chí Minh: Toàn tập, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, HN, 2011, T.6
- (3) Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Hà Nội 2021

Nguồn: <https://tapchimattran.vn/nguyen-cuu/quan-diem-cua-chu-tich-ho-chi-minh-ve-cong-tac-can-bo-52182.html>.

PHẦN II
THỰC TIỄN VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH
VÀ QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG VỀ CÔNG TÁC
CÁN BỘ HIỆN NAY

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH
VỀ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

PGS, TS NGUYỄN VIỆT THÔNG

Tổng Thư ký Hội đồng Lý luận Trung ương

Ngày nhận bài: 16/4/2020 Ngày biên tập: 25/4/2020 Ngày duyệt đăng: 25/5/2020

Tóm tắt: Để thực hiện tốt công tác chuẩn bị cho đại hội đảng các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, một trong những vấn đề mà toàn Đảng, toàn dân ta đang quyết tâm là xây dựng được đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Do đó, phải nhận thức một cách đầy đủ, sâu sắc, toàn diện vai trò, vị trí của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ, đồng thời tiếp tục vận dụng, phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ trong bối cảnh nước ta đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Từ khóa: Cán bộ; công tác cán bộ; tư tưởng Hồ Chí Minh; vận dụng sáng tạo.

Abstract: To properly prepare for the meetings of the party Union at various levels and the 13th National Congress of Deputies of the Party, one of the objectives that our Party and people are determined to accomplish is to develop a staff of strategic officers with sufficient and adequate qualities, qualiifications, and reputation. Therefore, it is necessary to have a complete, deep, and thorough understanding of the role and positions of the staff of officers and personnel operation, as well as creatively applying Ho Chi Minh Though to the current context of industrialization, modernization, and International integration in Vietnam.

Keywords: *officers; personnel operation; Ho Chi Minh Thought; creative application.*

1 ● Nhận thức đầy đủ, sâu sắc, toàn diện vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Vận dụng sáng tạo và phát triển quan điểm chủ nghĩa Mác-Lênin về cán bộ và công tác cán bộ, kế thừa truyền thống tốt đẹp của dân tộc, căn cứ vào thực tiễn, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu ra nhiều luận điểm ngắn gọn nhưng chính xác, sâu sắc về cán bộ và công tác cán bộ: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”. “Muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém”⁽¹⁾.

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta đã vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ; nhận thức về cán bộ và công tác cán bộ ngày càng rõ hơn. Bên cạnh đó, nhận thức ở một bộ phận cán bộ, đảng viên về vai trò, vị

trí của cán bộ, công tác cán bộ còn hạn chế, bất cập. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 Hội nghị Trung ương lần thứ 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, đã chỉ rõ: “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”⁽²⁾. Nghị quyết đã xác định rõ hơn vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ: “Cán bộ là nhân dân 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”⁽³⁾.

Vì vậy, quan điểm đúng đắn này cần được nhận thức đầy đủ hơn nữa ở mọi cấp, mọi ngành, mọi tổ chức và toàn thể cán bộ, đảng viên.

2. Vận dụng và thực hiện tốt hơn các khâu của công tác cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn khẳng định, công tác cán bộ có ý nghĩa vô cùng quan trọng; muốn có cán bộ tốt, phải chú trọng công tác cán bộ. Công tác cán bộ gồm nhiều khâu: tuyển chọn, đào tạo, huấn luyện, đánh giá, sử dụng và chính sách cán bộ.

Một là, coi trọng khâu tuyển chọn cán bộ.

Đây là khâu đầu tiên và rất quan trọng. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: “Khâu chọn giống, nếu giống tốt ắt cây sẽ tốt”; đồng thời Người đã đưa ra các tiêu chí để lựa chọn cán bộ:

“a) Những người đã tỏ ra rất trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh.

b) Những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết việc dân chúng.

c) Những người có thể phụ trách giải quyết các vấn đề trong những hoàn cảnh khó khăn. Ai sợ phụ trách và không có sáng kiến thì không phải người lãnh đạo. Người lãnh đạo đúng đắn cần phải: Khi thất bại không hoang mang, khi thắng lợi không kiêu ngạo. Khi thi hành các nghị quyết kiên quyết, gan góc, không sợ khó khăn.

d) Những người luôn giữ đúng kỷ luật”⁽⁴⁾.

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về lựa chọn cán bộ, Đảng ta đã ban hành nhiều văn bản đề cập đến tiêu chí cán bộ. Tại Chỉ thị số 35-CT/TW về đại hội đảng các cấp tiến tới Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII. Đảng ta nêu rõ: “Việc lựa chọn, giới thiệu nhân sự cấp ủy khóa mới phải quán triệt sâu sắc Nghị quyết số 26-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng và tiêu chuẩn cán bộ nêu tại Quy định số 89-QĐ/TW, Quy định số 90-QĐ/TW của Bộ Chính trị khóa XII ⁽⁵⁾. Cấp ủy các cấp căn cứ vào tiêu chuẩn chung nêu tại Chỉ thị số 35-CT/TW để cụ thể hóa cho phù hợp với đặc điểm, yêu cầu của cấp mình. Kiên quyết sàng lọc, không để lọt vào cấp ủy khóa mới những người bản lĩnh chính trị không vững vàng; phẩm chất, năng lực, uy tín giảm sút;

thiếu gương mẫu, mất đoàn kết, cục bộ, bè phái, cơ hội, thấy đúng không dám bảo vệ, thấy sai không dám đấu tranh; có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ; chạy chức, chạy quyền, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, “lợi ích nhóm”, vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, quy chế, quy định hiện hành của Đảng, Nhà nước, tiêu chuẩn chính trị và những điều đảng viên không được làm; quan liêu, cửa quyền, thiếu gần bó mật thiết với nhân dân; bản thân hoặc vợ (chồng), con vi phạm các quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước làm ảnh hưởng tới uy tín cơ quan, đơn vị, bản thân cán bộ, kết quả thực hiện nhiệm vụ không cao.

Nhiều nghị quyết, quy định của Đảng gần đây đã xác định được những biểu hiện của suy thoái, của chạy chức, chạy quyền. Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ tư, khóa XII đã chỉ rõ 27 biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” của cán bộ, đảng viên. Ngày 23/9/2019, Bộ Chính trị khóa XII đã ban hành Quy định số 205-QĐ/TW về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền. Quy định số 205-QĐ/TW đã chỉ rõ sáu (06) hành vi chạy chức, chạy quyền và tám (08) hành vi bao che, tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền.

Đảng ta đã ban hành nhiều quy định về nêu gương của cán bộ, đảng viên như: 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 55-QĐ/TW ngày 19/12/2016 của Bộ Chính trị về một số việc cần làm ngay để tăng cường trách

nhiệm nêu gương; Quy định số 08-QĐi/TW ngày 25/10/2018 của Ban Chấp hành Trung ương 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; Quy trình và hồ sơ nhân sự cấp ủy cấp tỉnh nhiệm kỳ 2020-2025... Đặc biệt, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII đã ban hành Quy định số 214-QĐ/TW ngày 02/01/2020 về “Khung 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”.

Có thể nói, hệ thống các văn bản liên quan đến lựa chọn cán bộ hiện nay đã tương đối đầy đủ, toàn diện và rõ ràng, vấn đề đặt ra là căn cứ vào các quy định, quy chế, quy trình của Trung ương, các cấp ủy, tổ chức đảng cần cụ thể hóa tiêu chí lựa chọn cán bộ cho phù hợp với cấp mình trong tình hình mới.

Hai là, coi trọng và đổi mới việc đào tạo, huấn luyện cán bộ.

Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”⁽⁶⁾; “Bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau là một công việc rất quan trọng và rất cần kíp”⁽⁷⁾. Huấn luyện cán bộ về chuyên môn, nghiệp vụ theo phương châm làm việc gì học việc nấy; huấn luyện chính trị; huấn luyện văn hóa, khoa học, kỹ thuật; huấn luyện toàn diện;... Người chỉ rõ, huấn luyện phải thiết thực và chu đáo, nghĩa là phải nắm được nhu cầu để huấn luyện. Phải xem xét, nghiên cứu mục đích huấn luyện ai, ai huấn luyện, huấn luyện như thế nào, phải kiểm tra ra sao và bài học cần phải áp dụng là gì.v.v. Người cũng chỉ ra những khuyết điểm trong huấn luyện cán bộ, như lý luận và thực tế không ăn khớp, tư duy chính trị thì mênh mông mà không thiết

thực, huấn luyện nhiều mà hiệu quả ít.v.v. Bản thân Người là một tấm gương mẫu mực trong huấn luyện, đào tạo cán bộ.

Đảng ta luôn coi trọng đào tạo, huấn luyện cán bộ. Tuy nhiên, “Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm đổi mới, chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận và thực tiễn, chưa gắn với quy hoạch và theo chức năng”⁽⁸⁾. Vì vậy, Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 7, khóa XII đã chỉ rõ: xây dựng Chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và học tập ngoại ngữ. Gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh và đẩy mạnh thực hiện luân chuyển cán bộ, lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị để rèn luyện qua thực tiễn ở các lĩnh vực, địa bàn khác nhau.

Ba là, đánh giá cán bộ phải khách quan, có tiêu chí rõ ràng.

Đánh giá cán bộ là việc rất hệ trọng. Đánh giá đúng sẽ là cơ sở để bố trí, sử dụng đúng. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ, khi xem xét, đánh giá cán bộ phải thực sự khách quan, phải hiểu cán bộ. Đánh giá chính xác cán bộ là việc khó, phức tạp. Người căn dặn: “Trong thế giới, cái gì cũng biến hóa”⁽⁹⁾. Tư tưởng của người cũng biến hóa. Vì vậy cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hóa. Đồng thời, Người chỉ rõ: Xem xét cán bộ, không chỉ xem ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ, Không chỉ xem một việc, một lúc mà phải xem toàn bộ cả lịch sử, tất cả công việc của họ”⁽¹⁰⁾. Theo đó, để đánh giá đúng cán bộ, phải căn cứ theo các tiêu chí và kết quả thực tiễn công tác của cán bộ.

Đảng ta đã ban hành nhiều văn bản về đánh giá cán bộ, Bên cạnh kết quả đạt được, việc đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu từ nhiều năm

nay. Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 7, khóa XII thẳng thắn thừa nhận: “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”⁽¹¹⁾. Do đó, Nghị quyết xác định; “Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, 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”⁽¹²⁾. Ngoài những quy định đã ban hành, như Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị khóa XII về “Khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp”, Quy định số 90- QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị khóa XII 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”, Ban Chấp hành Trung ương đã ban hành Quy định số 214-QĐ/TW về “Khung 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”... Trên cơ sở bộ khung tiêu chí, cần có những quy định cụ thể hóa đối với từng loại cán bộ ở các cấp, nhất là trách nhiệm của người đứng đầu trong đánh giá cán bộ.

Bốn là, bố trí, sử dụng cán bộ cho đúng, cho khéo.

Bố trí, sử dụng cán bộ là một khâu có ý nghĩa quyết định trong công tác cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu nhiều luận điểm về bố trí, sử dụng cán bộ rất ngắn gọn, rõ ràng, chính xác, dễ nhớ, dễ thực hiện. Người chỉ rõ phải bố trí “người nào việc này”, “phải bố trí cán

bộ một cách cho đúng”⁽¹³⁾, “phải khéo dùng cán bộ”⁽¹⁴⁾. Người cũng sớm chỉ ra những chứng bệnh trong việc bố trí, sử dụng cán bộ: “Lúc dùng cán bộ, nhiều người phạm vào những chứng bệnh sau đây:

1. Ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài.

2. Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực.

3. Ham dùng những người tính tình hợp với mình, mà tránh những người tính tình không hợp với mình.

Vì những bệnh đó, kết quả những người kia đã làm bậy, mình cũng cứ bao dung, che chở, bảo hộ, khiến cho chúng ngày càng hư hỏng. Đối với những người chính trực thì bới lông tìm vết để trả thù. Như thế, cố nhiên là hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả đánh giá của người lãnh đạo”⁽¹⁵⁾.

Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ thế nào là dùng cán bộ đúng:

“- Mình phải có độ lượng vĩ đại thì mới có thể đối với cán bộ một cách chí công vô tư, không có thành kiến, khiến cho cán bộ khỏi bị bỏ rơi.

- Phải có tinh thần rộng rãi, mới có thể gần gũi những người mình không ưa.

- Phải có tính chịu khó dạy bảo, mới có thể nâng đỡ những đồng chí còn kém, giúp cho họ tiến bộ.

- Phải sáng suốt, mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây, mà cách xa cán bộ tốt.

- Phải có thái độ vui vẻ, thân mật, các đồng chí mới vui lòng gần gũi mình”⁽¹⁶⁾.

Trong hơn 20 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ ba, khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, bên cạnh những thành tựu đạt được, thì “việc sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu 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 hẩu” xảy ra ở một số nơi gây bức xúc trong dư luận xã hội”⁽¹⁷⁾. Vì vậy, Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 7, khóa XII về công tác cán bộ đã xác định nhiệm vụ, giải pháp đổi mới công tác ứng cử, bầu cử, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ: hoàn thiện các quy định, quy chế đề cử cấp ủy các cấp có cơ cấu hợp lý, tinh giảm số lượng và nâng cao chất lượng, không nhất thiết địa phương, cơ quan, đơn vị nào cũng phải có cấp ủy viên. Tiếp tục thực hiện chủ trương bầu trực tiếp bí thư tại đại hội đảng bộ các cấp ở những nơi có đủ điều kiện; thực hiện nghiêm việc lựa chọn, bầu cử có số dư; ứng viên trước khi bổ nhiệm phải trình bày chương trình hành động và cam kết trách nhiệm thực hiện. Nói chung, cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp trên phải kinh qua vị trí chủ chốt cấp dưới; trường hợp đặc biệt do cấp ủy có thẩm quyền xem xét, quyết định. Nhân sự không trúng cử cấp ủy cấp dưới thì không giới thiệu đề bầu cấp ủy cấp trên. Cấp ủy các cấp và người đứng đầu phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, tạo điều kiện, cơ hội phát triển cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số. Xây dựng chỉ tiêu cơ cấu phù hợp, nếu chưa bảo đảm chỉ tiêu cơ cấu thì

phải đề trông, bổ sung sau; gắn việc thực hiện chỉ tiêu với trách nhiệm của cấp ủy và người đứng đầu. Quy định trách nhiệm của lãnh đạo và cấp ủy viên các cấp trong việc tiến cử người có đức, có tài; người đứng đầu có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng, tiến cử người thay thế mình. Có cơ chế phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội và triển vọng phát triển vào vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả vượt cấp, nhất là cán bộ trẻ.v.v

Để triển khai các nhiệm vụ, giải pháp nêu trên đòi hỏi cấp ủy, tổ chức đảng các cấp phải có quyết tâm cao, nỗ lực lớn. Phải tiếp tục cụ thể hóa đối với từng cấp, từng loại cán bộ theo từng giai đoạn cho phù hợp.

Năm là, thực hiện tốt chính sách cán bộ.

Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, cần có chính sách cán bộ đúng, phù hợp. Người căn dặn: “Thương yêu là giúp họ học tập thêm, tiến bộ thêm, Là giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn sinh hoạt, ngày thường thì điều kiện dễ chịu, khi ốm đau được chăm nom, gia đình họ khỏi thiếu thốn.v.v. Thương yêu là luôn chú ý đến công tác của họ, kiểm soát họ. Hễ thấy khuyết điểm thì giúp đỡ họ sửa chữa ngay, để vun trồng cái thói có gan phụ trách, có gan làm việc của họ”⁽¹⁸⁾. Đối với những cán bộ phạm sai lầm, khuyết điểm, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng căn dặn cần có tính nhân văn:“... phải giải thích rõ ràng, làm cho họ tự trông thấy, tự nhận rõ sai lầm đó, làm cho họ vui lòng sửa đổi, chứ không phải bị cưỡng bức mà sửa đổi”.

Đánh giá về việc xây dựng và thực hiện chính sách cán bộ, Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, khóa XII về công tác cán bộ cũng chỉ rõ: “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”⁽¹⁹⁾. Do đó, Nghị quyết đề ra nhiệm vụ, giải pháp: “Thực hiện lộ trình cải cách tiền lương phù hợp với từng nhóm đối tượng theo vị trí việc làm, chức danh, chức vụ, năng suất lao động, hiệu quả công tác và điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, nguồn lực của đất nước. Xây dựng chính sách nhà ở theo hướng Nhà nước thống nhất ban hành cơ chế, chính sách; địa phương quy hoạch đất ở, nhà ở; cán bộ, công chức, viên chức mua và thuê mua. Thực hiện nghiêm, đúng đắn, chính xác chế độ thi đua, khen thưởng”⁽²⁰⁾.

Để thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp trên, yêu cầu cấp ủy, tổ chức đảng các cấp, nhất là người đứng đầu phải xây dựng kế hoạch, lộ trình cụ thể để thực hiện phù hợp với từng loại cán bộ, ở từng cấp, từng ngành.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ rất bao quát, toàn diện. Người là tấm gương mẫu mực về cán bộ và công tác cán bộ. Tư tưởng và tấm gương của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ có tính lý luận và thực tiễn vô cùng quý giá. Sau hơn 20 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ ba, khóa VIII về Chiến lược cán bộ, 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 thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước: “Sự trưởng thành, lớn mạnh và phát triển của đội ngũ cán bộ 20 năm qua là nhân tố then chốt, quyết định làm

nên những thành tựu, có ý nghĩa lịch sử của công cuộc đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Song, những khuyết điểm, yếu kém của một bộ phận không nhỏ cán bộ và những hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ cũng là một nguyên nhân chủ yếu làm cho đất nước phát triển không tương xứng với tiềm năng, thế mạnh và mong muốn của chúng ta, làm suy giảm niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước”⁽²¹⁾.

Để xây dựng được đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, cần tiếp tục vận dụng, phát triển và thực hiện tốt tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ trong công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước hiện nay□

Ghi chú:

(1), (4), (6), (9), (10), (13), (14), (15), (16), (18) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQGST, H.2011, tr.309, tr.315, tr.309, tr.317-318, tr.318, tr.314, tr.314, tr.318-319, tr.319, tr.322-323

(2) (3), (8), (11), (12), (17), (19), (20), (21) Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, H.2018, tr.51, tr.54, tr.48.tr.48, tr.62-63, tr.49, tr.49, tr.66, tr.50

(5) Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị khóa XII về Khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; Quy định số 90-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị khóa XII về Tiêu chí chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý

(7) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 12, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.622

Nguồn: Tạp chí Tổ chức nhà nước.- 2020.- Số 5.- Tr.41-45.

KẾ THỪA VÀ PHÁT TRIỂN TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA ĐẢNG VÀ NHÀ NƯỚC TA TỪ ĐỔI MỚI (1986) ĐẾN NAY

✍ GS, TS TRẦN VĂN PHÒNG

**Ủy viên Hội đồng Lý luận Trung ương,
Viện trưởng Viện Triết học,
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Tóm tắt: Cán bộ và công tác cán bộ, cùng với đó là chính sách cán bộ, có vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp cách mạng, nhất là trong giai đoạn Việt Nam đang đẩy mạnh công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Một trong những di sản vô giá mà Chủ tịch Hồ Chí Minh để lại cho chúng ta là những lời dạy, những chỉ dẫn của Người về Vị trí, vai trò của cán bộ, về chính sách cán bộ nói chung, đặc biệt là về công tác đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, lựa chọn, sử dụng cán bộ. Bài viết khái quát những thành quả trong việc kế thừa và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước ta từ đổi mới (năm 1986) đến nay.

***Từ khóa:** Cán bộ và công tác cán bộ; Đảng và Nhà nước ta; kế thừa và phát triển; tư tưởng Hồ Chí Minh.*

Abstract: Official and cadre operations, together with cadre policies, play a particularly important role in the revolution process of Vietnam, especially in the period of promoting the industrialization and modernization of the

country. One of priceless heritages that President Ho Chi Minh has left us is his teachings and instructions on the position and role of officials, on cadre policies in general, especially in training, retraining, evaluating, selecting, and employing officials. This paper summarizes the achievements in inheriting and promoting Ho Chi Minh Thought about officials and cadre operation of the Party and our State from the reform era (1986) until now.

Keywords: Officials and cadre operations; Party and State; inherit and develop; Ho Chi Minh Thought.

Trong lãnh đạo sự nghiệp cách mạng nói chung, lãnh đạo sự nghiệp đổi mới nói riêng, Đảng Cộng sản Việt Nam rất chú trọng kế thừa và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ. Bởi lẽ, Đảng ta đã nhận thức sâu sắc nếu không có đội ngũ cán bộ có phẩm chất đạo đức, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có chuyên môn, nghiệp vụ, gắn bó mật thiết với nhân dân thì không thể đưa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống thành công. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “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 rõ, để đặt chính sách cho đúng” ⁽¹⁾.

1. Về vị trí, vai trò của cán bộ và công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn căn dặn: “Muôn việc

thành công hay thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”⁽²⁾. Cán bộ tốt hay kém phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó có đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Do vậy, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là công việc hết sức quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng, Nhà nước. Ngay từ những năm 20 của thế kỷ XX, khi còn hoạt động cách mạng ở nước ngoài, Người đã quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nguồn chuẩn bị cho việc thành lập Đảng. Người cho rằng: “cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Vì vậy, huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”⁽³⁾. Công việc gốc tức là công việc quan trọng nhất, cơ bản nhất, căn cơ nhất của Đảng. Người chỉ rõ: “Đảng phải nuôi dạy cán bộ như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta”⁽⁴⁾. Đảng phải đào tạo, bồi dưỡng cán bộ một cách toàn diện: huấn luyện nghề nghiệp, huấn luyện chính trị, huấn luyện văn hóa, huấn luyện lý luận.v.v...

Kế thừa và phát triển tư tưởng này của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và đào tạo, huấn luyện cán bộ, trong quá trình đổi mới, Đảng, Nhà nước ta đã rất quan tâm tới cán bộ và công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Dưới sự lãnh đạo trực tiếp của Ban Chấp hành Trung ương, Ban Bí thư Trung ương, Bộ Chính trị qua các nhiệm kỳ Đại hội ĐBTQ của Đảng, các học viện, nhà trường của Đảng trong thời kỳ đổi mới đã thực hiện đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy, tăng cường kỷ cương, kỷ luật học tập, đổi mới phương thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập,v.v., đào tạo, bồi dưỡng hàng chục vạn cán bộ các cấp khác nhau cho hệ thống chính trị. Đảng ta đã ban hành nhiều nghị quyết chuyên đề, kết luận về cán bộ, công tác cán bộ. Điền

hình như Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ ba khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (tháng 6/1997); Báo cáo của Bộ Chính trị trình Hội nghị Trung ương lần thứ chín khóa X; Kết luận của Hội nghị Trung ương lần thứ chín khóa X về tổng kết 10 năm thực hiện nghị quyết Trung ương lần thứ ba khóa VIII (tháng 12/2008); Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ tư khóa XI Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay (tháng 01/2012); Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 4 khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ (tháng 10/2016) cho phù hợp tình hình thực tiễn mới. Đến nay, trong toàn Đảng có hệ thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh gồm 6 đơn vị hợp thành, 63 Trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương: 11 trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các bộ, ban, ngành và hàng trăm trung tâm chính trị cấp huyện để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là đảng viên cho hệ thống chính trị.

Bên cạnh đó, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ và các bộ, ngành, địa phương đã chú trọng việc xây dựng và ban hành hệ thống văn bản pháp luật và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Điển hình như: Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 phê duyệt Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025”; Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; Thông tư số 10/2017/TT-BNV của Bộ Nội vụ quy định về đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; Thông tư số 01/2018/TT-BNV của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực

hiện một số điều của Nghị định số 101/ 2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; Thông tư số 36/2018/ TT-BTC của Bộ Tài chính hướng dẫn việc lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; Chỉ thị số 28/CT- TTg ngày 18/9/2018 về đẩy mạnh bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức; Quyết định số 705/QĐ-TTg ngày 07/6/2019 phê duyệt Đề án “Sắp xếp, tổ chức lại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thuộc các cơ quan trong hệ thống chính trị đến năm 2030”; Quyết định số 1659/ QĐ-TTg ngày 19/11/2019 phê duyệt Đề án “Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019-2030”.v.v...

2. Về vai trò và yêu cầu đối với người làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ quan tâm tới nội dung, chương trình, phương pháp mà còn đặc biệt quan tâm tới đội ngũ những người làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Không phải ai cũng huấn luyện được. Muốn huấn luyện thợ rèn, thợ nguội thì người huấn luyện phải thạo nghề rèn, nghề nguội”⁽⁵⁾. Nghĩa là, người đi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cũng cần phải được đào tạo, bồi dưỡng, phải am hiểu chuyên môn, nghiệp vụ. Hơn nữa, người làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải là mẫu hình lý tưởng của người cán bộ cách mạng “Người huấn luyện của Đoàn thể phải làm kiểu mẫu về mọi mặt: tư tưởng, đạo đức, lối làm việc”⁽⁶⁾. Đồng thời, Người còn yêu cầu người làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải học suốt đời, phấn

đầu, rèn luyện suốt đời. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: “Người huấn luyện phải học thêm mãi thì mới làm được công việc huấn luyện của mình. Lênin khuyên chúng ta: “học, học nữa, học mãi”. Mỗi người đều phải ghi nhớ và thực hành điều đó, những người huấn luyện lại càng phải ghi nhớ hơn ai hết. Người huấn luyện nào tự cho mình là biết đủ cả rồi, thì người đó dốt nhất”⁽⁷⁾.

Đối với người học, Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: “Trong lúc học tập lý luận, chúng ta cần nhấn mạnh: lý luận phải liên hệ với thực tế”⁽⁸⁾. Theo Người là phải chống giáo điều ngay trong học tập chủ nghĩa Mác-Lênin. Đồng thời, Người luôn phê phán kiểu học thuộc lòng “học sách vở Mác-Lênin nhưng không học tinh thần Mác-Lênin”⁽⁹⁾. Đó là học theo kiểu “mượn những lời của Mác, Lênin để làm cho người ta lầm lẫn”⁽¹⁰⁾. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, học tập chủ nghĩa Mác-Lênin là “phải học tinh thần của chủ nghĩa Mác-Lênin, học tập lập trường, quan điểm và phương pháp của chủ nghĩa Mác-Lênin để áp dụng lập trường, quan điểm và phương pháp ấy mà giải quyết cho tốt những vấn đề thực tế trong công tác cách mạng của chúng ta”⁽¹¹⁾, “Học tập chủ nghĩa Mác-Lênin là học tập cái tinh thần xử trí mọi việc, đối với mọi người và đối với bản thân mình; là học tập những chân lý phổ biến của chủ nghĩa Mác-Lênin để áp dụng một cách sáng tạo vào hoàn cảnh thực tế của nước ta. Học để mà làm”⁽¹²⁾. Người luôn căn dặn cán bộ, đảng viên “học tập lý luận thì nhằm mục đích để vận dụng chứ không phải học lý luận vì lý luận, hoặc để tạo cho mình một cái vốn lý luận để sau này đưa ra mặc cả với đảng”⁽¹³⁾. Như vậy, học tập chủ nghĩa Mác-Lênin không phải vì chủ nghĩa Mác-Lênin, cũng không phải vì học tập thuần túy, càng không phải học tập

vì mục đích cá nhân nhằm có cái để mặc cả với đảng, với tổ chức. Học tập trước hết là để làm việc, làm người, rồi mới làm cán bộ và phụng sự Tổ quốc, dân tộc, nhân dân, giai cấp và nhân loại. Kế thừa và phát triển tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Đảng, Nhà nước ta đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách cụ thể để đào tạo đội ngũ giảng viên các học viện, nhà trường của Đảng, Nhà nước để nâng cao chất lượng đội ngũ những người làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cho Đảng, Nhà nước ta, ví dụ như Đề án 165 của Ban Tổ chức Trung ương; Đề án 911 của Bộ Giáo dục và Đào tạo.v.v... Đồng thời, bản thân đội ngũ những người làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cũng nỗ lực, phấn đấu, rèn luyện về mọi mặt. Do vậy, đến nay, đội ngũ giảng viên, cán bộ làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở các học viện, nhà trường của Đảng có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, có học hàm, học vị là phó giáo sư, giáo sư ngày càng nhiều. Chỉ tính riêng tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, đến năm 2019 đã có 8 cán bộ giảng dạy, nghiên cứu có chức danh giáo sư, 113 người có chức danh phó giáo sư, 301 người có học vị tiến sĩ và tiến sĩ khoa học; 253 người có học vị thạc sĩ, 181 người có trình độ đại học”⁽¹⁴⁾.

Đối với cán bộ được cử đi học thì Đảng ban hành nghị quyết tăng cường chống bệnh “lười học tập lý luận” như Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ tư khóa XII đã nêu. Trong tất cả các kỳ Đại hội ĐBTQ thời kỳ đổi mới, Đảng ta luôn quan tâm chú trọng xây dựng Đảng về chính trị, kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; đổi mới công tác tư tưởng, lý luận; đẩy mạnh tuyên truyền, học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; 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; tiếp tục đổi mới 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”⁽¹⁵⁾.

3. Về đánh giá, lựa chọn, sử dụng và chính sách cán bộ

Chủ tịch Hồ Chí Minh rất chú trọng vấn đề đánh giá, lựa chọn, sử dụng và chính sách cán bộ. Người căn dặn, *trước hết*, Đảng phải biết rõ cán bộ để đánh giá đúng cán bộ. Muốn biết rõ cán bộ thì phải thường xuyên xem xét, đánh giá cán bộ để phát hiện, “tìm thấy nhân tài mới, một mặt khác thì những người hủ hóa cũng lòi ra”⁽¹⁶⁾. *Thứ hai*, Đảng phải cân nhắc cán bộ cho đúng “Khi cất nhắc cán bộ cần phải xét rõ người đó có gần gũi quần chúng không, có được quần chúng tin cậy và mến phục không. Lại phải xem người ấy xứng với việc gì. Nếu người có tài mà không dùng đúng tài của họ, cũng không được việc”⁽¹⁷⁾. *Thứ ba*, phải khéo dùng cán bộ. *Thứ tư*, phải phân phối cán bộ cho đúng. *Thứ năm*, phải giúp cán bộ cho đúng. *Thứ sáu*, phải giữ gìn cán bộ”⁽¹⁸⁾. Đối với chính sách cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Hiểu biết cán bộ, Khéo dùng cán bộ, Cất nhắc cán bộ, Thương yêu cán bộ, Phê bình cán bộ”⁽¹⁹⁾.

Kế thừa, phát triển những tư tưởng cốt lõi này của Chủ tịch Hồ Chí Minh, trong thời kỳ đổi mới, Đảng ta đã “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 tài; giữa kế thừa và phát triển; giữa sự quản lý thống nhất của Đảng với phát huy đầy đủ 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”⁽²⁰⁾. Trên cơ sở đó, công tác cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh đã đạt được những kết quả quan trọng. Tại Đại hội ĐBTQ lần thứ XII. Đảng ta chỉ rõ:

Một là, “nhiều chủ trương, nguyên tắc, quan điểm, giải pháp lớn về công tác cán bộ được thể chế, cụ thể hóa bằng quy chế, quy định, quy trình bảo đảm dân chủ, chặt chẽ hơn”⁽²¹⁾.

Hai là, “thực hiện việc lấy phiếu tín nhiệm cán bộ, trọng tâm là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, được dư luận đồng tình, có tác dụng, hiệu quả”⁽²²⁾.

Ba là, “công tác đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ về cơ bản đã thực hiện theo quy hoạch”⁽²³⁾.

Bốn là, “tiến hành xây dựng quy hoạch Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và các chức danh chủ chốt của Đảng, Nhà nước”⁽²⁴⁾.

Năm là, “quy định và thực hiện chế độ bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo chức danh có tác dụng tốt”⁽²⁵⁾.

Sáu là, “việc thực hiện chính sách cán bộ trong hệ thống chính trị tiếp tục được quan tâm”⁽²⁶⁾.

Cùng với đánh giá những ưu điểm trên, Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XII của Đảng rất khách quan, thẳng thắn chỉ ra trong những năm qua, việc đổi mới công tác cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh chưa có đột phá lớn, thể hiện ở chỗ:

Thứ nhất, “đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất qua nhiều nhiệm kỳ nhưng chưa có tiêu chí cụ thể và giải pháp khoa học để khắc phục”⁽²⁷⁾.

Thứ hai, “tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy bằng cấp,... chưa được ngăn chặn, đẩy lùi”⁽²⁸⁾.

Thứ ba, “đội ngũ cán bộ cấp Trung ương, cấp chiến lược chưa được tập trung xây dựng. Chưa quan tâm đúng mức đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu, tư vấn cấp chiến lược”⁽²⁹⁾.

Thứ tư, “công tác quy hoạch ở một số nơi còn khép kín, chưa bảo đảm sự liên thông, gắn kết. Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo và cấp ủy là người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, việc luân chuyển bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo không phải là người địa phương thực hiện chưa đạt yêu cầu”⁽³⁰⁾. Do đó, cần phải tiếp tục nghiên cứu, vận dụng, phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá, lựa chọn, sử dụng cán bộ và chính sách cán bộ.

4. Xây dựng Đảng về đạo đức

Từ năm 1947, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu lên tầm quan trọng đặc biệt của đạo đức cách mạng-là gốc, là nền tảng cách mạng của người cán bộ cách mạng: “Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài

giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân. Vì muốn giải phóng cho dân tộc, giải phóng cho loài người là một công việc to tát mà tự mình không có đạo đức, không có căn bản, tự mình đã hủ hóa, xấu xa thì còn làm nổi việc gì?”⁽³¹⁾. Người nhấn mạnh: “Làm cách mạng để cải tạo xã hội cũ thành xã hội mới, là một sự nghiệp rất vẻ vang, nhưng nó cũng là một nhiệm vụ rất nặng nề, một cuộc đấu tranh rất phức tạp, lâu dài, gian khổ. Sức có mạnh mới gánh được nặng và đi được xa. Người cách mạng phải có đạo đức cách mạng làm nền tảng, mới hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng vẻ vang”⁽³²⁾.

Do vậy, trong công tác xây dựng Đảng nói chung, công tác cán bộ nói riêng. Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt chú ý xây dựng Đảng về đạo đức. Người đề ra những chuẩn mực của đạo đức cách mạng là: *Trung* với nước, *hiếu* với dân, *cần*, *kiệm*, *liêm*, *chính*, *chí công vô tư*. *Trung* với nước là trung thành với lợi ích của Tổ quốc, của dân tộc, của Đảng, với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ vững chắc Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. *Nước* ở đây với ý nghĩa là nước của nhân dân, của toàn dân tộc chứ không phải của riêng ai, và chính mỗi người dân là những người chủ chân chính của đất nước. Vì vậy, *trung* với nước yêu cầu người cán bộ, đảng viên phải quán triệt tinh thần; “lợi ích của cá nhân nhất định phải phục tùng lợi ích của Đảng... Nghĩa là, phải đặt lợi ích của Đảng lên trên hết, lên trước hết. Vì lợi ích của Đảng, tức là lợi ích của dân tộc, của Tổ quốc.

Vô luận lúc nào, vô luận việc gì, đảng viên và cán bộ phải đặt lợi ích của Đảng ra trước, lợi ích của cá nhân lại sau”⁽³³⁾.

Hiếu với dân là không chỉ yêu thương cha mẹ mình, “mà còn

phải yêu thương cha mẹ người, phải cho mọi người đều phải biết thương cha mẹ”⁽³⁴⁾. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Có người nói: người cộng sản là vô tình, là bất hiếu. Con làm cách mạng có khi phải bỏ cả bố mẹ. Cái đó có không? Có”, nhưng “Người kiên quyết cách mạng nhất lại là người đa tình, chí hiếu nhất. Vì sao? Nếu không làm cách mạng thì chẳng những bố mẹ mình mà hàng chục triệu bố mẹ người khác cũng bị đế quốc phong kiến giày vò. Mình không những cứu bố mẹ mình mà còn cứu bố mẹ người khác, bố mẹ của cả nước nữa”. Người cho rằng: “Phải hiểu chữ hiếu của cách mạng rộng rãi như vậy”⁽³⁵⁾.

Cần, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh: “là siêng năng, chăm chỉ, cố gắng dẻo dai”⁽³⁶⁾; “Cần không phải là làm xổi. Nếu làm cố chết, cố sống trong một ngày, một tuần hay một tháng, đến nỗi sinh ốm đau phải bỏ việc. Như vậy không phải là cần. Cần là luôn luôn cố gắng, luôn luôn chăm chỉ, cả năm cả đời. Nhưng không làm quá trớn. Phải biết nuôi dưỡng tinh thần và lực lượng của mình để làm việc cho lâu dài”⁽³⁷⁾.

Kiệm, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Là tiết kiệm, không xa xỉ, không hoang phí, không bừa bãi. Cần với Kiệm, phải đi đôi với nhau, như hai chân của con người. Cần mà không kiệm, “thì làm chùng nào xào chùng ấy” cũng như một cái thùng không có đáy; nước đổ vào chùng nào chảy hết chùng ấy, không lại hoàn không. Kiệm mà không cần, thì không tăng thêm, không phát triển được. Mà vật gì cũng không tiến tức phải thoái. Cũng như cái thùng chỉ đựng một ít nước, không tiếp tục đổ thêm vào, lâu ngày chắc nước đó sẽ hao bớt dần, cho đến khi khô kiệt”⁽³⁸⁾.

Liêm, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh “là trong sạch, không tham

lam”⁽³⁹⁾. “Chữ Liêm phải đi đôi với chữ Kiệm. Cũng như chữ Kiệm phải đi đôi với chữ Cần. Có Kiệm mới Liêm được. Vì xa xỉ mà sinh tham lam. Tham tiền của, tham địa vị, tham danh tiếng, tham ăn ngon, sống yên đều là bất Liêm. Người cán bộ, cậy quyền thế mà đục khoét dân, ăn của đút hoặc trộm của công làm của tư”⁽⁴⁰⁾.

Chính, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh “là không tà, nghĩa là thẳng thắn, đứng đắn. Điều gì không đứng đắn, thẳng thắn tức là tà. Cần, Kiệm, Liêm là gốc rễ của Chính. Nhưng một cây cần có gốc rễ, lại cần có cành, lá hoa, quả mới là hoàn toàn. Một người phải Cần, Kiệm, Liêm, nhưng còn phải Chính mới là người hoàn toàn...

Làm việc Chính, là người Thiện

Làm việc Tà, là người Ác.

Siêng năng (cần), tẩn tiện (kiệm), trong sạch (liêm), chính là thiện.

Lười biếng, xa xỉ, tham lam, là tà, là ác”⁽⁴¹⁾.

Xuất phát từ thực tiễn đất nước, kế thừa tư tưởng này của Chủ tịch Hồ Chí Minh, từ Đại hội ĐBQT lần thứ XII, Đảng ta đã coi xây dựng Đảng về đạo đức là một nội dung quan trọng của công tác xây dựng Đảng nói chung, công tác cán bộ nói riêng. Những chuẩn mực đạo đức của người đảng viên đã được Đảng cụ thể hóa trong Điều lệ và Quy định về Những điều đảng viên không được làm. Bộ Chính trị (khóa X) đã ban hành một số văn bản như; Chỉ thị số 06-CT/TW ngày 07/11/2006 về “Tổ chức cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”; Chỉ thị số 03-CT/TW ngày 14/5/2011 “về tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”; Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 về “Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng,

đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”: Quy định số 08-QĐi/TW ngày 25/10/2018 của Ban Chấp hành Trung ương 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”.v.v...

Trong những năm gần đây, Đảng ta đã ban hành hai Nghị quyết rất quan trọng về xây dựng Đảng: Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ tư khóa XI về “Một số vấn đề cấp bách trong xây dựng Đảng hiện nay”; Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ tư khóa XII “về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ”. Trong quá trình lãnh đạo sự nghiệp đổi mới, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn quan tâm rèn luyện đạo đức của Đảng nói chung, đạo đức của cán bộ, đảng viên nói riêng, Đảng ta nhận thức rất rõ, thực hành đạo đức cách mạng là yếu tố quan trọng làm nên sức mạnh của Đảng, tạo ra sự hấp dẫn, sự lôi cuốn đối với quần chúng nhân dân và làm cho Đảng trở thành một đảng chân chính, vĩ đại. Trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế, khi Đảng trở thành một đảng cầm quyền duy nhất thì vấn đề xây dựng và thực hành đạo đức cách mạng của Đảng càng trở nên quan trọng, cấp thiết. Có thể nói, xây dựng Đảng về đạo đức là một sự bổ sung, phát triển lý luận về xây dựng đảng của Chủ tịch Hồ Chí Minh vào điều kiện cụ thể của nước ta. Điều này phù hợp với yêu cầu xây dựng Đảng trong tình hình mới và phản ánh đòi hỏi của thực tiễn cuộc sống.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, cùng với “kẻ địch thứ nhất rất nguy hiểm là chủ nghĩa tư bản và bọn đế quốc” thì “kẻ địch thói quen và

truyền thống lạc hậu cũng là kẻ địch to; nó ngấm ngấm ngăn trở cách mạng tiến bộ. Chúng ta lại không thể trấn áp nó, mà phải cải tạo nó một cách rất cẩn thận, rất chịu khó, rất lâu dài.

Loại địch thứ ba là chủ nghĩa cá nhân, tư tưởng tiểu tư sản còn ẩn nấp trong mình mỗi người chúng ta. Nó chờ dịp - hoặc dịp thất bại, hoặc dịp thắng lợi - để ngóc đầu dậy. Nó là bạn đồng minh của hai kẻ địch kia”⁽⁴²⁾. Lãnh đạo sự nghiệp đổi mới, Đảng Cộng sản Việt Nam rất “Coi trọng rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng, chống chủ nghĩa cá nhân trong cán bộ, đảng viên”⁽⁴³⁾. Tuy nhiên, tổng kết việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ tư khóa XI, Đại hội ĐBTQ lần thứ XII của Đảng đã đánh giá: “Tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên chưa bị đẩy lùi; có mặt, có bộ phận còn diễn biến phức tạp hơn; một số rất ít cán bộ, đảng viên bị các phần tử xấu lợi dụng lôi kéo, kích động, xúi giục, mua chuộc đã có tư tưởng, việc làm chống đối Đảng, Nhà nước”⁽⁴⁴⁾. Trước tình hình đó, Đảng ta đề ra nhiệm vụ tăng cường rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng, chống chủ nghĩa cá nhân, cơ hội thực dụng. Tập trung thực hiện mục tiêu: “Xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh về chính trị, tư tưởng, tổ chức và đạo đức”⁽⁴⁵⁾.

Để thực hiện được mục tiêu trên, Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XII của Đảng đề ra một số giải pháp cụ thể:

Một là, coi việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh là việc làm thường xuyên của các tổ chức đảng, các cấp chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội, địa phương, 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. Để thực hiện mục tiêu này, Hội nghị Trung ương lần thứ tư khóa XII đã ra Nghị quyết chuyên đề về vấn đề này.

Hai là, 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. Kiên quyết miễn nhiệm, thay thế, cho từ chức hoặc buộc từ chức đối với những cán bộ, đảng viên làm việc kém hiệu quả, vi phạm đạo đức người đảng viên, không được nhân dân tín nhiệm, có phiếu tín nhiệm thấp mà không chờ hết nhiệm kỳ, hết tuổi công tác.

Ba là, 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 cơ quan, đơn vị.

Bốn là, thực hiện nghiêm cơ chế kiểm tra, 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”⁽⁴⁶⁾.

Năm là, mỗi cán bộ, đảng viên phải tự mình nghiêm túc kiểm điểm, tự phê bình, phải có lòng tự trọng, tự biết xấu hổ khi vi phạm những chuẩn mực đạo đức cách mạng. Đồng thời phải tăng cường kỷ cương, kỷ luật Đảng, thực hiện công khai, minh bạch, dân chủ trong đời sống xã hội và trong sinh hoạt Đảng. Điều quan trọng là mỗi cán bộ, đảng viên phải biết vận dụng cụ thể, sáng tạo những chuẩn mực đạo đức cách mạng vào công việc của mình và thực hành không mệt mỏi.

Như vậy, trong sự nghiệp đổi mới, Đảng và Nhà nước ta luôn

quan tâm kế thừa, phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ phù hợp với điều kiện, tình hình thực tiễn mới. Quá trình này đã đạt những thành quả rất quan trọng; tuy nhiên, bối cảnh và tình hình hiện nay đòi hỏi chúng ta phải tiếp tục nghiên cứu, học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh□

Ghi chú:

(1), (2), (3), (4), (16), (17), (18), (19), (31), (33), (34), (36), (37), (38), (39), (40), (41) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG-ST, H.1995, tr.269, tr.240, tr.269, tr.273, tr.274, tr.274, tr.274-275, tr.277, tr.252-253, tr.250-251, tr.640, tr.632, tr.634, tr.636, tr.640, tr.643

(5), (6), (7), (10) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 6, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.356, tr.356, tr.356, tr.356, tr.247

(8), (11), (13) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 8, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.496, tr.497, tr.498

(9), (12) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 9, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.292, tr.292

(14) Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh - 70 năm truyền thống, Nxb Lý luận Chính trị, H 2019, tr.203

(15), (20), (21), (22), (23), (24), (25), (26), (27), (28), (29), (30), (43), (44), (45), (46) Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, H.2016, tr.199-202, tr.205-206, tr.188, tr.188, tr.188-189, tr.189, tr.194, tr.194, tr.194, tr.194-195, tr.187, tr.185, tr.202, tr.202-203

(32) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 9, Nxb CTQG-ST, H.1995, tr.283

(35) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 7, Nxb CTQG-ST, H.2000, tr.60

(42) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 9, Nxb CTQG-ST, H.1996, tr.287

Nguồn: Tạp chí Tổ chức nhà nước.- 2020.- Số 6.- Tr.38-44.

THỰC HIỆN CÔNG TÁC CÁN BỘ THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

✍ PGS, TS TRẦN THỊ MINH TUYẾT

Học viện Báo chí và Tuyên truyền

Tóm tắt: Cán bộ là nhân tố quyết định thành bại của sự nghiệp cách mạng, công tác cán bộ là “khâu” then chốt trong công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị. Coi trọng công tác cán bộ là quan điểm nhất quán của Đảng Cộng sản Việt Nam. Nâng cao chất lượng, minh bạch hóa công tác cán bộ đang là yêu cầu khách quan, cấp thiết hiện nay. Một trong những nhiệm vụ vừa cấp bách vừa mang tính chiến lược là tiếp tục vận dụng, phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trong thực tiễn để không ngừng nâng cao chất lượng cán bộ, trên cơ sở đó, tăng cường sức mạnh lãnh đạo của Đảng và toàn hệ thống chính trị.

Từ khóa: Cán bộ; công tác cán bộ; tư tưởng Hồ Chí Minh; đổi mới

1. Kế thừa quan điểm của Hồ Chí Minh, cán bộ là “gốc” của mọi công việc, trong 35 năm đổi mới, Đảng Cộng sản Việt Nam hết sức coi trọng công tác cán bộ (CTCB). Đại hội VI (1986) của Đảng nhấn mạnh: “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⁾. Đại hội VIII (1996) của Đảng đặt ra nhiệm

vụ: “Toàn Đảng phải hết sức chăm lo xây dựng thật tốt đội ngũ cán bộ, chú trọng đội ngũ cán bộ kế cận vững vàng, đủ bản lĩnh về các mặt. Sớm xây dựng chiến lược cán bộ của thời kỳ mới”⁽²⁾. Cụ thể hóa Nghị quyết Đại hội VIII, HNTU 3 (khóa VIII) 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” nhằm tạo ra bước chuyển căn bản và toàn diện trong CTCB. Sau 10 năm thực hiện chiến lược, HNTU 9 khóa X đã tổng kết và ban hành Kết luận số 37-KL/TW, ngày 2-2-2009 “Về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020”.

Đến Đại hội XII (2016), Đảng khẳng định: tiếp tục thực hiện Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, “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”⁽³⁾.

Trong công tác cán bộ, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý là một chủ trương lớn trong CTCB của Đảng. Để chỉ đạo hoạt động này, Nghị quyết 11-NQ/TW “Về việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý” (25-1-2002) và Quy định số 98-QĐ/TW “Về luân chuyển cán bộ” (7-10-2017) lần lượt được ban hành. Để nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, ngày 5-6-2012, Bộ Chính trị ban hành Kết luận số 24-KL/TW “Về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo”.

Quyết tâm chấn chỉnh CTCB, từ sau Đại hội XII đến nay, công tác cán bộ của Đảng không tách rời công tác xây dựng, chỉnh đốn

Đảng, nâng cao chất lượng đảng viên. Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII ban hành nhiều nghị quyết, chỉ thị, quy định về vấn đề này. Ngay 30-10-2016, NQTU' 4 khóa XII “Về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ” được ban hành. HNTU' 7 (khóa XII) ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW “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” (19-5-2018), trong đó khẳng định quyết tâm “tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ”⁽⁴⁾.

Nêu gương của cán bộ đảng viên là một phương thức lãnh đạo quan trọng của Đảng, ngày 25-10-2018, Ban Chấp hành Trung ương ban hành Quy định số 08-QĐ/TW “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”. Để đẩy lùi những vấn nạn trong CTCTB, ngày 23-9-2019, Bộ Chính trị ban hành Quy định số 205-QĐ/TW “Về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền”, trong đó nêu rõ 6 hành vi chạy chức, chạy quyền và 8 hành vi bao che, tiếp tay cho việc chạy chức, chạy quyền cần phải kiên quyết đấu tranh.

Với mục tiêu minh bạch hóa công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, ngày 2-1-2020, Bộ Chính trị ban hành Quy định số 214-QĐ/TW “Về khung 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”. Ngày 20-3-2020, Ban Chấp hành Trung ương ban hành Hướng dẫn số 03-HD/TW về “Một số vấn đề cụ thể thực hiện Quy chế bầu cử trong Đảng”, trong đó, nêu rõ: Người đề cử nhân sự tham gia cấp ủy phải chịu trách nhiệm trước Đại hội về tiêu chuẩn, điều kiện tham gia cấp ủy của người mà mình đề cử. Do Đảng thống nhất lãnh đạo CTCB và quản lý đội ngũ cán bộ, các nghị quyết, quy định, hướng dẫn do Đảng ban hành là định hướng chính trị, căn cứ pháp lý cho việc đổi mới, hoàn thiện CTCB trong toàn hệ thống chính trị.

2. Trên cơ sở hiện thực hóa các chủ trương của Đảng, quy trình CTCB ngày càng chặt chẽ, đồng bộ, công khai, dân chủ, các “khâu” trong CTCB không ngừng được hoàn thiện. Công tác phân loại, đánh giá cán bộ được tiến hành hằng năm, trước khi quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm. Việc lấy phiếu tín nhiệm được tiến hành theo định kỳ. Công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện tương đối bài bản ở tất cả các cấp, trong đó bao hàm cả việc quy hoạch vào Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ban Chấp hành Trung ương...

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được coi trọng, tính đến cuối tháng 9-2020, hơn 200 cán bộ quy hoạch cấp chiến lược khóa XIII được bồi dưỡng kiến thức mới. Công tác luân chuyển cán bộ được tiến hành thường xuyên. Từ sau Đại hội XII (2016), công tác kiểm tra của Đảng ngày càng được coi trọng và đẩy mạnh; nhiều vụ việc sai phạm đã được xử lý theo nguyên tắc “không có vùng cấm”. Điều đó đã có tác dụng răn đe, làm lành mạnh hóa đội ngũ cán bộ và từng bước lấy lại niềm tin của nhân dân.

Thực tiễn sôi động hiện nay chính là môi trường rèn luyện và khẳng định sự trưởng thành, phát triển về nhiều mặt của đội ngũ cán bộ các cấp. Chất lượng của đội ngũ cán bộ từng bước được nâng lên; cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc, ngành nghề, lĩnh vực công tác của đội ngũ cán bộ ngày càng cân đối, hợp lý hơn. Nhiều cán bộ đã thích ứng nhanh với đòi hỏi của thời kỳ hội nhập, có tư duy đổi mới, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế...

Bên cạnh những kết quả đạt được, hiện CTCB ở nhiều cấp vẫn có những mặt, khâu chưa đáp ứng yêu cầu của tiến trình đổi mới. Đó là nhận thức về tầm quan trọng của CTCB còn đơn giản; có những đơn vị “khoán trắng” công tác trọng yếu này cho cơ quan làm công tác tổ chức. Việc thể chế hóa các nghị quyết về CTCB còn rất chậm. Đặc biệt là vẫn chưa có cơ chế sát thực để sàng lọc cán bộ yếu kém và thu hút nhân tài.

Sự bất cập cũng tồn tại trong nhiều “khâu” của CTCB trong đó đánh giá cán bộ vẫn là “khâu” yếu nhất qua nhiều nhiệm kỳ. Mặc dù Đảng, Chính phủ đã có một số nghị quyết hướng dẫn công tác này (Quyết định số 286-QĐ/TW, ngày 8-2-2010 của Bộ Chính trị “Về việc ban hành Quy chế đánh giá cán bộ, công chức”; Nghị định số 56/2015/NĐ-CP, ngày 9-6-2015 của Chính phủ “Về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức”) nhưng tiêu chí đánh giá vẫn chung chung, khó định lượng, việc bình xét thường theo lối “dĩ hòa vi quý”, “dễ người, dễ mình”... *Công tác quy hoạch cán bộ* còn thiếu tính tổng thể, liên thông và chưa đảm bảo phương châm “động” và “mở”, vẫn còn tình trạng “Quy hoạch treo”, cho “nợ” tiêu chuẩn bổ nhiệm...

Công tác đào tạo cán bộ hiện vẫn chưa gắn lý luận với thực tế; vẫn còn tồn tại tình trạng “đánh trống, ghi tên”, “học giả, bằng thật”. *Công tác luân chuyển* cán bộ nhiều khi chưa tính đến năng lực cá nhân; thời gian luân chuyển ngắn, hình thức, cán bộ luân chuyển không kịp phát huy khả năng, vai trò ở vị trí được luân chuyển. HNTU 7 khóa XII (tháng 5-2018) đã chỉ ra rằng “Chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hóa bằng cơ chế, chính sách phù hợp”⁽⁵⁾. *Công tác tuyển chọn, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ* ở nhiều nơi còn rơi vào tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc. Việc tuyển dụng, thi nâng ngạch còn nhiều tiêu cực và nặng về cơ cấu. Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII đã cho rằng “Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy bằng cấp chưa được ngăn chặn, đẩy lùi”⁽⁶⁾. *Công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng* nhiều nơi bị buông lỏng, dẫn đến tình trạng nhiều cơ quan đơn vị, tổ chức đảng mắc sai lầm khuyết điểm, nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý bị kỷ luật. Chế độ, chính sách cán bộ chậm được đổi mới so với yêu cầu của cuộc sống...

3. Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về các Văn kiện trình Đại hội XIII của Đảng do Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng trình bày tại Đại hội XIII (1- 2021) của Đảng nhấn mạnh mục tiêu: Đến năm 2025, Việt Nam sẽ là nước đang phát triển có công nghiệp theo hướng hiện đại và vượt qua mức thu nhập trung bình thấp; đến năm 2030, là nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao; đến năm 2045, trở thành nước phát triển, thu nhập cao⁽⁷⁾.

Để thực hiện được mục tiêu đề ra, trước hết cần thực hiện tốt

công tác cán bộ. Đúng như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: “Nước nhà cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có nhân tài”⁽⁸⁾, muốn đạt được các mục tiêu đề ra thì phải có một đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp, đủ tâm và đủ tầm. Xu thế hội nhập, sự phát triển của cách mạng 4.0 đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ có năng lực làm việc trong môi trường quốc tế và nền kinh tế số. Do đó, CTCB vẫn luôn là điểm “đột phá” có tính quyết định đến vận mệnh của Đảng và tương lai đất nước. Đây là công việc rất phức tạp; kết quả hiện thời có sự đan xen giữa thành tựu cần phát huy và hạn chế cần khắc phục.

Đổi mới CTCB trước hết là trách nhiệm của Đảng, CTCB phải được hoạch định trên cơ sở kế thừa và vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Thứ nhất, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy và người đứng đầu các cấp về CTCB theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Tháng 11-1946, trong bài viết “Tìm người tài đức” đăng trên báo Cứu quốc, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định, chúng ta “không thiếu người có tài, có đức. E vì Chính phủ nghe không đến, thấy không khắp, đến nỗi những bậc tài đức không thể xuất thân. Khuyết điểm đó tôi xin thừa nhận”⁽⁹⁾. Không tìm ra nhân tài thì đó là lỗi của người lãnh đạo. Dùng cán bộ, lãnh đạo CTCB là quyền hạn và trách nhiệm của người lãnh đạo nhưng cũng là nơi thể hiện tài năng, đạo đức của họ. “Nơi nào mà các cán bộ cấp trên biết lựa chọn và dìu dắt, thì có nhiều cán bộ mới nảy nở và công việc rất phát triển. Trái lại, nơi nào cán bộ cấp trên không biết lựa chọn, dìu dắt, thì vẫn thiếu người mà công việc cứ luộm thuộm”⁽¹⁰⁾. Người có thẩm quyền phải chịu trách nhiệm trước

Đảng, nhân dân về vấn đề cán bộ, phải thấm nhuần lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh:

“- Mình phải có độ lượng vĩ đại mới có thể đối với cán bộ một cách chí công vô tư, không có thành kiến, khiến cho cán bộ khỏi bị bỏ rơi.

- Phải có tinh thần rộng rãi, mới có thể gần gũi những người mình không ưa.

- Phải có tính chịu khó dạy bảo, mới có thể nâng đỡ những đồng chí còn kém, giúp cho họ tiến bộ.

- Phải sáng suốt, mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây, mà cách xa cán bộ tốt.

- Phải có thái độ vui vẻ, thân mật, các đồng chí mới vui lòng gần gũi mình”⁽¹¹⁾.

Do đó, hiện nay, việc thực hiện những chỉ dẫn cụ thể của Người về CTCB trở thành một trong những tiêu chí rất quan trọng để đánh giá cán bộ lãnh đạo.

Thứ hai, tiếp tục thể chế hóa, cụ thể hóa các chủ trương, đường lối của Đảng về CTCB. Một trong những nguyên nhân dẫn đến khó khăn trong CTCB là do thể chế, chế tài chưa đầy đủ. Mặc dù Đảng đã ban hành nhiều quy định về quy trình quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ nhưng cần phải hoàn thiện quy định về đánh giá cán bộ, thi tuyển, quản lý cán bộ và cả việc kê khai tài sản của cán bộ, phòng, chống tham nhũng... Việc phân cấp, phân quyền là hết sức cần thiết nhưng phải có cơ chế ràng buộc trách nhiệm; việc nâng cao

quyền hạn phải đi đôi với trách nhiệm giải trình. Cũng phải xây dựng quy chế về cách chức, từ chức, miễn nhiệm cán bộ. Tiếp tục hoàn thiện chế độ bầu cử theo hướng mở rộng quyền đề cử, ứng cử. Quy chế chất vấn trong Đảng và quy trình lấy phiếu tín nhiệm đối với các cán bộ quản lý cần tiến hành thường xuyên hơn và bậc thang đánh giá cần cụ thể hơn.

Thứ ba, tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ các “khâu ” trong CTCB. Đến nay, quy trình CTCB xét về hình thức thì rất chặt chẽ nhưng thực chất, “việc sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc”⁽¹²⁾. Do đó, đổi mới và chuẩn hóa đồng bộ các “khâu” trong CTCB là đòi hỏi cấp bách từ thực tiễn.

Đánh giá cán bộ là “khâu” khởi đầu trong CTCB và là “khâu” yếu nhất hiện nay nên cần phải nhanh chóng đổi mới trên tinh thần quán triệt, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh. Cụ thể là yêu cầu người có thẩm quyền đánh giá phải tự “sửa mình” vì “càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng”⁽¹³⁾. Họ cũng phải có phương pháp khoa học để xem xét cán bộ. Ngoài việc nâng cao phẩm chất của người có thẩm quyền đánh giá, việc đánh giá phải căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh, sản phẩm cụ thể và đặc biệt là mức độ tín nhiệm của cán bộ, nhân dân. Phải phân định rõ trách nhiệm của người đánh giá, cấp đánh giá cán bộ, để tránh căn bệnh chủ quan, thiếu khách quan.

Việc quy hoạch cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ, từ

thực tế đội ngũ cán bộ và phải đảm bảo nguyên tắc công khai, minh bạch, liên thông và theo phương châm “mở” và “động”. Những người được đưa vào quy hoạch phải được giao nhiệm vụ, thử thách và theo dõi sát sao để từ đó, có sự lựa chọn đúng đắn.

Về huấn luyện, đào tạo cán bộ, “huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”⁽¹⁴⁾ nhưng muốn nâng cao chất lượng huấn luyện thì việc chọn người đi học phải đúng đối tượng, đúng tiêu chuẩn và phải nâng cao chất lượng đội ngũ huấn luyện. Phải xây dựng chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; phải gắn đào tạo với sử dụng và phải theo dõi, đánh giá về hiệu quả sử dụng sau khi đào tạo.

Muốn công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đạt mục đích là giúp cán bộ khẳng định mình trên thực tế và khắc phục căn bệnh cục bộ, địa phương trong hệ thống công quyền thì cần phải đánh giá khách quan điều kiện của cơ sở và năng lực, kinh nghiệm của cán bộ để lựa chọn địa bàn luân chuyển phù hợp. Phải làm tốt công tác tư tưởng đối với cán bộ thuộc diện điều động và với cả cấp ủy, chính quyền nơi cán bộ được cử đến, phải quan tâm, giúp đỡ cán bộ. Đặc biệt, cần phải khắc phục vấn nạn “chạy luân chuyển”, tức là tác động để được điều động đến nơi có điều kiện công tác thuận lợi.

Về công tác bố trí, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ, phải tăng cường sự minh bạch, công khai trong công tác tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ. Hồ Chí Minh căn dặn việc “cất nhắc” cán bộ phải căn cứ vào tài năng, phẩm chất của cán bộ. Do đó, phải xây dựng các tiêu chí cụ thể của “Đức” và “Tài” phù hợp với tình hình hiện nay để làm căn cứ cho việc

lựa chọn, bổ nhiệm. Có thể khẳng định: “Đức” lúc này trước hết là gần gũi với nhân dân, giữ đúng kỷ luật, không tham nhũng dưới mọi hình thức, kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, không có tham vọng chính trị, không hiếu danh, cơ hội. Phải thực hiện lời căn dặn của Hồ Chí Minh là “Phải tỏ cho mọi người biết rằng công việc là công việc chung, thiếu người ra gánh vác thì mình ra, nếu có người thay, mình sẽ nghỉ để làm việc khác, sẵn sàng nhường lại cho ai muốn làm và làm được”⁽¹⁵⁾. “Tài” hiện nay không đơn giản chỉ đánh giá ở bằng cấp, học vị, chứng chỉ, mà người tài phải thực sự có hoài bão, có kiến thức về khoa học lãnh đạo, quản lý, có kỹ năng xử lý công việc, có tư duy đổi mới và có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Việc tuyển dụng, bổ nhiệm, tái bổ nhiệm cần tiến hành bằng cách thi tuyển, bảo vệ đề án công tác và lấy ý kiến của tập thể, đặc biệt là của quần chúng nhân dân. Đặc biệt, phải xây dựng tốt chiến lược quốc gia về nhân tài theo hướng không phân biệt người trong Đảng và ngoài Đảng, người Việt Nam hay người nước ngoài, miễn là có lợi cho công việc chung, phấn đấu vì sự thịnh vượng của đất nước.

Về chính sách cán bộ, phải kiên quyết tinh giản biên chế; việc sắp xếp lại đội ngũ cán bộ công chức, viên chức phải đi đôi với việc cải cách tiền lương để cán bộ yên tâm làm việc.

Thứ tư, xây dựng cơ chế kiểm soát quyền lực để đẩy lùi các vấn nạn trong CTCTB. Đẩy mạnh thực hiện Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23-9-2019 của Bộ Chính trị về “Về việc kiểm soát quyền lực trong CTCTB và chống chạy chức, chạy quyền”. Để ngăn chặn các hiện tượng cán bộ cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực “lọt” vào bộ máy

công quyền, các hành vi chạy chức, chạy quyền, “con ông cháu cha”, “địa phương chủ nghĩa”, “cánh hâu”... phải xây dựng cơ chế kiểm soát quyền lực theo hướng đa chiều. Tức là: Phải kiểm soát bằng cả thể chế lẫn đạo đức; phải kiểm soát bên trong bằng công tác kiểm tra, thanh tra của Đảng, Nhà nước và kiểm soát bên ngoài bằng sự giám sát của nhân dân và báo chí; phải kiểm soát từ trên xuống dưới và từ dưới lên trên; phải kết hợp sự kiểm soát của tổ chức với việc tự kiểm soát của mỗi cá nhân; phải tăng cường kiểm tra việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong CTCB và xử lý nghiêm mọi biểu hiện tham nhũng quyền lực.

Thứ năm, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức. Những người trực tiếp tham gia và tham mưu về CTCB phải ý thức rõ rằng; Công việc mà họ đảm nhiệm liên quan đến vận mệnh của con người, của tổ chức và rộng hơn là vận mệnh của đất nước. Vì thế, lựa chọn những người xứng đáng làm công tác tổ chức là trách nhiệm của Đảng. Sau khi lựa chọn, phải bồi dưỡng, nâng cao về nghiệp vụ, ưu tiên về chế độ đãi ngộ để họ không vụ lợi khi thi hành công vụ. Phải thường xuyên kiểm tra, giám sát tất cả các khâu trong CTCB, giúp cán bộ làm công tác tổ chức không mắc sai lầm trong thực hiện nhiệm vụ.

Coi trọng cán bộ và làm tốt CTCB thực chất là đặt con người vào vị trí trung tâm để phát huy cao độ nhân tố con người trong thực hiện nhiệm vụ mỗi thời kỳ cách mạng. Liên quan đến sự sống còn của Đảng, vận mệnh chế độ, tương lai của đất nước và sinh mệnh chính trị của từng cá nhân, CTCB phải được tiến hành một cách khoa học, bài

bản và thấm nhuần tinh thần nhân văn, đặc biệt phải vận dụng sâu sắc và sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh phù hợp với tình hình đất nước hiện nay□

Chú thích

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng Toàn tập*, Nxb CTQG, H, 2006, T.47, tr. 466

(2) *Sđd*, 2015, T.55, tr.420

(3), (6) Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII* Nxb CTQG, H, 2016, tr.207, 194

(4), (5), (12). Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, H, 2018, tr.62, 49, 49

(7) Xem “Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng trình bày Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về các Văn kiện trình Đại hội XIII của Đảng: Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; khơi dậy ý chí và quyết tâm phát triển đất nước, phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc kết hợp với sức mạnh thời đại; tiếp tục đẩy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới; xây dựng và bảo vệ vững chắc Tổ quốc, giữ vững môi trường hòa bình, ổn định; phấn đấu để đến giữa thế kỷ XXI, nước ta trở thành một nước phát triển, theo định hướng xã hội chủ nghĩa”, Báo *Nhân Dân*, số 23839, ngày 27-1-2021, tr.3

(8), (9), (15) *Hồ Chí Minh Toàn tập*, Nxb CTQG, H, 2011, T.4, tr.504, 504, 52

(10), (11), (13), (14) *Sđd*, T5, tr.166, 319, 317, 309

Nguồn: Tạp chí Lịch sử Đảng.- 2021.- Số 2 (363).- Tr.73-78.

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ SỰ VẬN DỤNG CỦA ĐẢNG TRONG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ HIỆN NAY

 PGS, TS NGUYỄN DANH TIÊN - TS. TRẦN THỊ KIM NINH

Học viện Chính trị quốc gia
Hồ Chí Minh

- Học viện Chính trị khu vực III,
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Tóm tắt: Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ được hình thành trên cơ sở vận dụng sáng tạo và phát triển quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về cán bộ và công tác cán bộ; đồng thời, kế thừa, phát huy truyền thống tốt đẹp của dân tộc và thực tiễn đất nước. Những quan điểm của Người về công tác cán bộ đã góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ cách mạng “vừa hồng, vừa chuyên”, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đấu tranh giành độc lập, giải phóng dân tộc, thống nhất Tổ quốc, xây dựng chủ nghĩa xã hội và tiến hành công cuộc đổi mới. Bài viết phân tích một số quan điểm của Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và sự vận dụng của Đảng trong xây dựng đội ngũ cán bộ giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: công tác cán bộ; quan điểm của Đảng; tư tưởng Hồ Chí Minh

1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ
Sinh thời, Hồ Chí Minh luôn quan tâm đến đội ngũ cán

bộ. Người khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”⁽¹⁾, “công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”⁽²⁾. Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ được thể hiện qua các bài viết, bài nói của Người trong quá trình lãnh đạo cách mạng, ***nổi bật là những quan điểm*** sau:

Thứ nhất, lựa chọn cán bộ là khâu đầu tiên và rất quan trọng. Theo quan điểm của Hồ Chí Minh, đây là “khâu chọn giống”, như là người làm vườn chọn giống cây, “nếu giống tốt ắt cây sẽ tốt”. Từ việc khẳng định vai trò quan trọng của công tác lựa chọn cán bộ, Người đưa ra các tiêu chí để lựa chọn cán bộ:

“a) Những người đã tỏ ra rất trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh.

b) Những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết việc dân chúng.

c) Những người có thể phụ trách giải quyết các vấn đề trong những hoàn cảnh khó khăn. Ai sợ phụ trách và không có sáng kiến thì không phải người lãnh đạo. Người lãnh đạo đúng đắn cần phải: Khi thất bại không hoang mang, khi thắng lợi không kiêu ngạo. Khi thi hành các nghị quyết kiên quyết, gan góc, không sợ khó khăn.

d) Những người luôn giữ đúng kỷ luật”⁽³⁾.

Việc lựa chọn cán bộ phải được thực hiện cẩn trọng, kỹ lưỡng; cán bộ được lựa chọn phải là hạt nhân trong các phong trào học tập, lao động sản xuất, lựa chọn theo tinh thần: “Quý hồ tinh, bất quý hồ

đa”. Nghĩa là, chú trọng về chất lượng hơn là số lượng.

Thứ hai, “Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”. Hồ Chí Minh ví hoạt động huấn luyện, đào tạo cán bộ như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi con người có ích cho công việc chung của chúng ta”⁽⁴⁾ và “Bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau là một công việc rất quan trọng và rất cần kíp”⁽⁵⁾. Huấn luyện cán bộ về chuyên môn, nghiệp vụ theo phương châm: làm việc gì học việc nấy, công tác huấn luyện cán bộ phải tiến hành toàn diện, từ chính trị đến văn hóa, khoa học - kỹ thuật. Người chỉ rõ, huấn luyện phải thiết thực và chu đáo. Nghĩa là, phải nắm được nhu cầu để huấn luyện; phải xem xét, nghiên cứu mục đích huấn luyện ai, ai huấn luyện, huấn luyện như thế nào; phải kiểm tra ra sao và bài học cần áp dụng là gì...? Bên cạnh đó, Người cũng chỉ ra những khuyết điểm trong công tác huấn luyện cán bộ, như; lý luận không gắn với thực tiễn; tư duy chính trị mênh mông mà không thiết thực; huấn luyện nhiều mà hiệu quả ít...

Thứ ba, đánh giá cán bộ là việc rất hệ trọng. Đánh giá đúng sẽ là cơ sở để bố trí, sử dụng đúng. Vì vậy, khi xem xét, đánh giá cán bộ, phải thực sự khách quan, khoa học và phải hiểu rõ cán bộ. Đây là việc khó và rất phức tạp. Theo Hồ Chí Minh: “Trong thế giới, cái gì cũng biến hóa. Tư tưởng của người cũng biến hóa. Vì vậy cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hóa...”⁽⁶⁾. Do đó, để đánh giá đúng cán bộ, cấp ủy đảng, chính quyền và lãnh đạo cấp trên phải có cái nhìn bao quát, toàn diện về quá trình rèn luyện, phấn

đầu của từng cán bộ; đồng thời, phải căn cứ theo các tiêu chí và kết quả thực tiễn công tác của cán bộ. Hồ Chí Minh căn dặn: “...Xem xét cán bộ, không chỉ xem ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà phải xem toàn bộ cả lịch sử, tất cả công việc của họ”⁽⁷⁾... Người luôn nhắc nhở: cán bộ lãnh đạo, quản lý khi xem xét, đánh giá cán bộ phải công tâm, tránh bệnh tự cao, tự đại, ưa nịnh hót, hoặc cảm tính, yêu ghét xuất phát từ lợi ích của người đánh giá; phải có phương pháp khách quan, toàn diện, xem xét cả quá trình phát triển của cán bộ. Điều quan trọng là phải biết phân biệt, đánh giá chính xác bản chất, mức độ ưu điểm, sở trường của mỗi con người để không chọn nhầm người, để phát huy mặt mạnh, hạn chế mặt yếu của họ.

Điều đáng chú ý là, quan điểm xem xét, đánh giá cán bộ của Hồ Chí Minh chứa đựng tính nhân văn sâu sắc. Người coi đạo đức là “nền tảng”, là “cái gốc” của người cán bộ. Đức của người cán bộ thể hiện ở phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, lòng trung thành đối với Đảng, với Tổ quốc, với nhân dân, với chế độ xã hội chủ nghĩa; thể hiện ở phẩm chất “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”, biết hy sinh lợi ích cá nhân để phục tùng lợi ích của tập thể, Tổ quốc và nhân dân; có lối sống trong sạch, lành mạnh, gương mẫu, gắn bó với nhân dân, khiêm tốn học hỏi, thực sự cầu thị; có tinh thần đoàn kết, thương yêu, tương thân, tương ái lẫn nhau. Đức là cái gốc giúp người cán bộ vượt qua mọi khó khăn, gian khổ, hy sinh để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, “Mọi việc thành hay bại, chủ chốt là do cán bộ có thấm nhuần đạo đức cách mạng, hay là không”⁽⁸⁾. Bởi lẽ, đạo đức tạo nên uy tín

của người cán bộ; là cơ sở để giáo dục, thuyết phục và lãnh đạo quần chúng, là tấm gương sáng cho quần chúng noi theo.

Thứ tư, khéo dùng cán bộ, bố trí, sử dụng đúng cán bộ. Hồ Chí Minh chỉ rõ, phải bố trí “người nào việc nấy”, “phải bố trí cán bộ một cách cho đúng”⁽⁹⁾, “phải khéo dùng cán bộ”⁽¹⁰⁾. Theo Người, dùng cán bộ “Mình phải có độ lượng vĩ đại thì mới có thể đối với cán bộ một cách chí công vô tư, không có thành kiến, khiến cho cán bộ khỏi bị bỏ rơi. Phải có tinh thần rộng rãi, mới có thể gần gũi những người mình không ưa. Phải có tính chịu khó dạy bảo, mới có thể nâng đỡ những đồng chí còn kém, giúp cho họ tiến bộ. Phải sáng suốt, mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây, mà cách xa cán bộ tốt. Phải có thái độ vui vẻ, thân mật, các đồng chí mới vui lòng gần gũi mình”⁽¹¹⁾. Sử dụng cán bộ là khâu có ý nghĩa quyết định đến sinh mạng chính trị của cán bộ và hiệu quả công việc. Vì vậy, cần thận trọng, tránh “những chứng bệnh”, đặc biệt là căn bệnh bè phái, cục bộ, địa phương, hẹp hòi: “1. Ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài. 2. Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực. 3. Ham dùng những người tính tình hợp với mình, mà tránh những người tính tình không hợp với mình. Vì những bệnh đó, kết quả những người kia đã làm bậy, mình cũng cứ bao dung, che chở, bảo hộ, khiến cho chúng ngày càng hư hỏng. Đối với những người chính trực thì bới lông tìm vết để trả thù. Như thế, cố nhiên là hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả đánh giá của người lãnh đạo”⁽¹²⁾. Vì vậy, bố trí, sử dụng cán bộ hợp lý, khoa học sẽ tạo ra một tập thể tương đối hoàn chỉnh, một môi trường cho mỗi cá nhân phát

huy ưu điểm, bổ sung, hỗ trợ lẫn nhau để mỗi người tự hoàn thiện, góp phần xây dựng tập thể toàn diện, vững mạnh.

Thứ năm, thực hiện tốt chính sách cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, cần có chính sách cán bộ đúng, phù hợp. Người căn dặn: “Thương yêu là giúp họ học tập thêm, tiến bộ thêm. Là giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn sinh hoạt, ngày thường thì điều kiện dễ chịu, khi ốm đau được chăm nom, gia đình họ khỏi thiếu thốn... Thương yêu là luôn chú ý đến công tác của họ, kiểm soát họ. Hễ thấy khuyết điểm thì giúp đỡ họ sửa chữa ngay, để vun trồng cái thói có gan phụ trách, có gan làm việc của họ”⁽¹³⁾. Đối với những cán bộ phạm sai lầm, khuyết điểm, Người căn dặn, cần phải bao dung, có tính nhân văn: “... phải giải thích rõ ràng, làm cho họ tự trông thấy, tự nhận rõ sai lầm đó, làm cho họ vui lòng sửa đổi, chứ không phải bị cưỡng bức mà sửa đổi”.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ rất bao quát, toàn diện, có giá trị to lớn đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng trong mọi thời kỳ cách mạng.

2. Sự vận dụng của Đảng trong xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay

Thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ, Đảng đặc biệt chú trọng đến vấn đề cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII đã thông qua *Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Sau hơn 20 năm thực hiện Nghị quyết, 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 thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước: “Sự trưởng thành, lớn mạnh và phát triển của đội ngũ cán bộ 20 năm qua là nhân tố then chốt, quyết định làm nên những thành tựu, có ý nghĩa lịch sử của công cuộc đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Song, những khuyết điểm, yếu kém của một bộ phận không nhỏ cán bộ và những hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ cũng là một nguyên nhân chủ yếu làm cho đất nước phát triển chưa tương xứng với tiềm năng, thế mạnh và mong muốn của chúng ta, làm suy giảm niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước”⁽¹⁴⁾. Bên cạnh đó, “việc sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu 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 hâu” xảy ra ở một số nơi, gây bức xúc trong dư luận xã hội”⁽¹⁵⁾.

Để khắc phục những hạn chế về công tác cán bộ, trong nhiệm kỳ Đại hội lần thứ XII, Đảng tập trung lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện đồng bộ công tác cán bộ. Đảng đã ban hành nhiều nghị quyết, chỉ thị, quy định về cán bộ và công tác cán bộ. Tại Hội nghị Trung ương 4 khóa XII, Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã ban hành Nghị quyết số 04-NQ/TW ngày 30/10/2016 về *tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến, tự chuyển hóa” trong nội bộ*. Tại Hội nghị Trung ương 7 khóa XII, Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 về *tập trung*

xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, trong đó khẳng định quyết tâm “tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ”⁽¹⁶⁾. Ngày 25/10/2018, Ban Chấp hành Trung ương Đảng ban hành Quy định số 08-QĐ/TW 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, nhằm khẳng định nêu gương không chỉ là trách nhiệm, bổn phận của cán bộ, đảng viên, mà còn là phương thức lãnh đạo quan trọng của Đảng. Để khẳng định quyết tâm của Đảng về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, nhằm ngăn chặn hiệu quả tình trạng tham nhũng quyền lực trong công tác cán bộ, ngày 23/9/2019, Bộ Chính trị ban hành Quy định số 205-QĐ/TW về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền. Quy định nêu rõ 06 hành vi chạy chức, chạy quyền và 08 hành vi bao che, tiếp tay cho việc chạy chức, chạy quyền cần phải kiên quyết đấu tranh, ngăn ngừa. Ngày 02/01/2020, Bộ Chính trị ban hành Quy định số 214-QĐ/TW về khung 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, nhằm minh bạch, công khai công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược.

Tiếp tục thực hiện những quan điểm của Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, Đại hội lần thứ XIII của Đảng chủ trương; “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. Hoàn thiện thể chế, quy định về công tác cán bộ, tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí, cơ chế đánh giá cán

bộ. Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung, có uy tín cao và thực sự tiên phong, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết”⁽¹⁷⁾. Đây là điểm nhấn quan trọng, tạo điều kiện cho cán bộ có những đổi mới sáng tạo, đột phá, quyết liệt hành động vì lợi ích chung. Chủ trương này có ý nghĩa sâu sắc trong giai đoạn hiện nay, khi các thế lực đang tìm mọi cách chống phá sự nghiệp đổi mới đất nước, kích động chia rẽ nội bộ Đảng, hòng làm tan rã Đảng từ bên trong. Trong bối cảnh đó, đòi hỏi đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý phải không ngừng nâng cao bản lĩnh, kiên định, vững vàng về lập trường, tiên phong, gương mẫu để không chệch hướng, thậm chí còn có thể chuyển hóa nguy cơ thành thời cơ, thành động lực thúc đẩy quyết tâm và hành động.

Để xây dựng được đội ngũ cán bộ có đạo đức, bản lĩnh, thì khâu đánh giá cán bộ phải thật sự công tâm, khách quan. Trong quá trình chuẩn bị nhân sự cho Đại hội lần thứ XIII của Đảng, đồng chí Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã nêu quan điểm: “Công tác cán bộ nói chung... có ý nghĩa đặc biệt quan trọng... nhưng cũng cực kỳ phức tạp, vì nó liên quan đến con người... Vì vậy, công tác nhân sự Đại hội phải được tiến hành theo một quy trình chặt chẽ, khoa học và nhất quán, bảo đảm thật sự công tâm, thật sự trong sáng, khách quan, đặc biệt phải “*có con mắt tinh đời*” trong việc đánh giá, giới thiệu, lựa chọn...”⁽¹⁸⁾. Đồng thời, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng cũng nhắc

nhỏ: “Trong quá trình lựa chọn, bố trí, sắp xếp nhân sự cụ thể, cần thống nhất quan điểm là không quá cầu toàn, không quá tuyệt đối hóa... Điều quan trọng là phải biết phân biệt, đánh giá chính xác bản chất, mức độ các điểm mạnh, điểm yếu đó để không chọn nhầm người”⁽¹⁹⁾. Nếu tồn tại kiểu cán bộ “thấy đúng không bảo vệ, thấy sai không đấu tranh”, thì tác động rất lớn đến công tác xây dựng Đảng và phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là ảnh hưởng tiêu cực đến niềm tin của nhân dân đối với Đảng. Bởi vì, cái tốt vốn là chất liệu quý làm nên giá trị tốt đẹp của cuộc sống mà con người luôn hướng tới để xây dựng, bảo vệ và phát huy. Cái sai phải được đấu tranh để ngăn chặn, loại bỏ thì cuộc sống mới bình yên, hạnh phúc, phát triển.

Đại hội lần thứ XIII của Đảng nhấn mạnh đến trách nhiệm của người đứng đầu và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Đảng xác định: “Xây dựng quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; thực hiện tốt quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền; xử lý nghiêm minh, đồng bộ kỷ luật đảng, kỷ luật hành chính và xử lý bằng pháp luật đối với cán bộ có vi phạm, kể cả đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu”⁽²⁰⁾. Cùng với việc thực hiện tốt thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu, nhất là trách nhiệm nêu gương, kiểm soát quyền lực của người đứng đầu trong công tác cán bộ. Đó vừa là nhiệm vụ trọng tâm, vừa là giải pháp khả thi nhằm phát huy dân chủ, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Thực tiễn của sự phát triển đất nước hiện nay đặt ra yêu cầu cấp thiết phải hoàn thiện thể chế kiểm soát quyền lực, nhằm bảo đảm sự ổn định chính trị và sự

phát triển bền vững của xã hội.

Đại hội lần thứ XIII của Đảng đã đề ra yêu cầu quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ đó chính là cơ chế bảo vệ cán bộ. Nếu như trước đây, Đảng mới đề cập cán bộ “3 dám”: dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, thì Đại hội lần thứ XIII của Đảng xác định một trong những đột phá là bảo vệ những cán bộ “6 dám”: dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động. Đây là một điểm nhấn quan trọng, tạo điều kiện cho cán bộ có những đổi mới sáng tạo, đột phá, quyết liệt hành động vì lợi ích chung.

Đặc biệt, trong tiến trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, tiếp tục hoàn thiện đồng bộ hệ thống thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, những vấn đề bất cập của cơ chế chính sách, cùng những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn cuộc sống mà hệ thống chính sách pháp luật chưa kịp thời điều chỉnh, bổ sung, đặt ra yêu cầu xây dựng cán bộ “dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì sự nghiệp chung, vì lợi ích của nhân dân”⁽²¹⁾. Đặc biệt, cần có những đột phá nắm bắt thời cơ để tạo nên những bước phát triển cho sự nghiệp chung của cách mạng.

Vì vậy, phải có cơ chế, tạo hành lang pháp lý để bảo vệ cán bộ “6 dám”. Cơ chế đó nhằm: tiêu diệt virus “sợ trách nhiệm”, tâm lý “ỷ lại tập thể, sợ trách nhiệm, không quyết đoán”, làm việc cầm chừng. Bởi vì, từ những căn bệnh trên, vô hình chung tạo ra lực cản đối với

quá trình phát triển, làm chậm sự phát triển xã hội. Đồng thời, đó còn là hành lang pháp lý để mỗi cán bộ, đảng viên phát huy sáng tạo, năng lực, trách nhiệm vì mục tiêu chung, vì sự phát triển của sự nghiệp cách mạng.

Sau hơn 35 năm đổi mới, đất nước đã đạt được “những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử... Đất nước ta chưa bao giờ có được cơ đồ, tiềm lực, vị thế và uy tín quốc tế như ngày nay”⁽²²⁾. Kết quả đó khẳng định sự đúng đắn trong việc kiên định vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ để xây dựng đường lối cán bộ, chiến lược cán bộ của Đảng Cộng sản Việt Nam□

Chú thích

(1), (2), (3), (6), (7), (9), (10), (11), (12) và (13) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*. t.5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.309, 313, 315, 317-318, 318, 314, 314, 319, 318-319, 322-323

(4) và (8) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, t.9, *Sđd*, tr.354 và 354

(5) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tr.12, *Sđd*, tr.662

(14), (15) và (16) 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.50,49 và 62

(17), (20), (21) và (22) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.1, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.187, 187-188, 187 và 103-104

(18) và (19) Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng, *Một số vấn đề cần được đặc biệt quan tâm trong công tác chuẩn bị nhân sự Đại hội XIII của Đảng*, Báo Nhân dân, số ra ngày 27/4/2020, tr.1-3 và 1-3

Nguồn: Tạp chí Khoa học Chính trị.- 2021.- Số 8.- Tr.20-24.

**VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH
VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ HIỆN NAY
TỪ GÓC NHÌN TÁC PHẨM “SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC”**

✍ TS DINH THỊ XUÂN HÒA

Học viện Báo chí và Tuyên truyền

Email: dinhxuanhoa.ajc@gmail.com

Ngày nhận 07 tháng 09 năm 2020; chấp nhận đăng tháng 10 năm 2020.

Tóm tắt: Tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” của Hồ Chí Minh, được viết và xuất bản năm 1947. Với cách viết ngắn gọn, súc tích, mỗi dòng, mỗi trang trong tác phẩm đều toát lên sự chân tình, thẳng thắn, dễ hiểu ai cũng học và làm theo được. Ra đời cách đây hơn 70 năm nhưng đây vẫn là cuốn sách có giá trị thời đại, với nội dung sâu sắc giúp giáo dục, rèn luyện đội ngũ cán bộ của Đảng ta. Cuốn sách càng thêm ý nghĩa trong bối cảnh khi toàn đảng, toàn dân đang thực hiện Cuộc vận động “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” và chuẩn bị cho công tác cán bộ cho Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII.

Từ khóa: Tư tưởng Hồ Chí Minh; công tác cán bộ; “Sửa đổi lối làm việc”

Abstract: Ho Chi Minh’s manuscript “Correcting the way we work” was written and published in 1947. The manuscript was written in a short, concise style and each of the lines and

pages is earnest, straightforward, understandable to everybody. Written over 70 years ago, the manuscript remains re-levant with profound contents to educate and train the personnel of our Party. The manuscript is especially meaningful when our Party and people start the movement to “Learn and follow Ho Chi Minh's thought, ethics and style” and prepare the personnel for the 13th national Party congress.

Keywords: Ho Chi Minh's thought; personnnel works; “Correcting the way we work”.

1. Khái quát về tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc”

Cách mạng Tháng Tám thành công, nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa vừa ra đời đã phải đối mặt với vô vàn khó khăn. Thế nước bấy giờ như “ngàn cân treo sợi tóc”. Chính phủ của Chủ tịch Hồ Chí Minh phải đương đầu với thù trong, giặc ngoài, với nạn đói, giặc dốt, giặc ngoại xâm, nạn thiếu hụt ngân khố... Đảng Cộng sản Đông Dương từ chỗ hoạt động bí mật, bất hợp pháp, trở thành Đảng lãnh đạo chính quyền. Trong cán bộ, đảng viên lúc bấy giờ bắt đầu có những biểu hiện của bệnh kiêu ngạo cộng sản, đặc biệt là nhiều cán bộ đảng viên lười học tập, làm việc theo lối kinh nghiệm chủ nghĩa, biết khuyết điểm nhưng thiếu quyết tâm sửa chữa. Công tác xây dựng Đảng bộc lộ một số thiếu sót, lúng túng trong nhận thức và thực hiện... Tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” được Hồ Chí Minh viết xong vào tháng 10.1947 với mục đích nhằm vạch ra những sai lầm khuyết điểm, lệch lạc; chấn chỉnh lại nhận thức tư tưởng, nâng cao trình độ chính trị, lý luận, phẩm chất đạo đức năng lực công tác của cán bộ, đảng

viên, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của cách mạng.

“Sửa đổi lỗi làm việc” là tác phẩm dài nhất, hoàn chỉnh nhất của Chủ tịch Hồ Chí Minh viết về công tác xây dựng Đảng. Tác phẩm có 6 phần là: (1) Phê bình và sửa chữa; (2) Mấy điều kinh nghiệm; (3) Tư cách và đạo đức cách mạng; (4) Vấn đề cán bộ; (5) Cách lãnh đạo; (6) Chống thói ba hoa. Mỗi nội dung là một vấn đề lớn được Hồ Chí Minh phân tích và gợi mở những hướng khắc phục, giải quyết.

Tác phẩm không chỉ có giá trị trong thời điểm ra đời mà những quan điểm ở đó là kim chỉ nam trong công tác xây dựng Đảng, đã chỉ đạo trong suốt quá trình Đảng lãnh đạo cách mạng Việt Nam. Tác phẩm đã góp phần chỉ dẫn, động viên sức mạnh của Đảng, của dân tộc, của quân, dân ta góp phần đưa cuộc kháng chiến toàn dân, toàn diện giành thắng lợi vẻ vang. Những câu nói ấn tượng đặc biệt về cán bộ và công tác cán bộ trong cuốn “Sửa đổi lỗi làm việc” đã trở thành lời nhắc nhở, dặn dò ý nghĩa và là câu nói nằm lòng trong nhiều thế hệ cán bộ đảng viên.

Tìm hiểu, nghiên cứu tác phẩm “Sửa đổi lỗi làm việc” và làm theo những điều chỉ dẫn của Người một cách hợp lý là việc làm bổ ích, thiết thực giúp công việc của mỗi người, mỗi đơn vị, đặc biệt công tác cán bộ.

2.Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ hiện nay theo tác phẩm “Sửa đổi lỗi làm việc”

Trong tác phẩm “Sửa đổi lỗi làm việc”, Hồ Chí Minh đã dành dung lượng lớn để nói về cán bộ và công tác cán bộ. Theo Người, “*cán*

bộ là cái gốc của mọi công việc”⁽¹⁾, là nhân tố quyết định mọi thắng lợi. Quán triệt quan điểm này, Đảng ta luôn nhận thức, đánh giá cao vai trò của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ. Trong nhiều nghị quyết, Đảng ta đã luôn khẳng định phát triển kinh tế là trung tâm, xây dựng Đảng là then chốt. Trong xây dựng Đảng, công tác cán bộ là quan trọng nhất, là khâu then chốt của nhiệm vụ then chốt. Thời gian qua, đánh giá đội ngũ cán bộ, Đảng ta đã nêu lên cả mặt mạnh và mặt yếu, trong đó mặt mạnh là cơ bản nhưng mặt yếu cũng rất đáng lo ngại.

Mặt mạnh đó là, đội ngũ cán bộ có lập trường tư tưởng vững vàng, có đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được giao. Nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, có năng lực, phẩm chất, uy tín. Đặc biệt, cán bộ cấp chiến lược có bản lĩnh chính trị, có tư duy đổi mới, có khả năng hoạch định đường lối, chính sách và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện. Mặt yếu đó là, đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh; vừa thừa, vừa thiếu; cơ cấu cán bộ chưa đảm bảo. Thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành trên nhiều lĩnh vực. Một bộ phận cán bộ suy thoái, tham nhũng, tiêu cực, lợi ích nhóm, chạy chức, chạy quyền...

Trong các kỳ đại hội, Đảng ta đã thẳng thắn nhìn nhận, đội ngũ cán bộ hiện nay, xét về chất lượng, số lượng và cơ cấu có nhiều mặt chưa ngang tầm với đòi hỏi nhiệm vụ của cách mạng; và cũng đã chỉ ra, hệ quả từ đội ngũ cán bộ yếu kém là đã làm giảm sút niềm tin của nhân dân vào Đảng và sự nghiệp cách mạng của dân tộc.

Trong cuốn “Sửa đổi lối làm việc”, về công tác cán bộ, Hồ Chí

Minh đề cập đến 4 vấn đề lớn, đó là: “huấn luyện cán bộ”; “dạy cán bộ và dùng cán bộ”; “lựa chọn cán bộ”; và cuối cùng là “cách đối với cán bộ”. Mỗi vấn đề được Người phân tích ngọn ngành, dễ hiểu. Nhận thức được điều này, trong suốt thời gian qua, mọi khía cạnh cũng đã được Đảng ta quan tâm, vận dụng, tuy nhiên có những vấn đề ở một số nơi kết quả chưa như mong đợi. Cụ thể là:

Thứ nhất, về huấn luyện, đào tạo cán bộ.

Theo Hồ Chí Minh, “*cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Vì vậy, huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng*”⁽²⁾. Để mọi công việc của cách mạng thành công, việc không ngừng huấn luyện, nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ về vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ trong sự nghiệp cách mạng của dân tộc là việc quan trọng.

Thực tế, thời gian qua, công tác cán bộ dưới sự lãnh đạo của Đảng đã đạt nhiều thành tựu đáng ghi nhận, nhưng vẫn còn một số bất cập, hạn chế; đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa đủ mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi; 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, nhiều cán bộ, trong đó có cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường; 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, thiếu gương mẫu, quan liêu, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực lợi ích nhóm...

Có nhiều nguyên nhân, nhưng có một nguyên nhân sâu xa là

việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn chưa thực sự đổi mới; nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về lý thuyết, thiếu tính thực tiễn chưa xuất phát từ nhu cầu của công việc,... vì vậy, cán bộ dù được đào tạo qua nhiều trường lớp nhưng năng lực lãnh đạo, quản lý, xử lý tình huống vẫn chưa thực sự đáp ứng yêu cầu.

Báo cáo sơ kết công tác cải cách hành chính giai đoạn 2011-2015 của Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ chỉ rõ: *“Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức có nơi chưa đồng đều, thậm chí còn yếu, nhất là năng lực phát hiện vấn đề, tham mưu và đề xuất các biện pháp giải quyết; một số cán bộ, công chức, viên chức khi giải quyết công việc liên quan đến tổ chức và người dân chưa làm hết trách nhiệm, có lúc, có nơi còn có những hành vi nhũng nhiễu, tiêu cực”*⁽³⁾.

Thứ hai, về đánh giá cán bộ và dùng cán bộ.

Nhận thức đúng đắn vị trí, vai trò của công tác cán bộ, Đảng ta đã có nhiều nghị quyết về công tác cán bộ, đặc biệt là Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VII); Nghị quyết Trung ương 3 và Nghị quyết Trung ương 7 (khoá VIII)... Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả to lớn, tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Đảng ta cũng nhận định: *“Việc đổi mới công tác cán bộ còn chậm; thiếu cơ chế, chính sách cụ thể để thực sự phát huy dân chủ trong công tác cán bộ, phát hiện và sử dụng người tài...”*⁽⁴⁾. Những yếu kém nói trên một mặt phản ánh năng lực, trách nhiệm của một bộ phận lãnh đạo và cấp ủy các cấp chưa ngang tầm nhiệm vụ; mặt khác nói lên sự khó khăn, phức tạp trong thực hiện công tác cán bộ nói chung và khâu đánh giá, sử dụng cán bộ

nói riêng.

Theo Người, “*Công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém*” và để thành công cần “*phải cất nhắc cán bộ cho đúng*”, “*phải xem người ấy xứng với việc gì. Nếu người ấy có tài mà dùng không đúng tài của họ, cũng không được việc*”⁽⁶⁾. Thực tế thời gian qua, không ít khi việc sử dụng cán bộ ở một số bộ phận đã làm không chặt chẽ. Việc giới thiệu, bố trí, phân công, bổ nhiệm cán bộ vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc, gây bức xúc trong dư luận xã hội. Công tác tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức, viên chức chất lượng chưa cao, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực. Công tác xử lý sai phạm, kỷ luật cán bộ còn chưa thuyết phục, có trường hợp cán bộ mắc khuyết điểm ở nơi này, lại được điều chuyển sang nơi khác, thậm chí còn được giữ cương vị cao hơn. Điều đó làm mất uy tín của Đảng, mất niềm tin của quần chúng nhân dân đối với Đảng.

Theo Hồ Chí Minh phải, “*Hiểu biết cán bộ, khéo dùng cán bộ, cất nhắc cán bộ, thương yêu cán bộ, phê bình cán bộ*”⁽⁷⁾; tất cả mọi việc liên quan đến cán bộ cần thận trọng, khéo léo nhưng cương quyết. Đây là một bài học lớn, đặc biệt là trong giai đoạn hiện nay.

Thứ ba, về lựa chọn cán bộ.

Tác phẩm “Sửa đổi lỗi làm việc” và thực tế đã chỉ ra rằng, cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, bên cạnh những ưu điểm, thành công đã đạt được, công tác cán bộ còn một số khuyết điểm, thiếu sót. Cụ thể, việc thực hiện một số nội dung còn hình thức; việc đánh giá

cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, không ít trường hợp còn nể nang, dễ dãi. Hội nghị Trung ương 6 khóa IX đã kết luận: “việc đánh giá và quản lý cán bộ là khâu yếu nhất nhưng chưa được khắc phục”. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19.5.2018 của Hội nghị 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” - Đại hội XII của Đảng tiếp tục chỉ ra: “Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất qua nhiều nhiệm kỳ”.

Công tác cán bộ bao gồm nhiều khâu có liên hệ mật thiết, tác động lẫn nhau như: Đánh giá, quy hoạch, đào tạo, luân chuyển, điều động, bố trí, sử dụng, quản lý, khen thưởng, kỷ luật, đãi ngộ cán bộ. Trong đó, đánh giá cán bộ vừa là cơ sở, tiền đề quan trọng hàng đầu, vừa là mắt xích chính yếu để thực hiện các khâu khác. Đánh giá chính xác cán bộ mới có thể quy hoạch đúng và bố trí, sử dụng phù hợp với năng lực của cán bộ. Khâu quan trọng này thời gian qua tuy đã được các cấp ủy, tổ chức đảng coi trọng hơn, nhưng thực tế vẫn là khâu yếu trong công tác cán bộ. Hàng loạt cán bộ bị kỷ luật có phần nguyên nhân từ đánh giá chưa đúng nhân sự.

Cùng với việc đánh giá cán bộ, việc nhìn nhận những hạn chế ở các khâu khác nữa như: huấn luyện, đào tạo, sử dụng, lựa chọn và cách đối xử với cán bộ là cơ sở để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ.

Thứ tư, về cách đối với cán bộ.

Trong cuốn “Sửa đổi lỗi làm việc”, Hồ Chí Minh đã nhắc nhở: “*Nếu không kiên quyết sửa chữa khuyết điểm của ta, cũng như giấu*

giếm tât bệnh trong mình, không dám uống thuốc, để bệnh ngày càng nặng thêm, nguy đến tính mệnh”⁽⁸⁾. Có bệnh phải khám, phải chữa. Cũng như việc chữa bệnh cần đúng thuốc, trong công tác cán bộ, tùy từng hành vi sai phạm mà có cách uốn nắn, xử lý phù hợp. Nhưng để hiệu quả cần minh bạch, công bằng và kiên quyết.

Kể từ đầu nhiệm kỳ khóa XII đến nay, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã thi hành kỷ luật hơn 70 cán bộ cao cấp thuộc diện Trung ương quản lý. Những cán bộ lãnh đạo, nguyên lãnh đạo bị kỷ luật trong thời gian qua cho thấy tất cả đảng viên đều bình đẳng trước kỷ luật của Đảng, Đảng đã rất nghiêm túc và không có bất cứ vùng cấm nào, dù người vi phạm có giữ trọng trách đến đâu. Việc xử lý kỷ luật cán bộ đã công khai trước dư luận, được nhân dân đồng tình ủng hộ. Nhắc đến việc xử lý kỷ luật cán bộ, Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng đã nói: “Không thích thú gì khi phải kỷ luật đồng chí, đồng đội của mình. Nhưng vì sự tiến bộ chung, vì để mong nhiều người không mắc sai phạm, chúng ta phải kỷ luật. Kỷ luật một vài người để cứu muôn người”.

Một số vụ việc tiêu cực liên quan đến cán bộ cấp cao của Đảng, Nhà nước ta trong thời gian qua cho thấy, việc kiểm soát quyền lực rất quan trọng. Khi có quyền lực, có điều kiện mà không bị giám sát, kiểm tra chặt chẽ thì lòng tham nổi lên. Vì vậy, để hạn chế những sai phạm trong đội ngũ cán bộ cần kiểm tra, giám sát chủ động và thường xuyên; cùng với đó hình thức kỷ luật phải nghiêm khắc để răn đe.

Bên cạnh việc cần quan tâm đến công tác kiểm tra, giám sát để xử lý, uốn nắn những sai phạm, thì công việc này còn giúp hiểu hơn

về điều kiện sống, điều kiện làm việc của cán bộ để có cách giúp đỡ, trợ giúp phù hợp. Trong cuốn “Sửa đổi lối làm việc”, Người ghi: “Phải cho họ điều kiện sinh sống đầy đủ mà làm việc. Khi họ đau ốm phải có thuốc thang. Tùy theo hoàn cảnh mà giúp họ giải quyết vấn đề gia đình”⁽⁹⁾. Trong nhiều năm qua Đảng ta đã quan tâm đến công tác này, tuy nhiên ở một số nơi 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. Vì vậy, đã ảnh hưởng đến sự nỗ lực của đội ngũ cán bộ, đảng viên.

3. Một số ý kiến về việc tiếp tục vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ hiệu quả từ góc nhìn tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc”

Một là, phải thực sự thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh về người cán bộ.

Để lựa chọn đúng cán bộ theo tư tưởng của Hồ Chí Minh, cần phải đọc kỹ, hiểu rõ cán bộ và những nội dung liên quan trong tư tưởng, quan điểm của Người, khi đó mới có thể vận dụng được trong hoàn cảnh cụ thể.

Theo Hồ Chí Minh, “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. Vì vậy, cán bộ là gốc của mọi công việc”⁽¹⁰⁾. Tiêu chuẩn đầu tiên của người cán bộ, theo Hồ Chí

Minh chính là phẩm chất đạo đức, “người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”⁽¹¹⁾. Phẩm chất đạo đức cơ bản đối với mỗi người cán bộ là: cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, là người kiên định về lập trường, ít ham muốn về vật chất, phân biệt được thiện, ác, chính tà, sẵn sàng hy sinh tất cả vì sự nghiệp giải phóng dân tộc và nhân loại.

Cùng với việc rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, Hồ Chí Minh yêu cầu cán bộ phải có năng lực (tài). Người nói: “Phải có chính trị trước rồi có chuyên môn; chính trị là đức, chuyên môn là tài”. Hồ Chí Minh cho rằng, chỉ có những cán bộ có đức, có tài mới có đủ năng lực đảm đương công việc dù công việc khó khăn, vất vả đến đâu, trong hoàn cảnh khó khăn thế nào cũng có thể hoàn thành. Người yêu cầu cán bộ và đảng viên phải thành thạo về chính trị và giỏi về chuyên môn.

Để được nhân dân tin yêu, kính trọng, người cán bộ tốt phải biết tránh xa những căn bệnh, những thói xấu thường gặp. Trong cuốn “Sửa đổi lối làm việc”, Hồ Chí Minh đã chỉ ra 12 bệnh mà cán bộ dễ mắc phải đó là: bệnh ba hoa, bệnh địa phương, bệnh ham danh vị, bệnh thiếu kỷ luật, bệnh cầu thả, bệnh xa quần chúng, bệnh chủ quan, bệnh hình thức, bệnh ích kỷ, bệnh hủ hóa, bệnh thiếu ngăn nắp, bệnh lười biếng. Theo Người, “mắc phải một bệnh trong mười hai bệnh đó tức là hỏng việc”⁽¹²⁾. Người yêu cầu cán bộ “phải thật thà tự phê bình, tự sửa chữa những khuyết điểm của mình. Đặt lợi ích của Đảng, của dân tộc lên trên hết. Kiên quyết chống bệnh tự mãn, tư tư tự lợi, kiêu ngạo, ba hoa”⁽¹³⁾.

Hồ Chí Minh khẳng định “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”;

“Có cán bộ tốt, việc gì cũng xong”⁽¹⁴⁾. Vai trò của người cán bộ được Người đặt ở vị trí tiên phong. Cán bộ phải đi đầu trong mọi công việc, phải nêu gương, sẵn sàng xông pha đi đầu trong công việc. Để hoàn thành nhiệm vụ tốt nhất, đòi hỏi cán bộ phải tự giác, thường xuyên học tập, nâng cao trình độ về mọi mặt, nhất là về lý luận chính trị, phải đem lý luận áp dụng vào công việc thực tế.

Những luận điểm của Người về cán bộ là rất toàn diện, sâu sắc, nhất quán, mang tính chỉ đạo xuyên suốt, là cơ sở để Đảng ta thực hiện công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng.

Hai là, phải nhận thức rõ vai trò, tầm quan trọng của công tác cán bộ.

Công tác cán bộ có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Muốn có cán bộ tốt, phải chú trọng công tác cán bộ. Công tác cán bộ gồm nhiều khâu: tuyển chọn, đào tạo, huấn luyện, đánh giá, sử dụng và chính sách cán bộ.

Trong công tác cán bộ thì lựa chọn cán bộ là khâu đầu tiên và rất quan trọng, “giống có tốt, cây mới tốt”. Việc lựa chọn cán bộ phải có tiêu chí. Trong cuốn “Sửa đổi lối làm việc”, Người đã đưa ra các tiêu chí lựa chọn cán bộ: “a) Những người đã tỏ ra rất trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh. b) Những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết dân chúng. c) Những người có thể phụ trách giải quyết các vấn đề, trong những hoàn cảnh khó khăn... Người lãnh đạo đúng đắn cần phải: Khi thất bại không hoang mang, khi thắng lợi không kiêu ngạo. Khi thi hành các nghị quyết kiên quyết, gan góc không sợ khó khăn. d) Những người luôn luôn giữ đúng

kỷ luật”⁽¹⁵⁾.

Khi chọn lựa được cán bộ rồi cần phải huấn luyện, đào tạo. Theo Người: “Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”⁽¹⁶⁾. Huấn luyện cán bộ về chuyên môn, nghiệp vụ, nghề nghiệp, theo phương châm làm việc gì học việc ấy. Huấn luyện phải thiết thực, phải nắm được nhu cầu để huấn luyện, không được chỉ cốt nhiều mà không thiết thực. Người chỉ ra những khuyết điểm trong huấn luyện cán bộ: “lý luận và thực tế không ăn khớp với nhau, dạy theo cách thuộc lòng”; “dạy chính trị thì mênh mông mà không thiết thực, học rồi không dùng được”⁽¹⁷⁾. Để hiệu quả, cần nghiên cứu mở lớp phù hợp, mở lớp nào ra lớp đó.

Người căn dặn, khi xem xét, đánh giá cán bộ phải thực sự khách quan, phải hiểu cán bộ. Ngoài phẩm chất chính trị, tư cách đạo đức, việc đánh giá năng lực chuyên môn cần dựa trên kết quả công việc. Đánh giá cán bộ là việc hệ trọng, nên phải có cái nhìn toàn diện, bao quát, tổng thể về quá trình rèn luyện, phấn đấu của từng cán bộ. Để đánh giá đúng cán bộ, phải căn cứ theo các tiêu chí và kết quả thực tiễn công tác của cán bộ.

Về việc sử dụng cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu phải bố trí “người nào việc nấy”, “Phải cất nhắc cán bộ một cách cho đúng”, “Phải khéo dùng cán bộ”⁽¹⁸⁾. Theo Người, “Không có ai cái gì cũng tốt, cái gì cũng hay. Vì vậy, chúng ta phải khéo dùng người, sửa chữa những khuyết điểm cho họ, giúp đỡ ưu điểm của họ”⁽¹⁹⁾. Chỉ khi người dùng cán bộ độ lượng thì mới có thể đối với cán bộ một cách chí công vô tư, không có thành kiến, khiến cho cán bộ khỏi bị bỏ rơi. Người

cũng đã chỉ ra những sai lầm trong lựa chọn cán bộ như biệt phái, cục bộ, địa phương, hẹp hòi. Và, Người cho rằng đó là những “chứng bệnh”. Chỉ khi nhận thức được điều đó, thì việc lựa chọn cán bộ, sử dụng cán bộ mới công tâm, hiệu quả. Cùng với đó, Người cũng có những căn dặn trong việc thực hiện chính sách với cán bộ: trong việc giúp họ không ngừng học tập và khi sai thì biết nhận ra lỗi lầm và sửa chữa.

Ba là, phải coi trọng tổng kết thực tiễn, rút kinh nghiệm, nâng tầm lý luận.

Muốn có được các cơ chế, chính sách cán bộ phù hợp với từng giai đoạn lịch sử, có khả năng đi vào cuộc sống, cần đầu tư tổng kết thực tiễn, nghiên cứu phát triển lý luận một cách khoa học, bài bản. Tổng kết thực tiễn nhằm tìm ra những quy luật, những điểm chung, thành công, hạn chế, nguyên nhân và bài học kinh nghiệm, những giải pháp, những xu hướng khách quan để “dẫn đường” thực tiễn. Người đã khái quát: “lý luận là sự tổng kết những kinh nghiệm của loài người, là tổng hợp những tri thức về tự nhiên và xã hội tích trữ lại trong quá trình lịch sử”⁽²⁰⁾. Tổng kết, khái quát kinh nghiệm thực tiễn chính là sự tích lũy thêm về lượng để bổ sung, hoàn thiện và phát triển thêm độ sâu sắc của lý luận. Người lưu ý, bất kỳ công việc gì thành công hoặc thất bại cũng cần phải nghiên cứu đến cội rễ, phân tích rõ ràng rồi kết luận. Kết luận đó sẽ là chìa khóa phát triển công việc và để giúp cho cán bộ phát triển. Việc nghiên cứu, tổng kết thực tiễn giúp có những căn cứ khoa học, từ đó xây dựng những tiêu chí, quy định, quy trình công tác cán bộ phù hợp cho từng giai đoạn phát triển của

đất nước; góp phần ngăn ngừa sự áp đặt, giáo điều, chủ quan trong công tác cán bộ; là cách để kiểm chứng tính đúng sai, sự phù hợp của các quyết sách cán bộ trước đó, trên cơ sở đó xây dựng các luận cứ khoa học cho những chính sách tiếp theo góp phần làm cho công tác xây dựng Đảng có hiệu quả và thiết thực hơn.

Bốn là, phải quyết liệt, trách nhiệm, coi việc học hỏi, vận dụng tư tưởng của Người đó là việc quan trọng của Đảng, của Tổ quốc, dân tộc.

Công tác cán bộ là vấn đề khó, trong quá trình thực hiện dễ nảy sinh tiêu cực. Vì vậy, cấp ủy các cấp, nhất là người lãnh đạo của cơ quan, đơn vị phải quán triệt sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, nhất là những nội dung trong tác phẩm “Sửa đổi lỗi làm việc”; phải kiên quyết đấu tranh và xử lý nghiêm các hiện tượng tiêu cực trong đánh giá, sử dụng cán bộ theo đúng quan điểm của Đảng, xử lý nghiêm những trường hợp chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ...; thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý theo quy hoạch ở các ngành, các cấp; khắc phục tư tưởng cục bộ... Thực hiện tốt vấn đề này sẽ tạo động lực để những cán bộ có phẩm chất và năng lực thực sự cống hiến hết mình cho sự nghiệp cách mạng.

Rút kinh nghiệm sâu sắc những sự việc đã xảy ra trong công tác cán bộ, Hội nghị Trung ương 7 (khóa XII) xác định: cần đổi mới cách tuyển chọn, đánh giá, quy hoạch và luân chuyển cán bộ để có nguồn cán bộ dồi dào, tài năng, nhất là cán bộ trẻ. Cần hoàn thiện cơ chế, đẩy mạnh thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ có triển vọng để đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, tạo nguồn cán bộ kế cận lâu dài, chất lượng cho cách mạng... Đồng thời, quan tâm nâng cao

chất lượng, có chính sách ưu đãi để xây dựng, sử dụng đội ngũ các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành trên những lĩnh vực trọng điểm, có thể mạnh, đạt trình độ ngang tầm khu vực và thế giới,... Đó là, những chủ trương đúng đắn, các cấp các ngành ở trung ương và địa phương, đặc biệt là các cán bộ chủ chốt cần triển khai nghiêm túc và tích cực, có như vậy nghị quyết của Đảng mới đi vào cuộc sống và nhân dân mới có những cán bộ, lãnh đạo trí tuệ, tâm đức để lãnh đạo dẫn bước làm nên những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử của công cuộc đổi mới, phát triển đất nước.

Tác phẩm “Sửa đổi lỗi làm việc” của Hồ Chí Minh mặc dù ra đời đã hơn nửa thế kỷ, nhưng nhiều nội dung, tư tưởng trong tác phẩm đến nay vẫn còn nguyên giá trị. Thường xuyên học tập tư tưởng, đạo đức, phong cách của Hồ Chí Minh; quán triệt sâu sắc công tác cán bộ, nhất là những nội dung trong tác phẩm “Sửa đổi lỗi làm việc” có ý nghĩa rất quan trọng trong giai đoạn hiện nay, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ cách mạng trong tình hình mới□

Chú thích

(1), (2), (5), (6), (7), (8), (9), (10), (11), (12), (13), (14), (15), (16), (17), (18), (19) XYZ, *Sửa đổi lỗi làm việc*, Nxb. CTQG, tr.63, 70, 75, 10, 74, 63, 40, 60, 62, 21, 72, 73, 63, 64, 71

(3) Báo cáo sơ kết công tác cải cách hành chính giai đoạn 2011 - 2015 của Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ, tr.41

(4) Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. CTQG, tr.173-174, 261, tr.262

(20) Hồ Chí Minh (2011), *Sđđ*, T.4, tr.64-65

Nguồn: Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông.- 2020.- Số 10.- Tr.24-28.

**QUAN ĐIỂM CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH
VỀ “VỊ THẾ CÔNG BỘC” CỦA NGƯỜI CÁN BỘ
LÃNH ĐẠO VÀ GIÁ TRỊ THAM KHẢO
TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ HIỆN NAY**

✍ TS NGUYỄN THỊ THU HÒA

Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng nhiệm vụ rèn luyện tư cách, tác phong, phẩm chất của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, thể hiện trong hệ thống quan điểm, chỉ dẫn của Người về công tác cán bộ; trong đó, nội dung “vị thế công bộc” của người cán bộ lãnh đạo vẫn còn nhiều giá trị tham khảo cả về lý luận và thực tiễn. Thời gian tới, cần tiếp tục vận dụng linh hoạt, sáng tạo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về “vị thế công bộc” của người cán bộ lãnh đạo, góp phần xây dựng Nhà nước Việt Nam xã hội chủ nghĩa thực sự của dân, do dân và vì dân.

Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về “vị thế công bộc” của người cán bộ lãnh đạo

Về nội hàm, thuật ngữ “công” nghĩa là thuộc về nhà nước, việc chung cho mọi người, “bộc” có nghĩa là “đầy tớ”⁽¹⁾; như vậy, cụm từ “công bộc của dân” dùng để mô tả “người đầy tớ chung của dân”⁽²⁾. Thực tế, công bộc của dân thường được hiểu như một triết

lý, tư duy quản lý gắn trách nhiệm và nghĩa vụ của quan chức, người nắm quyền lãnh đạo (hoặc mở rộng là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước) trong thực hiện nhiệm vụ vì lợi ích của nhân dân. Trên thế giới, khái niệm công bộc của dân (servant of the people) xuất hiện khá sớm, có nguồn gốc từ tiếng La-tinh “servus” với nghĩa là nô lệ. Ở nước ta thời phong kiến, người thực hiện điều hành cơ quan công quyền là “quan” và “lại”, khi đó, khái niệm “công bộc của dân” chưa xuất hiện. Đến năm 1945, Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, nay là nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được thành lập, các khái niệm cán bộ, công chức, viên chức lần lượt ra đời, được Chủ tịch Hồ Chí Minh gói gọn trong thuật ngữ “công bộc của dân”.

Thực tế, lợi ích của đảng cộng sản cầm quyền luôn gắn bó, thống nhất với lợi ích giai cấp, như C. Mác và Ph. Ăng-ghe-nh chỉ rõ: “Họ tuyệt nhiên không có một lợi ích nào tách khỏi lợi ích của toàn thể giai cấp vô sản”⁽³⁾. Theo đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng *ngoài lợi ích của nhân dân và của giai cấp công nhân, Đảng ta không có lợi ích nào khác*⁽⁴⁾ và chính bản thân Người là một tấm gương sáng về đạo đức, tác phong của người cán bộ trong vai trò “người công bộc”; là hình ảnh đẹp, vĩ đại để toàn Đảng, toàn dân, toàn quân noi theo. Trong hệ thống quan điểm của Người về công tác cán bộ, “vị thế công bộc” của người cán bộ lãnh đạo đất nước là nội dung nổi bật; các phát biểu, bài viết của Người đã nhiều lần nhấn mạnh chức vụ, quyền lực của mỗi cán bộ lãnh đạo là do nhân dân tín nhiệm, ủy thác, cho nên, cùng với việc Đảng cầm quyền, được giao đảm nhiệm các vị trí trọng yếu trong cơ quan Nhà nước, khi thực thi các quyền lực đó, cán bộ lãnh

đạo là những người đại diện cho nhân dân, là “công bộc của dân”, chứ không phải “*làm quan cách mạng, ăn trên ngồi trốc. Cán bộ Đảng cũng như cán bộ chính quyền, ngay cả Bác là cán bộ cao nhất đều là đầy tớ của nhân dân*”⁽⁵⁾, điều này cũng có nghĩa, “tất cả các cán bộ, từ Trung ương đến khu, đến tỉnh, đến huyện, đến xã, bất kỳ ở cấp nào và ngành nào - đều phải là người đầy tớ trung thành của nhân dân. Tất cả cán bộ đều phải một lòng một dạ phục vụ nhân dân”⁽⁶⁾ và *làm cán bộ chính là “suốt đời làm đầy tớ trung thành của nhân dân”*⁽⁷⁾....

Trong thực hiện nhiệm vụ bảo vệ và xây dựng đất nước, Người chỉ rõ: “Chúng ta phải hiểu rằng, các cơ quan của Chính phủ từ toàn quốc cho đến các làng, đều là công bộc của dân, nghĩa là để gánh việc chung cho dân, chứ không phải để đè đầu dân như trong thời kỳ dưới quyền thống trị của Pháp, Nhật. Việc gì lợi cho dân, ta phải hết sức làm. Việc gì hại đến dân, ta phải hết sức tránh. Chúng ta phải yêu dân, kính dân thì dân mới yêu ta, kính ta”⁽⁸⁾. Người tin tưởng và đề cao vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo giữ trọng trách lèo lái đất nước; coi họ là người có trách nhiệm chính định hình chính sách, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm sự thống nhất, đoàn kết của nhân dân. Nhìn chung, quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về “vị thế công bộc” của người cán bộ lãnh đạo được thể hiện ở những nội dung chủ yếu sau:

Thứ nhất, “vị thế công bộc” của cán bộ lãnh đạo biểu hiện ở lòng trung thành với Đảng, với nhân dân. Sau khi Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, một nhà nước của dân, do dân, vì dân được thành lập vào năm 1945, Chủ tịch Hồ Chí Minh tuyên bố: “NƯỚC TA LÀ

NƯỚC DÂN CHỦ. Bao nhiêu lợi ích đều vì *dân*. Bao nhiêu quyền hạn đều *của dân*... Chính quyền từ xã đến Chính phủ trung ương *do dân cử ra*”⁽⁹⁾. Theo đó, vị thế công bộc, đầy tớ của cán bộ bắt nguồn từ bản chất của chế độ dân chủ, cụ thể: “Dân chủ là thế nào? Là dân làm chủ. 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”⁽¹⁰⁾. Như vậy, nhân dân là chủ thể đích thực của chế độ, người dân chỉ trao cho Đảng, Nhà nước quyền thực thi quyền lực lãnh đạo, quản lý xã hội theo ý tưởng và lợi ích của dân. Do đó, đội ngũ cán bộ, đảng viên phải là công bộc, là đầy tớ cho người đã giao quyền cho mình và có quyền phê phán mình; nhân dân là ông chủ nắm chính quyền, bầu ra đại biểu thay mặt mình thi hành chính quyền ấy và nếu “Chính phủ làm hại dân thì dân có quyền đuổi Chính phủ”⁽¹¹⁾. Để giữ được “vị thế” trong lòng dân, Người căn dặn đội ngũ cán bộ lãnh đạo, những đại biểu thay mặt nhân dân thi hành quyền lực nhà nước phải yêu thương và trung thành tuyệt đối với Đảng và lợi ích dân tộc, không ngừng tạo dựng niềm tin, sự ủng hộ từ nhân dân.

Thứ hai, “vị thế công bộc” của cán bộ lãnh đạo được thể hiện ở sự tận tụy và trách nhiệm với nhân dân. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, nhiệm vụ *của chính quyền và các đoàn thể là phụng sự nhân dân, là làm đầy tớ cho dân*⁽¹²⁾. Tuy nhiên, từ “đầy tớ” ở đây không có nghĩa là “tôi tớ”, “tay sai” mà là tinh thần tận tâm, tận lực phụng sự, mang lại lợi ích cho nhân dân. Người yêu cầu: “Đã phụng sự nhân dân, thì phải phụng sự cho ra trò”⁽¹³⁾, tức là “việc gì lợi cho dân, thì phải làm cho kỳ được. Việc gì hại cho dân, thì phải hết sức tránh”⁽¹⁴⁾;

rằng “Nếu dân đói, Đảng và Chính phủ có lỗi; nếu dân rét là Đảng và Chính phủ có lỗi; nếu dân dốt là Đảng và Chính phủ có lỗi”⁽¹⁵⁾. Theo đó, Người yêu cầu cán bộ lãnh đạo phải ghi nhớ rằng họ đang phục vụ lợi ích của nhân dân, đất nước với tinh thần “Trong xã hội không có gì tốt đẹp, vẻ vang bằng phục vụ cho lợi ích của nhân dân”⁽¹⁶⁾. Thực tế, sứ mệnh phụng sự nhân dân chính là phụng sự chân lý lớn nhất, nên dù người cán bộ thực hiện vai trò gì, công việc gì, nhưng có lòng tận tụy vì dân thì đều là điều cao quý; đồng thời, cần xác định có làm tốt chức năng của “người lãnh đạo” mới có cơ sở làm tốt chức năng của “người đầy tớ” và chỉ khi làm tốt chức năng “người đầy tớ” thì mới có thể làm tốt chức năng “người lãnh đạo”. Thêm vào đó, người đầy tớ tận tâm, tận lực với dân thì sẽ được dân tin yêu, ủng hộ và quyền lãnh đạo của người làm lãnh đạo, cũng như “vị thế công bộc” được Đảng và nhân dân giao phó sẽ được bảo đảm. Như vậy, “vị thế công bộc” của cán bộ lãnh đạo được thể hiện ở việc luôn đặt quyền lợi của nhân dân lên trên hết, đó cũng là phương pháp, tiêu chí đánh giá năng lực của chính người cán bộ lãnh đạo.

Thứ ba, cán bộ lãnh đạo cần giữ gìn chuẩn mực đạo đức cách mạng. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, những phẩm chất đạo đức của cán bộ lãnh đạo, như “công tâm, trung thành, sốt sắng với quyền lợi dân chúng, có năng lực làm việc, được đông đảo dân làng tín nhiệm”⁽¹⁷⁾ là phẩm chất căn cốt của người “đầy tớ” nhân dân. Để khẳng định “vị thế công bộc” của mình, người cán bộ phải tuân theo những chuẩn mực nhất định, như “Phải thiết thực quan tâm đến đời sống của nhân dân. Phải cần, kiệm, liêm, chính. Phải gương mẫu. Phải có tinh thần trách

nhệm cao độ. Phải chống quan liêu, mệnh lệnh, hình thức. Chống tham ô, lãng phí. Phải làm đúng những điều đó mới xứng đáng là người đầy tớ trung thành của nhân dân”⁽¹⁸⁾; mặt khác, luôn sẵn sàng đi đầu trong công việc, nỗi lo của dân, nhưng thành quả, niềm vui đạt được thì nhân dân phải được thụ hưởng trước; tránh biến quyền lực dân trao thành quyền lực cá nhân.

Thứ tư, “vị thế công bộc” còn được biểu hiện ở những đức tính, như cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư và phong cách ứng xử văn hóa, nhân văn, trọng nghĩa tình, nói đi đôi với làm, sống giản dị,... Bên cạnh đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh còn có một đặc điểm rất nổi bật là sự khiêm tốn, giản dị. Trong một chế độ mà ngay cả vị Chủ tịch nước luôn coi mình là đầy tớ của dân và khiêm tốn, dám nhận sai, không ngừng học tập, trau dồi để đáp ứng yêu cầu xây dựng đất nước thì chế độ ấy đích thực là của dân, do dân làm chủ. Theo Người, đức tính khiêm tốn, giản dị là một trong những đức tính quan trọng nhất của con người, do đó người cán bộ lãnh đạo phải luôn lắng nghe, cập nhật kiến thức, phục vụ nhân dân một cách tận tâm, tránh lối sống tự phụ, xa cách với cuộc sống khó khăn, cực nhọc của người dân.

Ngoài ra, người cán bộ lãnh đạo phải có tinh thần tiên phong, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Mặt khác, cần học hỏi và bàn bạc, giải thích với dân chúng về mọi việc, nhưng “*tuyệt đối không nên theo đuôi quần chúng*”⁽¹⁹⁾, dân chúng nói gì cũng làm theo, mà phải có bản lĩnh vững vàng để vừa nâng cao trình độ giác ngộ, dân trí của quần chúng, vừa tránh “sợ sai”, “sợ khuyết điểm”; phải có tư duy

độc lập, không bị ảnh hưởng bởi mọi yếu tố ngoại lai; tuyệt đối tránh tư duy cá nhân, thái độ kiêu kỳ, vừa tạo ra sự chuyển biến tích cực trong nhận thức của một bộ phận quần chúng “chậm tiến”, vừa thực hiện tốt vai trò “cầm lái” của mình. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, chính tư tưởng bảo thủ, duy ý chí, không chịu đổi mới là sợi dây cột chân cột tay người ta, kìm hãm sự tiến bộ, phát triển nên phải tháo bỏ nó đi. Theo Người, muốn cán bộ công tác giỏi, muốn sự nghiệp đổi mới tiến lên, gặt hái được nhiều thành tựu năm sau to hơn năm trước thì nhất định phải dám nghĩ, dám làm, có gan phụ trách; bởi “Nếu đào tạo một mớ cán bộ nhất gan, dễ bảo “đập đi, hò đứng” không dám phụ trách. Như thế là một việc thất bại cho Đảng”⁽²⁰⁾. “Vị thế công bộc” của người lãnh đạo chính là ở ý chí kiên định và dám làm, dám chịu trách nhiệm như vậy.

Thứ năm, duy trì tinh thần luôn học hỏi, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kinh nghiệm và tự cải thiện bản thân để có năng lực đáp ứng công việc. Thực tế, năng lực để “*phục vụ nhân dân*” được thể hiện qua các yếu tố, như tri thức, kỹ năng, thái độ, hành vi,... Trong đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi việc học hỏi, tự cải thiện là điều cần thiết cho người cán bộ lãnh đạo, phải “học tập, học tập nữa, học tập mãi” để nâng cao trình độ và khả năng lãnh đạo của mình. Người cũng đặc biệt quan tâm đến việc xây dựng một đội ngũ cán bộ lãnh đạo chất lượng, tận tụy, có đủ tri thức, khả năng thích nghi với tình hình và giải quyết các vấn đề phức tạp - yếu tố quan trọng để bảo đảm sự phát triển bền vững của dân tộc. Người xem xét vị thế công bộc của người cán bộ lãnh đạo như một sứ mệnh lớn, phải đảm nhận trách

nhiệm cao cả để thực hiện mục tiêu của cuộc cách mạng và phục vụ cho lợi ích của nhân dân, đất nước.

Dựa trên quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về “vị thế công bộc” của đội ngũ cán bộ và quá trình đúc kết kinh nghiệm trong thực tiễn, đến nay, đã có nhiều chủ trương, chính sách được Đảng và Nhà nước ban hành nhằm bảo đảm xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh gắn với nâng cao năng lực, phẩm chất, trách nhiệm cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, công chức, như Quy định số 101-QĐ/TW, ngày 7-6-2012, 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 55-QĐ/TW, ngày 19-12-2016, của Bộ Chính trị, “Về một số việc cần làm ngay để tăng cường trách nhiệm nêu gương”; Quy định số 08-QĐi/TW, ngày 25-10-2018, của Ban Chấp hành Trung ương, 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”, trong đó, đề cao tinh thần hết lòng, hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân, tránh tình trạng độc đoán, chuyên quyền, quan liêu, thờ ơ, vô cảm trước những khó khăn, bức xúc của nhân dân; đặc biệt, Quy định số 214-QĐ/TW, ngày 2-1-2020, của Bộ Chính trị, về “Khung 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” xác định rõ đội ngũ cán bộ, quản lý phải đáp ứng đủ các tiêu chuẩn về phẩm chất năng lực và đạo đức cách mạng⁽²¹⁾. Đại hội XIII của Đảng cũng nhấn mạnh, phải xây dựng “đội ngũ cán bộ, trước hết là người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật,

dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung, có uy tín cao và thực sự tiên phong, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết”⁽²²⁾.

Một số vấn đề đặt ra:

Hiện nay, dưới tác động của nhiều yếu tố khách quan và chủ quan, như mặt trái của nền kinh tế thị trường, quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, sự phát triển của khoa học - công nghệ,... đã hướng sự quan tâm của con người đến lợi ích vật chất, khiến một số người quá đề cao các yếu tố vật chất, hình thành, phát triển lối sống thực dụng, bỏ qua những giá trị, chuẩn mực đạo đức, nhân cách con người, văn hóa xã hội; trong đó có một bộ phận không nhỏ nằm trong hàng ngũ “công bộc của dân”. Mặt khác, nhiệm vụ đổi mới tư duy chính trị và đổi mới tư duy kinh tế chưa có sự đồng bộ, thống nhất nên còn diễn ra tình trạng “đánh trống bỏ dùi”, “đầu voi đuôi chuột”. Thêm vào đó, công tác giáo dục đạo đức, lối sống cho cán bộ, đảng viên có nơi, có lúc chưa thường xuyên; tính trung thực (cả trong tư tưởng, chính trị và đạo đức) của không ít cán bộ, đảng viên bị suy giảm nghiêm trọng; vấn nạn tham nhũng ngày càng diễn biến phức tạp và tinh vi, gây nhức nhối về đạo đức trong Đảng, làm suy giảm nghiêm trọng niềm tin của nhân dân và xã hội,...

Bên cạnh đó, căn bệnh “sợ trách nhiệm” đang có dấu hiệu ngày càng xuất hiện phổ biến và dễ lây lan, khó chữa trị; là biểu hiện tâm lý sợ bị liên lụy, thiếu tinh thần, trách nhiệm trong hoạt động công vụ, lo rằng lợi ích cá nhân bị ảnh hưởng, thiệt thòi... của một bộ phận không

nhỏ cán bộ, đảng viên. Những người mắc bệnh “sợ trách nhiệm” sẽ không dám đương đầu với khó khăn, thách thức, không dám đổi mới, sáng tạo; thường rụt rè, do dự, chỉ muốn làm việc cầm chừng cho “đủ bốn phần”, mong tránh phạm phải khuyết điểm; ngại “va chạm” trong quan hệ công việc, cơ quan, nhất là với cấp trên, thậm chí, lẩy lỵ do làm việc tập thể, tôn trọng tập thể để dựa dẫm vào tập thể⁽²³⁾,... Từ thực tiễn đó, Đảng ta đã ban hành Kết luận số 14-KL/TW, ngày 22-9-2021, của Bộ Chính trị, “về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung” nhằm chấn chỉnh những đối tượng đang “mắc phải” bệnh sợ trách nhiệm, đồng thời, bảo vệ đội ngũ cán bộ chính trực, dám nghĩ, dám làm.

Vận dụng quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong xây dựng “vị thế công bộc” của người cán bộ lãnh đạo ngày nay

Thứ nhất, nghiêm túc quán triệt, thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ cũng như phát huy dân chủ trong quần chúng nhân dân⁽²⁴⁾. Bên cạnh đó, chú trọng nâng cao nhận thức về vai trò, vị trí của vấn đề xây dựng Đảng về đạo đức, phong cách, lối sống trong đội ngũ cán bộ, đảng viên, xem đây là nhiệm vụ thường xuyên, căn bản và trọng yếu trong việc mở rộng các khía cạnh trong công tác xây dựng Đảng trên tinh thần “phải đặc biệt coi trọng và đẩy mạnh hơn nữa xây dựng, chỉnh đốn Đảng toàn diện về chính trị, tư tưởng, đạo đức, tổ chức và cán bộ”⁽²⁵⁾.

Thứ hai, nâng cao trách nhiệm, tinh thần cống hiến vì mục tiêu mang lại lợi ích của nhân dân, coi lợi ích của nhân dân là trên hết. Từ

tấm gương của Chủ tịch Hồ Chí Minh, người lãnh đạo ngày nay cần đặt lợi ích của nhân dân lên cao nhất, theo đó trong công việc, nhiệm vụ, phải có sự tận tâm, lo lắng, quyết tâm xử lý, giải quyết những vấn đề nảy sinh liên quan đến cuộc sống và sinh kế của người dân. Bên cạnh đó, luôn giữ gìn phẩm chất đạo đức cách mạng, nhất là đức tính trung thực, kiên định, khiêm tốn, minh bạch. Cụ thể, người lãnh đạo cần giữ lời hứa, thực hiện các cam kết, từ đó, tạo niềm tin vững chắc cũng như sự tôn trọng từ nhân dân. Mặt khác, cần đổi mới để có các biện pháp xử lý phù hợp, đủ mạnh, đủ sức răn đe hơn, tránh kẽ hở, yếu kém để các đối tượng vị lợi, thoái hóa, biến chất lợi dụng hòng tham nhũng, trục lợi, chà đạp lên lợi ích, vô trách nhiệm với đời sống người dân.

Thứ ba, chú trọng đúng mức nhiệm vụ đổi mới, sáng tạo, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong bối cảnh toàn cầu hóa và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Theo đó, đội ngũ lãnh đạo cần nhanh chóng nghiên cứu, ban hành cơ chế, chính sách khuyến khích sáng tạo và đổi mới phương thức quản lý và phát triển xã hội. Mặt khác, nâng cao ý thức học hỏi và tự phát triển, cập nhật kiến thức và phát triển kỹ năng lãnh đạo của mình để có khả năng đối phó với thách thức của tình hình mới; tạo điều kiện kết hợp giáo dục rèn luyện trong tập thể với phát huy tính chủ động, tự giác trong rèn luyện và tu dưỡng cá nhân. Bên cạnh đó, Đảng và Nhà nước cần tăng cường giáo dục, bồi dưỡng lý tưởng cách mạng, phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp gắn với đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng,

đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

Thứ tư, biết lắng nghe, thương yêu, có trách nhiệm với đời sống người dân. Người cán bộ lãnh đạo ngày nay cần lắng nghe ý kiến của cộng đồng, đồng thời tạo cơ hội cho người dân được tham gia vào quá trình ra quyết định về các vấn đề chung. Ngoài ra, “vị thế công bộc” cần được đi kèm với trách nhiệm và lòng tự trọng; tuân thủ nguyên tắc đạo đức và dám chịu trách nhiệm trong tất cả quyết định và hành động của mình. Hiện nay, để tránh tình trạng không dám nghĩ, dám làm, “sợ sai”, “sợ trách nhiệm”, đội ngũ cán bộ, lãnh đạo vừa phải không ngừng trau dồi bản lĩnh, ý chí kiên định thực hiện mục tiêu cách mạng, vừa luôn học hỏi và lắng nghe nhân dân; dám nghĩ, dám làm và dám ra quyết định ở những thời điểm khó khăn, có tính bước ngoặt; gần gũi, chân thành, tin tưởng đồng chí, đồng bào,... để quy tụ được mọi người, kiến tạo nguồn sức mạnh của khối đoàn kết trong chính quyền và nhân dân.

Thứ năm, phát huy vai trò của các cơ quan truyền thông trong việc phát hiện những biểu hiện thoái hóa, biến chất cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo cấp cao nhằm trục lợi, tham ô, tham nhũng, gây hậu quả nghiêm trọng. Mặt khác, kiên trì giáo dục, rèn luyện cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức về đức tính liêm khiết, chính trực; xây dựng văn hóa tiết kiệm; cấp ủy, đảng viên phải luôn luôn dựa vào dân, lắng nghe dân, gắn bó máu thịt với nhân dân,... Cán bộ, đảng viên, trước hết là người lãnh đạo cần giữ gìn đức tính trong sạch, trọng liêm sỉ, danh dự, biết xấu hổ khi bản thân và người thân có hành vi tham nhũng, tiêu cực, ỷ lại, vô trách nhiệm với nhân dân, đất nước□

Chú thích

- (1) Xem: Phan Văn Các: *Từ điển Hán Việt*, Nxb. Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh, 2000, tr.99
- (2) Xem: Viện ngôn ngữ học: *Từ điển tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng, Đà Nẵng, 2000, tr.206
- (3) C. Mác và Ph. Ăng-ghe-n: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995, t.4, tr.614
- (4) Xem: Nguyễn An Ninh: “Giữ vững, phát huy bản chất giai cấp công nhân của Đảng trong điều kiện hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, ngày 20-12-2021, <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/chinh-tri-xay-dung-dang/-/2018/824500/giu-vung%2C-phat-huy-han-chat-giai-cap-cong-nhan-cua-dang-trong-dieu-kien-hien-nay.aspx>
- (5) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, t.11, tr.113
- (6) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.13, tr.83-84
- (7) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.15, tr.670
- (8) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.4, tr.64 - 65
- (9) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.6, tr.232
- (10) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.10, tr.572
- (11) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.5, tr.75
- (12) Xem: Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.6, tr.432
- (13), (14) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.6, tr.432
- (15) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.9, tr.518
- (16) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.10, tr.453
- (17) C. Mác và Ph. Ăng-ghe-n: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội,

1993, t.4, tr.21

(18) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.12, tr.438

(19), (20) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.5, tr.338, 320

(21) Trong đó, có nhiều tiêu chí quan trọng được đề cập, như có tinh thần yêu nước nồng nàn, sâu sắc; luôn đặt lợi ích của Đảng, quốc gia - dân tộc, nhân dân trên lợi ích của ngành, địa phương, cơ quan và cá nhân; sẵn sàng hy sinh vì sự nghiệp cách mạng của Đảng, vì độc lập, tự do của tổ quốc, vì hạnh phúc của nhân dân; mẫu mực về phẩm chất đạo đức; sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, trong sáng, giản dị, bao dung; không tham vọng quyền lực, có nhiệt huyết và trách nhiệm với công việc,...

(22) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Sđd, t.I, tr.187

(23) Xem: Nguyễn Phú Trọng: *Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2023, tr.467

(24) 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*”; Quy định số 101-QĐ/TW, ngày 7-6-2012, 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 08-QĐi/TW, ngày 25-10-2018, của Ban Chấp hành Trung ương, “*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*”,...

(25) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Sđd, t.I, tr.180

Nguồn: Tạp chí Cộng sản.- 2023.- Số 1.026 (T11).- Tr.40-45.

TĂNG CƯỜNG KIỂM TRA, GIÁM SÁT CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG TÌNH HÌNH HIỆN NAY

PGS, TS NGUYỄN THẾ TU

-

TS. NGUYỄN VĂN HÀO

Học viện Chính trị khu vực III

1. Vai trò của công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ

Kiểm tra, giám sát là một trong những chức năng lãnh đạo của Đảng, là nhiệm vụ thường xuyên của cấp ủy, tổ chức đảng và các cơ quan tham mưu của cấp ủy. Đối với công tác cán bộ cũng không nằm ngoài quy luật chung đó. Khẳng định vai trò của công tác kiểm tra, giám sát, chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, chín phần mười khuyết điểm là do thiếu sự kiểm tra. “Kiểm soát khéo, bao nhiêu khuyết điểm lòi ra hết, hơn nữa kiểm tra khéo về sau khuyết điểm nhất định bớt đi”⁽¹⁾, “Có kiểm soát như thế mới biết rõ cán bộ và nhân viên tốt hay xấu”⁽²⁾. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI xác định công tác cán bộ “là nguyên nhân của mọi nguyên nhân”. Và thực tế cho thấy việc lệch chuẩn trong công tác cán bộ là căn nguyên dẫn tới các khuyết điểm, sai phạm như nội bộ mất đoàn kết, lãnh đạo kinh tế, xã hội chậm phát triển, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, quan liêu, tham nhũng, tiêu cực... của một bộ phận cán bộ, đảng viên. 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 khẳng định: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng... Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển

lâu dài, bền vững”⁽³⁾. Để công tác cán bộ luôn là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, lựa chọn đúng đội ngũ cán bộ đủ đức, đủ tâm, có khát vọng công hiến thì phải tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực. Bởi, theo Hồ Chí Minh “muốn biết ai ra sức làm, ai làm qua chuyện, chỉ có một cách là khéo kiểm soát”, để giúp cán bộ hoàn thiện nhân cách, khắc phục, sửa chữa hạn chế, khuyết điểm; cấp ủy, người đứng đầu phải gần gũi, thương yêu cán bộ, “luôn luôn chú ý đến công tác của họ, kiểm thảo họ. Hễ thấy khuyết điểm thì giúp họ sửa chữa ngay, để vun trồng cái thói có gan phụ trách, có gan làm việc của họ”⁽⁴⁾. Nếu “Giao công việc mà không kiểm tra, đến lúc thất bại mới chú ý đến. Thế là không biết yêu cầu cán bộ”⁽⁵⁾.

Kiểm tra, giám sát góp phần rất quan trọng để nâng cao chất lượng các khâu của công tác cán bộ như đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, bố trí, sử dụng, chính sách cán bộ, đặc biệt là khâu đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Coi nhẹ, buông lỏng kiểm tra, giám sát ở một khâu nào đó đều ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng công tác cán bộ. Nhận rõ vai trò của công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ trong tình hình mới, Ban Chấp hành Trung ương đã ban hành Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23-9-2019 về “Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền”. Qua hơn hai năm thực hiện đã tạo được nhiều chuyển biến tích cực, từng bước kiểm chế được hiện tượng chạy chức, chạy quyền, thao túng trong công tác cán bộ; siết chặt kỷ luật, kỷ cương, nền nếp, đảm bảo dân chủ, công khai, công tâm trong công

tác cán bộ. Tiếp tục cụ thể hóa Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, Ban Chấp hành Trung ương đã ban hành Kết luận số 21-KL/TW ngày 25-10-2021 về “Đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” và chỉ rõ “Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ một cách thực chất và hiệu quả”⁽⁶⁾; tập trung “kiểm soát quyền lực, chống chạy chức, chạy quyền; xây dựng cơ chế phát hiện, lựa chọn trọng dụng nhân tài, cán bộ có năng lực nổi trội, cán bộ trẻ để đào tạo, bổ sung cán bộ cho Đảng”⁽⁷⁾

Công tác cán bộ là một phương thức lãnh đạo rất quan trọng của Đảng, do đó tăng cường công tác kiểm tra, giám sát cũng có nghĩa là tăng cường đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng để phù hợp với thực tiễn cuộc sống. Đây là yêu cầu khách quan nhằm nâng cao vai trò lãnh đạo, năng lực cầm quyền của Đảng trong giai đoạn Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư cũng như hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay.

2. Nhận diện đúng thực trạng công tác kiểm tra, giám sát cán bộ

Có thể nói, từ nhiệm kỳ Đại hội XII cho đến nay, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị đã chủ động ban hành các văn bản, nghị quyết, chỉ thị, quy chế, quy định về công tác cán bộ, nhờ đó các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan tổ chức, cán bộ có cơ sở quán triệt, tổ chức thực hiện và bước đầu đạt được những kết quả tích cực. Đại hội XII chỉ rõ “Thể chế hóa, cụ thể hóa các nguyên tắc về: quan hệ giữa đường lối chính trị và đường lối cán bộ;...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”⁽⁸⁾.

Trong gần ba năm qua các cấp ủy, cơ quan tổ chức cán bộ và người đứng đầu cấp ủy các cấp đã có nhiều biện pháp quyết liệt, đồng bộ để giáo dục, khắc phục tình trạng chống chạy chức, chạy quyền. “Việc chống chạy chức, chạy quyền được coi trọng, có chuyển biến”⁽⁹⁾, tạo được những kết quả bước đầu đáng ghi nhận, từng bước kiềm chế được hiện tượng chạy chức, chạy quyền, tạo được niềm tin trong cán bộ, đảng viên, nhân dân đối với Đảng.

Công tác rà soát, kiểm tra, giám sát các quy trình, tác nghiệp, thủ tục trong công tác cán bộ bước đầu được coi trọng. Theo “Kết quả rà soát theo Thông báo Kết luận số 43-TW có 86/128 chiếm 67,2% địa phương, cơ quan, đơn vị có một số trường hợp thiếu điều kiện, tiêu chuẩn hoặc sai về quy trình, thủ tục; cả nước có 55.697/2.169.908 trường hợp thiếu tiêu chuẩn, điều kiện, chiếm 2,56% so với tổng số được rà soát và 2,827/2.169.908 trường hợp sai về quy trình, thủ tục, chiếm 0,13% so với tổng số được rà soát”⁽¹⁰⁾.

Các cấp ủy đảng đã đẩy mạnh phân cấp, phân quyền đi đôi với tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và đã có những chuyển biến tích cực, có tác dụng nhắc nhở, cảnh báo, răn đe, yêu cầu người đứng đầu phải nêu cao tính đảng, trách nhiệm, công tâm đối với công tác cán bộ. Trong khâu bổ nhiệm cán bộ đã phát huy được dân chủ trong tập thể cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy, thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ nên về cơ bản đã lựa chọn đúng cán bộ “vừa hồng” “vừa chuyên” có uy tín trong cơ quan, đơn vị, có khát vọng

công hiến; hạn chế, từng bước đẩy lùi các hiện tượng, tiêu cực như “cánh hâu”, người nhà, thân tộc khi thực hiện việc bổ nhiệm cán bộ.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả, chuyển biến tích cực, công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực đối với công tác cán bộ còn bộc lộ một số hạn chế, bất cập: công tác giám sát của một số cấp ủy, ủy ban kiểm tra cấp trên đối với công tác cán bộ của tổ chức đảng cấp dưới chưa thường xuyên, thiếu chặt chẽ, chưa nắm chắc thực tiễn, không nhận diện, dự báo chính xác những vấn đề mới nảy sinh, phức tạp, nhạy cảm trong công tác cán bộ.

Một số cấp ủy, cơ quan tổ chức, cán bộ, ủy ban kiểm tra các cấp chưa thật coi trọng kiểm tra cấp ủy, cơ quan tổ chức, cán bộ cấp dưới thực hiện công tác cán bộ, nhất là khâu bổ nhiệm, giới thiệu nhân sự nên dẫn tới những sai sót xảy ra cả về khâu lựa chọn cũng như tác nghiệp, quy trình thực hiện; tình trạng cấp ủy, ban thường vụ, người đứng đầu vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, quy chế làm việc trong đề bạt, bổ nhiệm cán bộ, tranh thủ bổ nhiệm người nhà, người thân chưa đủ điều kiện và tiêu chuẩn vẫn còn xảy ra ở một số nơi. Thực tế cho thấy, một số cán bộ sau một thời gian được bổ nhiệm không phát huy được vai trò, năng lực trong lãnh đạo, quản lý, có biểu hiện mất đoàn kết, vi phạm pháp luật... Cá biệt, một số trường hợp cán bộ được bổ nhiệm khi chưa đủ điều kiện, tiêu chuẩn nhưng trước sự phản ứng của cán bộ, đảng viên trong cơ quan, đơn vị, của dư luận xã hội buộc cơ quan có thẩm quyền phải gấp rút thu hồi quyết định bổ nhiệm.

Một số cấp ủy, cơ quan tổ chức cán bộ, ủy ban kiểm tra chưa kết hợp chặt chẽ các hình thức, phương pháp kiểm tra, giám sát, thiếu

trọng tâm trọng điểm; khi tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị có dư luận nổi cộm về công tác cán bộ mới xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát. Các dấu hiệu vi phạm trong lĩnh vực công tác cán bộ rất tinh tế, nhạy cảm, liên quan đến người đứng đầu, tuy nhiên ủy ban kiểm tra cùng cấp, ủy ban kiểm tra cấp trên có lúc, có trường hợp chưa thật sự coi trọng, chủ động xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát đối với công tác cán bộ.

Những hạn chế, yếu kém trên là do: *Thứ nhất*, việc thể chế hóa, cụ thể hóa các chủ trương của Đảng về một số nội dung trong công tác cán bộ còn chậm, chưa thống nhất giữa pháp luật của Nhà nước với quy định, quy chế của Đảng. *Thứ hai*, một số cấp ủy, cơ quan tổ chức cán bộ chưa nhận thức đầy đủ sâu sắc vai trò của công tác cán bộ, công tác kiểm tra, giám sát đối với công tác cán bộ; thiếu sự đôn đốc, chỉ đạo các cơ quan tham mưu xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát để chấn chỉnh khắc phục nhiều thiếu sót, hạn chế. *Thứ ba*, việc thực hiện nguyên tắc tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách đối với công tác cán bộ ở một số tổ chức đảng còn mờ nhạt, phân công phân nhiệm không rõ ràng; cơ chế phối hợp kiểm tra, giám sát của cấp ủy, ban tổ chức cán bộ, ủy ban kiểm tra cấp trên với cấp ủy, ban tổ chức cán bộ và ủy ban kiểm tra cấp dưới đối với công tác cán bộ có lúc chưa thống nhất, còn chông chéo, đùn đẩy trách nhiệm. *Thứ tư*, vai trò, trách nhiệm của một số người đứng đầu đối với công tác cán bộ chưa rõ, có biểu hiện thao túng quyền lực, cục bộ địa phương, chưa coi trọng tự kiểm tra công tác cán bộ của tổ chức đảng mình.

3. Giải pháp tăng cường kiểm tra, giám sát công tác cán bộ

Thứ nhất, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể,

trước hết là cấp ủy đảng, người đứng đầu về vai trò của công tác kiểm tra, giám sát đối với công tác cán bộ. Công tác cán bộ tác động, chi phối, thâm thấu đến tất cả các lĩnh vực của công tác xây dựng Đảng. Tăng cường kiểm tra, giám sát đối với công tác cán bộ thực chất là đầu tư cho công tác xây dựng Đảng, bởi vì công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị. Xét tới cùng, nguồn lực đội ngũ cán bộ là nhân tố quyết định công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng cũng như các hoạt động trong đời sống xã hội. Đội ngũ cán bộ có nhân cách, có khát vọng cống hiến chắc chắn sẽ góp phần củng cố đoàn kết thống nhất trong Đảng, sự đồng thuận trong nhân dân; thúc đẩy thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị, nhân đạo hóa quá trình phát triển phát triển kinh tế - xã hội, mang lại ấm no, hạnh phúc cho nhân dân. Do đó, trách nhiệm của cấp ủy, ban tổ chức cán bộ, ủy ban kiểm tra, người đứng đầu các cấp, các ngành không chỉ nhận thức vai trò, tác dụng của công tác kiểm tra, giám sát đối với công tác cán bộ mà còn thực hiện đúng công tác cán bộ theo nguyên tắc, quy định, quy trình cụ thể, nhất là trong khâu đề bạt, bổ nhiệm cán bộ.

Thứ hai, xây dựng quy chế phối hợp kiểm tra, giám sát công tác cán bộ. Quy chế phối hợp kiểm tra, giám sát công tác cán bộ là những quy định, chế định bắt buộc các cấp ủy đảng, các cơ quan tham mưu của cấp ủy như ban tổ chức cán bộ, ủy ban kiểm tra, cơ quan nội vụ, thanh tra, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể chính trị - xã hội các cấp tham gia phối hợp kiểm tra, giám sát công tác cán bộ nhằm nâng cao chất lượng công tác cán bộ, lựa chọn đúng cán bộ có phẩm

chất, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong từng giai đoạn cách mạng. Thể chế chính trị một đảng cầm quyền ở nước ta là điều kiện thuận lợi để phát huy trách nhiệm phối hợp của các tổ chức, cơ quan liên quan tham gia kiểm tra, giám sát công tác cán bộ. Vì thế, trong quy chế phối hợp kiểm tra, giám sát cần xác định rõ nội dung, phương pháp, hình thức trao đổi, cung cấp thông tin, kết luận và tổ chức lực lượng tham gia kiểm tra, giám sát công tác cán bộ. Để tăng tính hiệu lực, hiệu quả trong phối hợp kiểm tra, giám sát nên chăng Ban Chấp hành Trung ương cần ban hành quy chế phối hợp, ở cấp tỉnh, thành là ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy. Trong quy chế phối hợp cần xác định rõ ban tổ chức cấp ủy là cơ quan chủ trì phối hợp, còn ủy ban kiểm tra là cơ quan tham gia. Bởi vì, ủy ban kiểm tra thực hiện nhiệm vụ do Điều lệ Đảng quy định là kiểm tra đảng viên, tổ chức đảng cấp dưới khi có dấu hiệu vi phạm. Do đó, kiểm tra các dấu hiệu vi phạm trong công tác cán bộ là nội dung thuộc thẩm quyền của ủy ban kiểm tra các cấp.

Quy định số 179-QĐ của Ban Chấp hành Trung ương ngày 25-2-2019 về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ quy định rõ việc cấp ủy, tổ chức đảng tiến hành kiểm tra tổ chức đảng cấp dưới về công tác cán bộ, về thực hiện chế độ kiểm tra công tác cán bộ theo định kỳ hoặc đột xuất. Đây là những chế định bắt buộc giúp các cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu phải tuân thủ chấp hành. Đương nhiên, để nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực đối với công tác cán bộ cần phải xác lập quy chế phối hợp kiểm tra, giám sát đồng bộ, chặt chẽ, dễ thực hiện. Ngoài việc thực hiện nền

nếp chế độ kiểm tra thường xuyên, ban tổ chức tỉnh ủy, thành ủy cần phối hợp với sở nội vụ, ủy ban kiểm tra để kiểm tra các dấu hiệu vi phạm của cấp ủy, ban tổ chức cấp ủy, phòng nội vụ cấp dưới nhằm nhắc nhở, cảnh báo, xem xét, xử lý kỷ luật theo đúng thẩm quyền nhằm siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ.

Thứ ba, kiểm tra tổ chức đảng gắn với kiểm tra người đứng đầu đối với công tác cán bộ. Tập thể cấp ủy và người đứng đầu có mối quan hệ biện chứng, tác động tương hỗ lẫn nhau, nhất là trong khâu đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Tập thể cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy có phẩm chất, năng lực, nắm vững nguyên tắc và thể hiện tính chiến đấu cao sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho người đứng đầu hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao; thể hiện rõ được sức mạnh, bản lĩnh, đấu tranh phê bình khi người đứng đầu có biểu hiện thao túng quyền lực trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ. Nếu tập thể cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu hạn chế thì rất dễ để người đứng đầu thao túng, chi phối. Ngược lại, người đứng đầu có tâm, có tầm, luôn vì cái chung thì có cơ sở để quy tụ tập thể cấp ủy đoàn kết, đồng thuận, định hướng, gọi mở cho cấp ủy thảo luận, bàn bạc công tác cán bộ, nhất là phương án nhân sự đề lựa chọn đúng cán bộ có phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Cấp ủy, ban tổ chức cán bộ, ủy ban kiểm tra cấp trên cần duy trì chế độ kiểm tra đối với cấp ủy cấp dưới trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ, nhất là trong khâu bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Trong trường hợp tập thể cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy có khuyết điểm, sai phạm về công tác cán bộ thì phải xem xét trách nhiệm của

người đứng đầu. Không phải ngẫu nhiên mà trong Hướng dẫn thực hiện một số nội dung Quy định số 22-QĐ/TW ngày 28-7-2021 của Ban Chấp hành Trung ương về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng đã bổ sung điểm mới khi kiểm tra tổ chức phải xem xét trách nhiệm của người đứng đầu. Theo đó, “tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát người đứng đầu thực hiện trách nhiệm trong phòng, chống tham nhũng, tiêu cực”⁽¹¹⁾. Các chủ thể cần xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát phù hợp với từng đối tượng, từng nội dung, từng khâu của công tác cán bộ để nâng cao tính hiệu lực, hiệu quả, tác động tích cực đến công tác cán bộ; kiên quyết đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực, nhất là thao túng quyền lực, “tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền”, “tham nhũng trong công tác cán bộ” như Nghị quyết 26 khóa XII về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đã chỉ ra.

Thứ tư, kết hợp chặt chẽ các hình thức, phương pháp kiểm tra, giám sát công tác cán bộ. Mỗi hình thức, phương pháp kiểm tra, giám sát công tác cán bộ đều có ưu thế, tác dụng riêng. Việc kết hợp chặt chẽ sẽ giúp cho các chủ thể có điều kiện nắm chắc diễn biến tình hình, những ưu điểm, cách làm đúng nguyên tắc, quy định cũng như những khuyết điểm, hạn chế trong công tác cán bộ. Qua đó nhằm chấn chỉnh những cách làm chưa đúng, sai phạm trong công tác cán bộ, nhất là đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Cần kết hợp chặt chẽ các hình thức kiểm tra, giám sát thường xuyên, định kỳ, đột xuất; giám sát thường xuyên và giám sát theo chuyên đề; trong giám sát thường xuyên cần kết hợp giám sát trực tiếp và giám sát gián tiếp thông qua các văn bản báo cáo của tổ chức đảng, ban tổ chức cấp ủy cấp dưới, thông qua các phương

tiện thông tin đại chúng... Ngoài việc kiểm tra, giám sát thường xuyên cần bám sát thực tiễn, kết hợp các kênh để nắm thông tin dư luận của xã hội về công tác cán bộ để tổ chức thực hiện kiểm tra đột xuất nhằm xem xét, kết luận, chấn chỉnh kịp thời, không để dấu hiệu vi phạm trở thành bản chất vi phạm nghiêm trọng làm ảnh hưởng thực hiện nhiệm vụ chính trị, đoàn kết nội bộ.

Thực tế cho thấy, các dấu hiệu sai phạm ngày càng tinh vi, phức tạp nên cần phải kết hợp, vận dụng linh hoạt các phương pháp kiểm tra, giám sát như dựa vào tổ chức đảng; làm tốt khâu thẩm tra, xác minh; thực hiện tự phê bình và phê bình và phát huy vai trò của các ban, ngành có liên quan nhằm thực hiện nghiêm túc mục đích, yêu cầu, kế hoạch kiểm tra, giám sát đã xác định. Việc thành lập các đoàn, tổ kiểm tra phải là những người có uy tín, kiến thức và kinh nghiệm để nâng cao chất lượng các cuộc kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ.

Thứ năm, dựa vào nhân dân để kiểm tra, giám sát cán bộ, công tác cán bộ. Dựa vào nhân dân để xây dựng Đảng nói chung, giám sát cán bộ, công tác cán bộ nói riêng là phương châm trong công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị hiện nay. Bởi lẽ, tai mắt của quần chúng nhân dân không chỉ nghe thấy, nhìn thấy những ưu điểm, kết quả phấn đấu rèn luyện của cán bộ mà còn thấy rõ những khuyết điểm, hạn chế, tiêu cực của cán bộ, công tác cán bộ, Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Cán bộ nào tốt, cán bộ nào xấu, cán bộ nào có lầm lỗi mà có thể sửa đổi, ai làm việc gì hay, việc gì quấy, dân chúng cũng do cách so sánh đó, mà họ biết rõ ràng”⁽¹²⁾. Sự góp ý, phản ánh, tố cáo của nhân dân thường là chính xác, do đó các tổ chức có thẩm quyền

cần “có cơ chế bảo vệ, khuyến khích nhân dân phản ánh, tố giác cán bộ, đảng viên tham nhũng, tiêu cực”⁽¹³⁾.

Có thể nói kiểm tra, giám sát khéo, đúng nguyên tắc, quy trình, phương pháp đối với công tác cán bộ là cơ sở để ngăn chặn căn bệnh “thao túng quyền lực”, “tham nhũng trong công tác cán bộ”, chống chạy chức, chạy quyền, góp phần hiện thực hóa công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng, khơi nguồn, đánh thức khát vọng cống hiến của đội ngũ cán bộ “tài nhỏ có thể hóa ra tài to”⁽¹⁴⁾, nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của Đảng theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII và Kết luận 21 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII đã xác định□

Chú thích

(1), (2), (4), (5), (12), (14) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb CTQG, H, 2000, t.5, tr.287, 287, 283, 276, 296, 280

(3) Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, H, 2018, tr.54

(6), (7), (11), (13) Kết luận số 21-KL/TW ngày 25-10-2021 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII về “Đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, tr.4, 5, 6, 5

(8) Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb CTQG - ST, H, tr.205-206.

(9), (10) Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, t. 2, Nxb CTQG - ST, H, 2021, tr.193, 194

Nguồn: Tạp chí Sinh hoạt lý luận.- 2022.- Số 2 (183).- Tr.35-39.

**QUAN ĐIỂM TĂNG CƯỜNG KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG
CÔNG TÁC CÁN BỘ QUA TÁC PHẨM CỦA TỔNG BÍ THƯ –
GIÁ TRỊ THỰC TIỄN ĐỐI VỚI VIỆC XÂY DỰNG
ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY**

PGS, TS NGUYỄN QUỐC SỬU

**Phó Giám đốc Học viện Hành chính quốc gia,
Ủy viên Hội đồng Lý luận Trung ương**

Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là một nội dung quan trọng trong tác phẩm “Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam” của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng, có giá trị thực tiễn to lớn đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở nước ta hiện nay.

Công tác cán bộ và quan điểm tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ trong tác phẩm “Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam”.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”⁽¹⁾ và “muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”⁽²⁾. Người cũng chỉ rõ vị trí, vai trò của cán bộ trong bộ máy nhà nước: “Cán bộ là cái dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy toàn bộ máy cũng tê liệt. Cán bộ là những người đem chính sách của Chính phủ,

của Đoàn thể thi hành trong nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thể thực hiện được”⁽³⁾. Bất cứ đường lối, chính sách nào, nếu có cán bộ tốt thì thành công, tức là có lãi; ngược lại, không có cán bộ tốt thì hỏng việc, tức là lỗ vốn. Thấm nhuần lời dạy của Bác, Đảng ta luôn xác định: “Cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược, là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ; công tác cán bộ được coi là khâu then chốt trong toàn bộ công tác xây dựng Đảng”⁽⁴⁾.

Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, công vụ, đội ngũ cán bộ, công chức được trao những quyền hạn nhất định, nhân danh quyền lực nhà nước để phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân, doanh nghiệp. Việc nắm giữ, tổ chức và thực thi quyền lực một cách hiệu quả sẽ là điều kiện để hiện thực hóa những mục tiêu đã đề ra, mang lại hạnh phúc và nhiều lợi ích nhất cho Nhà nước, xã hội và nhân dân. Tuy nhiên, trong quá trình nắm giữ, tổ chức và thực hiện quyền lực thường tiềm ẩn rất nhiều nguy cơ khác nhau, như tiêu cực, tham nhũng, lãng phí, lạm quyền..., có thể dẫn tới tác động tiêu cực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; xâm hại đến lợi ích của Nhà nước, người dân và doanh nghiệp. Không dừng lại ở nguy cơ tiềm ẩn, mà nhiều nguy cơ trong quá trình thực thi quyền lực đã phát sinh trên thực tế thành tệ quan liêu, nạn tham nhũng, tiêu cực, gây ảnh hưởng xấu tới uy tín, danh dự của đội ngũ cán bộ, công chức, các cơ quan nhà nước, làm suy giảm hiệu lực, hiệu quả của bộ máy nhà nước, gây hậu quả xấu đến công cuộc xây dựng đất nước, đời sống của nhân dân... Từ đây, một trong những vấn đề hệ trọng đặt ra ở nước ta hiện nay là phải

kiểm soát quyền lực - vừa là một yêu cầu khách quan, vừa là một nhiệm vụ cấp bách trong tổ chức, vận hành bộ máy nhà nước nói chung, xây dựng đội ngũ cán bộ nói riêng.

Trong tác phẩm “Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam” của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng không có bài viết chuyên biệt, chuyên sâu về vấn đề kiểm soát quyền lực, song quan điểm chỉ đạo về tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ lại là sợi chỉ đỏ xuyên suốt trong các bài viết về xây dựng Đảng, công tác cán bộ, về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực... Thuật ngữ “kiểm soát quyền lực” xuất hiện nhiều lần trong tác phẩm, thể hiện nỗi niềm suy tư, trăn trở của người đứng đầu Đảng ta trước yêu cầu được đề ra tại Đại hội XIII của Đảng: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung, có uy tín cao và thực hiện sự tiên phong, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết”⁽⁵⁾.

Quyền lực được hiểu là khả năng chi phối của cá nhân/nhóm người này lên cá nhân/nhóm người khác. “Quyền lực là khả năng thực hiện ý muốn của một người hoặc một số người trong một hành động chung, kể cả khi gặp phải sự phản đối của những người khác cùng tham gia vào hành động đó”⁽⁶⁾. Sự tồn tại của quyền lực trong đời sống xã hội là tất yếu, hình thành từ những nguồn gốc khác nhau. Bằng nhiều cách thức khác nhau, con người trong xã hội đều có thể tạo cho

mình quyền lực, tức là tạo ra khả năng ảnh hưởng/chi phối lên người khác trong cộng đồng, xã hội.

“Quyền lực là tiềm năng (năng lực, khả năng) của chủ thể tác động đến chủ thể khác nhằm đạt đến kết quả theo ý chí của mình thông qua các nguồn lực, phương tiện nhất định”⁽⁷⁾. Trong các loại quyền lực thì quyền lực nhà nước là trực tiếp nhất bởi chỉ nhà nước mới có thể huy động, hội đủ các điều kiện về nguồn lực, phương tiện để tác động lên toàn xã hội; khiến các chủ thể khác nhau phải phục tùng.

Quyền lực nhà nước là quyền lực gắn liền với sự ra đời của nhà nước, theo đó nhà nước được áp đặt ý chí và buộc những chủ thể khác trong xã hội phục tùng mệnh lệnh của mình nhằm bảo đảm an ninh, duy trì trật tự xã hội. Ở nước ta hiện nay: “Quyền lực nhà nước là thống nhất, có sự phân công, phối hợp, kiểm soát giữa các cơ quan nhà nước trong việc thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp”⁽⁸⁾.

Quyền lực trong công tác cán bộ ở nước ta được hiểu theo nghĩa quyền lực nhà nước, tức là việc Đảng, Nhà nước trao cho các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong hệ thống chính trị những thẩm quyền nhất định, được phép nhân danh quyền lực nhà nước để thực hiện công tác xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý cán bộ bằng việc xây dựng tiêu chuẩn cán bộ; đánh giá cán bộ; quy hoạch cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; luân chuyển, điều động cán bộ; bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật cán bộ... Quyền lực trong công tác cán bộ thực chất là những thẩm quyền nhất định được Đảng, Nhà nước giao cho các cơ quan Đảng, Nhà nước thực thi, mà suy cho cùng, cũng chính là giao cho những con người cụ thể thực thi. Vấn đề là hành

động của con người luôn chịu sự tác động, chi phối bởi các loại tình cảm, lòng tham hay dục vọng; khiến cho lý trí đôi khi bị lu mờ, chìm khuất. Con người cụ thể bị điều khiển bởi nhiều khát vọng, trong đó có khát vọng nắm giữ quyền lực, mong muốn sử dụng quyền lực được trao làm công cụ để đạt được những mưu đồ, khát vọng khác. C. Mác gọi đó là sự tha hóa. Không thể khẳng định chắc chắn những người được trao quyền luôn xứng đáng với sự tín nhiệm, tin cậy của Đảng, Nhà nước và nhân dân. Lý trí của những người này càng bị chi phối bởi tình cảm, lòng tham, dục vọng bao nhiêu thì khả năng sai lầm trong việc thực thi quyền lực nhà nước nói chung, quyền lực trong công tác cán bộ nói riêng càng lớn bấy nhiêu. Vì vậy, trong tổ chức và thực thi quyền lực nhà nước luôn phải có sự kiểm soát chặt chẽ những con người làm việc trong bộ máy quyền lực nhà nước để có thể ngăn ngừa, phát hiện và xử lý kịp thời khi những người này có biểu hiện, hành vi thực tế tha hóa về quyền lực. Từ đây, vấn đề hệ trọng, cấp thiết đặt ra với Đảng, Nhà nước ta là phải kiểm soát quyền lực nhà nước, trong đó có kiểm soát quyền lực nhà nước trong công tác cán bộ.

Thấu hiểu tác hại, hậu quả của sự tha hóa quyền lực trong công tác cán bộ, trong tác phẩm “Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam”, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đặc biệt chú trọng việc tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Tổng Bí thư khẳng định: “Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ một cách thực chất và hiệu quả; bảo đảm đúng quy định, quy trình, công tâm, khách quan, chặt chẽ, thận trọng trong từng khâu của công tác cán bộ; không để lọt

những người không đủ tiêu chuẩn, có biểu hiện cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp”⁽⁹⁾. Chỉ bằng một luận điểm cô đọng, súc tích, có giá trị lý luận và thực tiễn rất cao, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã nêu bật ý nghĩa, tầm quan trọng của việc tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở nước ta hiện nay.

Giá trị thực tiễn của quan điểm tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ qua tác phẩm “Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam” đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược

Trong giai đoạn hiện nay, việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược luôn được Đảng ta đặc biệt quan tâm. Đại hội XIII của Đảng xác định: “Công tác cán bộ phải thực sự là “then chốt của then chốt”, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; cán bộ, đảng viên phải thực hiện trách nhiệm nêu gương theo phương châm chức vụ càng cao càng phải gương mẫu, nhất là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương”⁽¹⁰⁾. Cũng bởi đội ngũ cán bộ cấp chiến lược thường gắn với “quyền cao, chức trọng” nên việc kiểm soát quyền lực trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược lại càng phải được đề cao, coi trọng nhằm chống chạy chức, chạy quyền, ngăn chặn nguy cơ tha hóa về quyền lực. Quan điểm về tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ qua tác phẩm “Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam”

của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng có giá trị thực tiễn to lớn đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, thể hiện trên các nội dung cốt lõi sau:

Thứ nhất, Tổng Bí thư nhấn mạnh trong giai đoạn hiện nay Đảng, Nhà nước nhất thiết phải tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ nói chung, cán bộ cấp chiến lược nói riêng.

Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là toàn bộ hoạt động xem xét, theo dõi, đánh giá quá trình, quy trình thực hiện công tác cán bộ theo quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước nhằm ngăn chặn, loại bỏ nguy cơ, hành vi, việc làm sai trái của các chủ thể trong tổ chức và thực hiện công tác cán bộ, bảo đảm cho quyền lực trong công tác cán bộ được sử dụng và thực hiện theo Hiến pháp và pháp luật, phù hợp với quy định của Đảng. Gắn liền với việc trao quyền, hoạt động kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là vấn đề cực kỳ quan trọng để bảo đảm quyền lực được thực thi đầy đủ, không bị lạm dụng, sử dụng sai mục đích, dẫn đến hậu quả tiêu cực. Quyền lực không được kiểm soát, tình trạng tha hóa quyền lực rất dễ dẫn đến quyết định, việc làm không đúng nguyên tắc, quy định, để lại hậu quả nghiêm trọng. Có một thực tế là, cơ quan, tổ chức càng ở cấp cao, cán bộ có chức vụ càng cao, được trao thẩm quyền càng lớn, nếu xảy ra tha hóa quyền lực thì hậu quả, tác động và tác hại càng sâu rộng, tính chất càng nghiêm trọng; thậm chí ảnh hưởng đến lợi ích sống còn của quốc gia, dân tộc, sự tồn vong của chế độ.

Trên thực tế, vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ đã được Đảng ta coi trọng, đề cao, được triển khai thực hiện gắn liền

với công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, đặc biệt là trong nhiệm kỳ Đại hội XI, Đại hội XII và Đại hội XIII. Tại Đại hội XII của Đảng, trước “tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy bằng cấp... chưa được ngăn chặn, đẩy lùi”⁽¹¹⁾, Đảng đã đặt ra yêu cầu: “Hoàn thiện và thực hiện nghiêm cơ chế kiểm soát quyền lực, ngăn ngừa sự lạm quyền, vi phạm kỷ luật, kỷ cương”⁽¹²⁾. Điều này thể hiện quyết tâm chính trị rất cao của Đảng nhằm xây dựng, phát triển một cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả, ngăn chặn tình trạng lạm quyền, lộng quyền, “lợi ích nhóm”, tham nhũng, tiêu cực nói chung, trong công tác cán bộ nói riêng. Qua nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng, việc kiểm soát quyền lực đạt được nhiều kết quả quan trọng. Cùng với việc ghi nhận những kết quả đạt được, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng cũng thẳng thắn chỉ rõ những khuyết điểm, hạn chế: “Hệ thống chính trị ở nước ta chưa thực sự trong sạch, vững mạnh như mong muốn; không ít cán bộ, đảng viên, nhất là những người có chức, có quyền, làm việc ở những ngành, lĩnh vực dễ phát sinh tham nhũng, tiêu cực vẫn thiếu tu dưỡng và rèn luyện, vẫn sa vào chủ nghĩa cá nhân, vi phạm các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, bị xử lý kỷ luật của Đảng và xử lý hình sự. Cơ chế kiểm soát quyền lực và chế tài xử lý vi phạm ở nhiều lĩnh vực chưa có, hoặc có nhưng chưa cụ thể, thực hiện chưa nghiêm”⁽¹³⁾. Vì lẽ đó, quan điểm chỉ đạo của Tổng Bí thư không chỉ là “kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ”, mà là “tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ”, nhất là trong xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược.

Trên thực tiễn, quan điểm của Tổng Bí thư về tăng cường kiểm

soát quyền lực trong công tác cán bộ hàm chứa những gợi mở và đặt ra các yêu cầu về nhiệm vụ, giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược. Chí ít thì đội ngũ cán bộ cấp chiến lược phải thấu triệt rằng, Đảng đặt quyết tâm chính trị rất cao, rất mạnh mẽ đối với việc tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, kiên quyết chống chạy chức, chạy quyền, coi đây là hành vi tham nhũng trong công tác cán bộ. Trên cơ sở đó, mỗi cán bộ cấp chiến lược thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống; nâng cao ý thức trách nhiệm, lòng tự trọng và danh dự của người cán bộ cấp chiến lược; dứt khoát nói không với “chạy chức, chạy quyền”.

Thứ hai, Tổng Bí thư yêu cầu việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ phải được triển khai thực hiện một cách thực chất và hiệu quả.

Giá trị thực tiễn của khía cạnh này thể hiện ở chỗ, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng nhận thấy các cơ quan Đảng, Nhà nước ở các cấp, các ngành được trao thẩm quyền đã thực thi việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; song việc thực thi chưa thực chất, kém hiệu quả. Chưa thực chất nghĩa là còn tình trạng làm hình thức, đối phó, còn nể nang, né tránh, dung túng, bao che trong công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; đồng hành với việc thực thi chưa thực chất, lẽ tất yếu, sẽ là kém hiệu quả. Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là yêu cầu, là nhiệm vụ tất yếu để thực thi quyền lực đạt hiệu quả. Công tác cán bộ nếu không được tổ chức thành hệ thống, tuân theo nguyên tắc, quy định, cơ chế, quy trình nhất định và

được thực thi nghiêm túc bởi những con người cụ thể được trao quyền lực chính đáng thì sẽ không phát huy được vai trò, kém hoặc thiếu hiệu quả. Những biểu hiện của tình trạng chưa thực chất, kém hiệu quả trong công tác cán bộ được Tổng Bí thư chỉ rõ: “Quản lý cán bộ, đảng viên còn lỏng lẻo. Đánh giá, sử dụng, bố trí cán bộ nhiều trường hợp còn nể nang, cục bộ. Công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho cán bộ, đảng viên chưa được coi trọng đúng mức, chậm đổi mới, kém hiệu quả. Công tác kiểm tra, giám sát, giữ gìn kỷ cương, kỷ luật ở nhiều nơi chưa thường xuyên, chưa nghiêm túc. Chưa phát huy đầy đủ, hiệu quả vai trò của nhân dân trong việc giám sát, phản biện, góp ý kiến xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền thông qua Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và các hình thức khác”⁽¹⁴⁾. Hệ quả tất yếu là cán bộ nói chung, cán bộ cấp chiến lược nói riêng được quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm... không đáp ứng được yêu cầu của Đảng, Nhà nước, kỳ vọng của nhân dân.

Yêu cầu của Tổng Bí thư về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ phải được triển khai thực hiện một cách thực chất và hiệu quả có giá trị thực tiễn rất cao, đặt ra vấn đề Đảng, Nhà nước trong xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược với nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu gắn với đổi mới, sắp xếp tổ chức, bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”⁽¹⁵⁾. Trong đó, chú trọng: “Tiếp tục thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, của 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” có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng, hết lòng, hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân, có năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Cán bộ dù ở vị trí nào cũng phải luôn luôn có ý thức đầy đủ về trách nhiệm của mình, làm “đúng vai, thuộc bài”, thật sự có chất lượng, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; gắn bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tin yêu, quý trọng”⁽¹⁶⁾. Vấn đề quan trọng hàng đầu trong thực tiễn tổ chức triển khai, thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp nêu trên là phải bảo đảm thực chất và hiệu quả như Tổng Bí thư đã nhấn mạnh.

Thứ ba, trong quan điểm chỉ đạo, Tổng Bí thư đòi hỏi việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ phải luôn bảo đảm đúng quy định, quy trình.

Các quy định, quy trình trong công tác tổ chức cán bộ, từ xây dựng tiêu chuẩn cán bộ, đánh giá cán bộ, quy hoạch cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, luân chuyển, điều động cán bộ, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật cán bộ... đã được Đảng, Nhà nước xây dựng, ban hành với yêu cầu, tiêu chuẩn, tiêu chí cụ thể, rõ ràng, chặt chẽ ở từng bước, từng khâu nhằm “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”⁽¹⁷⁾.

Thực tế cho thấy, trong những năm qua, kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ đã được Đảng, Nhà nước, các cấp, các ngành siết chặt; song ở nơi này, nơi khác vẫn xảy ra tình trạng làm sai quy định, quy trình; hoặc khẳng định làm đúng quy định, quy trình vẫn để “lọt lưới” những cán bộ thiếu điều kiện, tiêu chuẩn, yếu kém về năng lực, thậm chí tha hóa, biến chất. “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”⁽¹⁸⁾. Nguyên nhân của tình trạng đó đã được Đại hội XIII của Đảng chỉ rõ: “Công tác cán bộ còn có mặt hạn chế, việc thực hiện một số nội dung trong các khâu của công tác cán bộ ở một số nơi còn hình thức”⁽¹⁹⁾. Giải pháp thực tiễn cho tình hình trên chỉ có thể là, như đồng chí Tổng Bí thư đã chỉ đạo, công tác cán bộ phải luôn luôn bảo đảm đúng quy định, quy trình.

Thứ tư, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ phải công tâm, khách quan, chặt chẽ, thận trọng trong từng khâu của công tác cán bộ.

Phát biểu bế mạc Hội nghị Trung ương 8, khóa XIII, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng nêu rõ: “công tác cán bộ là công tác con người, hết sức quan trọng nhưng cũng vô cùng khó khăn, phức tạp, nhạy cảm, đòi hỏi chúng ta phải rất công tâm, khách quan, trong sáng, đặc biệt là phải có con mắt tinh đời, đừng “nhìn gà hóa cuốc”, đừng “thấy đỏ tưởng là chín”, có khi “xanh vỏ mà đỏ lòng đây”⁽²⁰⁾. Chủ tịch

Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Cất nhắc cán bộ, phải vì công tác, tài năng, vì cổ động cho đồng chí khác thêm hăng hái. Như thế, công việc nhất định chạy. Nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang, nhất định không ai phục, mà gây nên mối lôi thôi trong Đảng. Như thế là có tội với Đảng, có tội với đồng bào”⁽²¹⁾.

Công tâm là phải đem cái tâm sáng vào công tác cán bộ; phải thực hiện công khai, minh bạch tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục và hồ sơ nhân sự; cung cấp, trao đổi thông tin và giải trình khi có yêu cầu. Nếu có thông tin phản ánh từ các tổ chức, cá nhân và phương tiện thông tin đại chúng thì phải xác minh, xử lý kịp thời, hiệu quả, hợp lý.

Khách quan đòi hỏi xem xét tất cả khía cạnh liên quan đến công tác cán bộ đúng sự thật, như bản chất vốn có, không thiên vị, không suy diễn, tránh áp đặt tình cảm, ý kiến cá nhân; từ đó sẽ đưa ra được quyết định sáng suốt trong công tác cán bộ.

Chặt chẽ có nghĩa là việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ phải tuân thủ nghiêm ngặt các nguyên tắc, quy định, quy trình, phải đặt các yếu tố có liên quan đến cán bộ trong mối liên hệ khăng khít với nhau và phải sát sao trong việc theo dõi, kiểm tra công tác cán bộ.

Thận trọng có nghĩa là khi kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ phải soi xét, cân nhắc kỹ lưỡng trước sau, tránh hấp tấp, nóng vội trong quá trình đưa ra ý kiến, quyết định.

Sự công tâm, khách quan, chặt chẽ, thận trọng trong từng khâu của công tác cán bộ sẽ giúp Đảng, Nhà nước lựa chọn, quy hoạch, bồi dưỡng, bổ nhiệm được cán bộ hội đủ cả đức và tài tham gia gánh vác

công việc chung của Đảng, Nhà nước.

Thứ năm, toàn bộ hoạt động kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ phải hướng tới mục tiêu không để lọt những người không đủ tiêu chuẩn, có biểu hiện cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

Theo quan điểm của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng, mục tiêu cuối cùng của việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là không để lọt những người không đủ tiêu chuẩn, có biểu hiện cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Các cơ quan, tổ chức của Đảng, bộ máy quyền lực nhà nước được lập nên gắn với hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức là để phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, ngày càng phồn vinh, hạnh phúc. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Các cơ quan của Chính phủ từ toàn quốc cho đến các làng, đều là công bộc của dân, nghĩa là để gánh việc chung cho dân, chứ không phải để đè đầu dân như trong thời kỳ dưới quyền thống trị của Pháp, Nhật”⁽²²⁾. Ngày nay, bộ máy quyền lực nhà nước phải được vận hành bởi đội ngũ cán bộ “dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung”⁽²³⁾.

Hậu quả sẽ vô cùng tai hại, hệ lụy sẽ khó lường nếu trong bộ máy quyền lực nhà nước xuất hiện những người không đủ tiêu chuẩn, có biểu hiện cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực. Những người cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực thường bị điều khiển bởi chính

những tham vọng ấy; coi quyền lực được trao vừa là mục tiêu, vừa là phương tiện để đạt được các tham vọng, thỏa mãn các lợi ích khác. Tham nhũng, tiêu cực cũng từ đây mà nảy sinh. Đó cũng là lý do Tổng Bí thư yêu cầu trong công tác cán bộ phải có sự kiểm soát quyền lực một cách chặt chẽ, bảo đảm không để lọt những người không đủ tiêu chuẩn, có biểu hiện cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

Quan điểm của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng về tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ qua tác phẩm “Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam” có giá trị thực tiễn to lớn đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở nước ta hiện nay. Trong công tác cán bộ, Đảng xác định phương hướng, nhiệm vụ “then chốt của then chốt” là 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; hoàn thiện thể chế, quy định về công tác cán bộ, tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí, cơ chế đánh giá cán bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới, sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung, có uy tín cao và thực sự tiên phong, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết.

Để có thể hiện thực hóa phương hướng, nhiệm vụ nêu trên thì một trong những giải pháp quan trọng hàng đầu là xây dựng, hoàn thiện thể chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ theo nguyên

tắc quyền lực phải được kiểm soát chặt chẽ bằng cơ chế, quyền hạn phải được ràng buộc bằng trách nhiệm. “Xây dựng quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; thực hiện tốt quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền; xử lý nghiêm minh, đồng bộ kỷ luật đảng, kỷ luật hành chính và xử lý bằng pháp luật đối với cán bộ có vi phạm, kể cả khi đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu”⁽²⁴⁾□

Chú thích

(1), (2), (3) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, t.5, tr.309, 280, 68

(4) Nguyễn Phú Trọng: “Phát huy trí tuệ, nêu cao tinh thần trách nhiệm, tập trung nghiên cứu, thảo luận, hoàn thiện các báo cáo, đề án để xem xét, quyết định những vấn đề trọng đại, có ý nghĩa rất quan trọng của nhiệm kỳ Đại hội XIII”, *Tạp chí Cộng sản*, số 1.024 (10-2023), tr.7

(5) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t.I, tr.187

(6) Đoàn Trường Thu, Nguyễn Văn Đáng: “Luận giải của R.A.Dahl về “quyền lực” và sự phân bố quyền lực chính trị trong xã hội Mỹ”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, ngày 22-2-2022

(7) Huỳnh Văn Thới: “Về khái niệm quyền lực trong điều kiện hiện đại”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, ngày 12-10-2021

(8) Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013, khoản 3, Điều 2

(9) Nguyễn Phú Trọng: *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2022, tr.379-380

- (10) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Sđd, t.I, tr.96*
- (11), (12) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016, tr.194, 203*
- (13) Nguyễn Phú Trọng: *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam, Sđd, tr.372*
- (14), (15) Nguyễn Phú Trọng: *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam, Sđd, tr.377, 378*
- (16) Nguyễn Phú Trọng: *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam, Sđd, tr.379*
- (17) Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, Hội nghị 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”
- (18) Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, Hội nghị 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”
- (19) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Sđd, t.I, tr.94-95*
- (20) Nguyễn Phú Trọng: “Nêu cao hơn nữa tinh thần trách nhiệm, phát huy kết quả đạt được từ đầu nhiệm kỳ, thực hiện thật tốt các nghị quyết của hội nghị, thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng; chuẩn bị thật tốt đại hội đại biểu đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng”, *Tạp chí Cộng sản*, số 1.024 (10-2023), tr.15
- (21) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd, t.5, tr.321*
- (22) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd, t.4, tr.64-65*
- (23) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Sđd, t.I, tr.179, 188-189*
- (24) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Sđd, t.I, tr.188-189*

Nguồn: Tạp chí Cộng sản chuyên đề.- 2024.- Số 10.- Tr.74-80.

KHẮC PHỤC ẢNH HƯỞNG CỦA “TƯ DUY NHIỆM KỲ” TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

 PGS, TS LÊ THỊ THANH HÀ

Học viện CTQG Hồ Chí Minh

- ThS. PHAN VĂN THÁM

Học viện Chính trị khu vực III

“**T**ư duy nhiệm kỳ” là thuật ngữ gần đây được các nhà khoa học và chính trị ở Việt Nam đề cập khá nhiều. Có thể hiểu “tư duy nhiệm kỳ” là lối suy nghĩ, nhận thức, ứng xử, hành động ngắn hạn, thiển cận của những người giữ vị trí lãnh đạo, quản lý trong một nhiệm kỳ cụ thể theo quy định, nhằm theo đuổi mục tiêu, lợi ích trước mắt để thu được nhiều lợi nhất cả về vật chất và tinh thần cho bản thân, cho nhóm lợi ích hoặc cho một đơn vị tập thể nào đó mà bỏ qua những mục tiêu, lợi ích trung, dài hạn của quốc gia, dân tộc, cộng đồng xã hội. Nói cách khác, đây là căn bệnh “nhiệm kỳ”. Bản chất của căn bệnh này là tư tưởng và hành động tuyệt đối hóa lợi ích cá nhân hoặc nhóm lợi ích thân hữu, lợi dụng chức vụ, quyền hạn, ảnh hưởng, uy tín trong nhiệm kỳ mình nắm giữ để trục lợi cho cá nhân, gia đình, nhóm lợi ích.

Căn bệnh “nhiệm kỳ” này không chỉ làm phá vỡ các chiến lược phát triển chung của đất nước, kìm hãm sự tiến bộ của dân tộc bởi những biến dạng chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và dễ dẫn đến tình trạng chỉ biết lợi ích cá nhân, địa phương, ngành, lĩnh vực, cơ quan, tổ chức mình, mà không tính, hoặc không nghĩ đến lợi ích chung của dân tộc, cộng đồng, của xã hội. Từ đó cho thấy, căn

bệnh “tư duy nhiệm kỳ” làm cho nguồn lực của đất nước bị tiêu tán, sức mạnh quốc gia dân tộc bị suy giảm và tác động tiêu cực tới môi trường đầu tư của đất nước

Sự cấu kết của những người theo lối “tư duy nhiệm kỳ” dễ dẫn tới các hành vi tham nhũng hoặc trục lợi, vun vén cá nhân. Đó là những biểu hiện tha hóa trong sử dụng quyền lực của Đảng, Nhà nước, quyền lực chính trị ở các cấp, các ngành, các lĩnh vực, làm băng hoại các giá trị truyền thống trong các quan hệ cộng đồng và xã hội. Bên cạnh đó, “tư duy nhiệm kỳ” cũng là nguyên nhân làm cho các cán bộ, đảng viên chân chính, có tâm, có tầm mất niềm tin, không còn động lực để phấn đấu, từ đó sẽ làm thui chột nhân tài của đất nước. Nguy hiểm hơn, các thế lực thù địch trong và ngoài nước đang triệt để lợi dụng vấn đề này để tiến hành các hoạt động chống phá, như xâm nhập nội bộ, gây dựng cơ sở, hạ uy tín cán bộ, lôi kéo, chuyên hóa cán bộ, đảng viên, phá hoại nội bộ... tạo tiền đề lật đổ chế độ,

1. Biểu hiện của “tư duy nhiệm kỳ” trong công tác cán bộ

Một là, trong công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được xác định là một nội dung trọng yếu, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Nhất là từ sau Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII), Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30-11-2004 của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, công tác này ở nước ta đã có bước chuyển biến rõ nét. Việc xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán

bộ được thực hiện một cách đồng bộ từ cấp cơ sở đến cấp trung ương, lấy kết quả quy hoạch cấp dưới làm cơ sở cho quy hoạch cấp trên, Cán bộ trong quy hoạch được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cả về lý luận chính trị và chuyên môn, nghiệp vụ; từng bước thực hiện việc bổ nhiệm và giới thiệu nhân sự theo quy hoạch.

Tuy nhiên, trong thời gian vừa qua, bệnh “nhiệm kỳ” của lối “tư duy nhiệm kỳ” đã xuất hiện, ảnh hưởng tới chất lượng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Biểu hiện của “tư duy nhiệm kỳ” trong công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là: nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý đương nhiệm đã tạo cơ hội, điều kiện cho đồng hương, người nhà, quan hệ thân hữu... của mình vào quy hoạch, nên không ít trường hợp tiêu chuẩn, điều kiện đã được vận dụng, châm chước, để đưa những người thân, người cùng ê kíp, cùng nhóm lợi ích vào danh sách quy hoạch. Theo quy định, công tác quy hoạch phải tiến hành theo phương châm “động” và “mở”, nhưng do tư duy thiên cận và lợi ích cá nhân của “tư duy nhiệm kỳ” chi phối nên thực tế ở nhiều nơi phương châm này chưa được thực hiện tốt. Vẫn còn xảy ra tình trạng khép kín, chỉ quy hoạch những người thân quen trong địa phương, cơ quan, đơn vị mình, không muốn mở rộng ra ngoài để số người có đủ tiêu chuẩn được quy hoạch ít đi, tạo điều kiện thuận lợi để đưa “người nhà” bổ sung vào danh sách quy hoạch. Thậm chí, nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý với thế lực của mình trong nhiệm kỳ đương chức chỉ quy hoạch anh, em, họ hàng của mình, người thường xuyên qua lại nịnh bợ, người đã có công nâng đỡ mình trước đây để “tra ơn, đáp nghĩa” hoặc chỉ chú ý đến những đối tượng có mối quan hệ có thể lợi dụng được cho động cơ, mục đích của mình. Chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế

cận cho bản thân, để khi mình nghỉ hưu hoặc chuyển công tác khác thì vẫn có “anh em, chiến hữu” kế tục sự nghiệp hoặc còn có chỗ dựa, chỗ nhờ vả về sau.

Biểu hiện nữa của bệnh “nhiệm kỳ” trong quy hoạch cán bộ là “quy hoạch treo”, là đưa những người không đủ tiêu chuẩn vào quy hoạch, thực chất là để “lấy lòng nhau” hoặc “che mắt thiên hạ”, dẫn đến hậu quả quy hoạch còn mang tính hình thức, thiếu tầm nhìn chiến lược về cán bộ, không sử dụng người tài thực sự, bó hẹp ở từng ngành, từng địa phương, chưa liên thông được cấp dưới, cấp trên; chất lượng quy hoạch cán bộ chưa cao, cơ cấu cán bộ quy hoạch chưa cân đối. Điển hình như trường hợp Trần Vũ Quỳnh Anh (Thanh Hóa) được quy hoạch vào chức danh Phó Giám đốc Sở Xây dựng; Lê Phước Hoài Bảo (Quảng Nam) được quy hoạch, luân chuyển, điều động và quyết định bổ nhiệm khi không đủ điều kiện, tiêu chuẩn, vi phạm nguyên tắc, quy trình, thủ tục. Đây là những trường hợp sai quy trình, sai đối tượng quy hoạch.

Hai là, trong công tác biên chế, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ

Công tác tuyển dụng, biên chế, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ là vấn đề vô cùng quan trọng của Đảng và Nhà nước, bởi quá trình này không chỉ ảnh hưởng tới hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị mà còn ảnh hưởng tới sự tồn vong của chế độ. Do vậy, phải tổ chức chặt chẽ, quyết liệt việc sàng lọc cán bộ, kiên quyết không để những phần tử cơ hội, vụ lợi, thoái hóa biến chất về chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống chui vào các cơ quan lãnh đạo của Đảng và Nhà nước. Tuy nhiên, trong những năm qua, do ảnh hưởng của căn bệnh “nhiệm kỳ” mà việc tuyển dụng, biên chế, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ đã không khách quan,

gây bức xúc nhiều nhất trong dư luận xã hội.

Biểu hiện của lối “tư duy nhiệm kỳ” trong công tác biên chế, bổ nhiệm, đề bạt, tăng quân hàm... rõ nhất là vào thời điểm cuối nhiệm kỳ, đó là hành vi “tăng tốc” thu vén lợi ích cá nhân, làm liều, đốt cháy giai đoạn, bỏ qua quy trình, thủ tục thực hiện những “chuyến tàu vét” bổ nhiệm, đề bạt cán bộ trái quy định.

Người có “tư duy nhiệm kỳ” là những người có tư tưởng cá nhân chủ nghĩa, do đó trong công tác đề bạt, bổ nhiệm cán bộ đã nâng đỡ người thân, người quen vào những vị trí quan trọng, chủ chốt để xây dựng bè cánh, nhóm lợi ích, dù họ không có tài, cũng chẳng có đức. Từ đầu nhiệm kỳ XII, đã kỷ luật hơn 70 cán bộ cấp cao với những vụ án “động trời” như Trịnh Xuân Thanh, Phan Văn Anh Vũ (Vũ “nhôm”), Đinh Ngọc Hệ (Út “trọc”); vụ án xảy ra tại Tổng công ty Viễn thông Mobifone... đã cho thấy việc đề bạt, bổ nhiệm cán bộ ở nước ta thời gian qua có vấn đề. Một số địa phương, mặc dù bổ nhiệm cán bộ đủ tiêu chuẩn nhưng người dân vẫn bức xúc. Bởi những người được bổ nhiệm “toàn là người thân trong một gia đình, dòng họ”, có nhiều địa phương khi điều tra đã phát hiện tình trạng “cả họ làm quan”. Theo đánh giá của Bộ Nội vụ, khi đi thanh tra, kiểm tra ngành nào, tỉnh nào cũng cho thấy có tình trạng bổ nhiệm sai cán bộ, bổ nhiệm cán bộ nợ tiêu chuẩn, tiêu chí. Năm 2017, Bộ Nội vụ tiến hành kiểm tra trên diện rộng và nhận thấy tại 9 địa phương có 58 người nhà được bổ nhiệm, trong đó có nhiều chức vụ quan trọng. Huyện Quỳnh Lưu, tỉnh Nghệ An, từng có 14 chức danh chủ chốt đều là người nhà của 8 lãnh đạo. Năm 2015, huyện Mỹ Đức (TP. Hà Nội) khi điều tra, một số vị trí quan trọng như trưởng phòng Tài chính - Kế hoạch, phó

chánh Văn phòng huyện ủy, phó Ban quản lý dự án, phó Phòng kinh tế, trưởng phòng Dân tộc học... đều có các mối quan hệ là cô, con của thông gia, em họ, chị họ, cháu, em họ của vợ... với Bí thư Huyện ủy⁽¹⁾. Việc bỏ nhiệm, đề bạt cán bộ do căn bệnh “nhiệm kỳ” đang hình thành trong xã hội “chủ nghĩa gia tộc”, “chủ nghĩa bè phái” hay “chủ nghĩa thân hữu” vô cùng nguy hại trong xã hội.

Việc bỏ nhiệm cán bộ thiếu khách quan và những tiêu cực của nó đã làm thui chột động lực học tập, rèn luyện, phấn đấu của những cán bộ tốt và tạo nên dư luận xấu trong nội bộ và cả những cán bộ được đề bạt. Nhưng quan trọng hơn nữa, với việc sử dụng không đúng người, đúng năng lực, hoặc sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý yếu kém sẽ không có được hiệu quả lãnh đạo, quản lý cao. Rõ ràng, cấp trên mà “tư duy nhiệm kỳ” thì cấp dưới dù tích cực, năng động, sáng tạo đến đâu cũng không được khuyến khích, phát huy, dẫn đến làm việc cầm chừng, hiệu quả lãnh đạo, quản lý yếu kém.

Ba là, trong công tác luân chuyển cán bộ

Luân chuyển cán bộ là một chủ trương rất quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng nhằm bảo đảm thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng toàn diện và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ; tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện trong thực tiễn; tạo nguồn cán bộ lâu dài cho đất nước; tăng cường cán bộ cho các lĩnh vực và địa bàn cần thiết; khắc phục tình trạng cục bộ trong công tác cán bộ, khép kín trong từng ngành, từng địa phương và từng đơn vị. Luân chuyển cán bộ nhằm rèn luyện, thử thách và khảo nghiệm cán bộ để làm căn cứ cho việc bố trí, sắp xếp và sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý theo quy hoạch; tạo điều kiện cho cán bộ khi hết

hai nhiệm kỳ làm lãnh đạo, quản lý được chuyển sang một công tác mới phù hợp với năng lực và sở trường của cán bộ; khắc phục tư duy khép kín, cục bộ địa phương trong công tác cán bộ hiện nay, tạo động lực và nguồn sáng tạo mới trong đội ngũ cán bộ, góp phần chuẩn bị đội ngũ cán bộ cho lâu dài, bảo đảm cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Biểu hiện của “tư duy nhiệm kỳ” trong công tác luân chuyển cán bộ là tình trạng chuyển đổi vị trí công tác, “lướt qua cơ sở”, luân chuyển trong thời gian ngắn để có đủ điều kiện bổ nhiệm, thăng chức, hoặc lợi dụng luân chuyển để “chèn ép”, để chuyển cán bộ không thuộc phe, nhóm của mình đi những nơi điều kiện công tác khó khăn. Một số cán bộ lợi dụng mối quan hệ thân quen với cán bộ đương chức để “chạy luân chuyển” sau khi bị kỷ luật, luân chuyển sang nơi khác, thậm chí lên vị trí cao hơn. Có trường hợp không thuộc đối tượng luân chuyển (hoặc thiếu tiêu chuẩn hoặc đang trong diện chuẩn bị kỷ luật) nhưng có người thân đang trong “nhiệm kỳ” giúp đỡ nên đã biến tướng thành cán bộ được luân chuyển, để sau thời gian luân chuyển mọi việc đã “lắng xuống” và cán bộ đã được “tráng men” luân chuyển nên nghiễm nhiên được bố trí ở vị trí cao hơn. Một số cán bộ khi luân chuyển đến đơn vị mới, mọi việc phải bắt nhịp từ đầu nhưng với tư tưởng hết 3 năm luân chuyển sẽ chuyển đi nơi khác ở vị trí cao hơn, do vậy họ không muốn bắt tay vào công việc mà ngồi im chờ hết thời gian luân chuyển sẽ đi. Hoặc một số khác lại xuất hiện tư duy, phải làm một việc gì đó cho địa phương mình luân chuyển tới để ghi dấu ấn, để báo cáo thành tích với cấp trên. Do vậy, họ ra những quyết định phát triển kinh tế - xã hội hoặc quyết định về cán bộ trong khi vi phạm

nguyên tắc khách quan. Chờ hết thời hạn luân chuyển sẽ ra đi, để lại hậu quả cho địa phương và cán bộ nhiệm kỳ sau giải quyết, xử lý. Một số trường hợp, đưa cán bộ đi luân chuyển cho đúng quy trình, mục đích là để “tráng men”, “dán tem” đã đi luân chuyển để đủ tiêu chuẩn bố trí ở vị trí chức vụ cao hơn.

Bốn là, trong công tác đánh giá cán bộ

Công tác cán bộ có nhiều khâu, trong đó đánh giá cán bộ là khâu mở đầu, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, liên quan đến tất cả các khâu của công tác cán bộ, thực hiện khâu nào trong công tác cán bộ đều phải nhận xét, đánh giá cán bộ. Thực tế cho thấy, chỉ có đánh giá đúng năng lực, phẩm chất của cán bộ mới làm cơ sở cho việc tuyển chọn, quy hoạch, bồi dưỡng, luân chuyển... đối với cán bộ một cách chính xác, khách quan. Ngược lại, nếu nhận xét, đánh giá chủ quan, thiên lệch, không đúng phẩm chất, năng lực cán bộ sẽ dẫn đến bố trí, sử dụng không đúng và dẫn đến hậu quả khôn lường, nhất là bố trí sai đối với cán bộ chủ chốt, người đứng đầu.

Quy chế đánh giá cán bộ, công chức do Bộ Chính trị khóa X ban hành đã từng bước đưa việc đánh giá cán bộ đi vào nền nếp, việc đánh giá cán bộ ngày càng được định lượng rõ ràng từng bước sát thực tế hơn. Quy trình đánh giá cán bộ chặt chẽ hơn, bao gồm: bản thân cán bộ tự kiểm điểm, đánh giá; tập thể nơi cán bộ công tác đánh giá; cấp ủy nơi cán bộ công tác và cư trú đánh giá; cấp trên và cấp dưới đánh giá; các tổ chức đoàn thể đánh giá; lấy ý kiến nhận xét của quần chúng nhân dân. Nhờ đó, kết quả đánh giá cán bộ đã dần đi vào thực chất.

Tuy nhiên, Đại hội XII của Đảng đã khẳng định; “Việc đổi mới

công tác cán bộ chưa có đột phá lớn. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất qua nhiều nhiệm kỳ nhưng chưa có những tiêu chí cụ thể và giải pháp khoa học để khắc phục”⁽²⁾. Một trong những nguyên nhân đánh giá cán bộ yếu kém gần đây là do ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ”. Biểu hiện cụ thể là một số tổ chức đảng đánh giá cán bộ chưa đúng thực chất, còn hình thức; tình trạng nể nang, né tránh trách nhiệm, ngại va chạm và dân chủ hình thức; tinh thần tự phê bình và phê bình chưa cao. Không ít trường hợp đánh giá cán bộ còn chủ quan, mang tính cá nhân, cục bộ hoặc bị các mối quan hệ xã hội khác chi phối mà chưa phản ánh chính xác phẩm chất, năng lực của cán bộ. Nguyên tắc đánh giá cán bộ là phải lấy hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu để đánh giá, nhưng nhiều khi đặc trưng công việc khó định lượng mà chỉ định tính. Từ đó, việc lựa chọn và sử dụng, bố trí, sắp xếp cán bộ còn nhiều hạn chế, bất cập, nể nang, cục bộ; vẫn còn tình trạng “có lên không có xuống”, “có vào không có ra”, “chủ nghĩa bằng cấp”. Một số trường hợp đánh giá, bố trí cán bộ chưa thật công tâm, khách quan, không vì yêu cầu công việc mà vì lợi ích nhóm, đánh giá không đúng sở trường, năng lực, dẫn đến một số cán bộ bất mãn, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống. Do cán bộ cấp trên “tư duy nhiệm kỳ” nên cán bộ cấp dưới, một số cũng sa vào chủ nghĩa cá nhân, ích kỷ, thực dụng, cơ hội; sa sút ý chí phấn đấu, không làm tròn chức trách, nhiệm vụ được giao; kén chọn chức danh, vị trí công tác.

2. Giải pháp khắc phục ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ” trong công tác cán bộ hiện nay

Một là, triển khai và thực hiện tốt Chỉ thị số 35 ngày 30-5-2019 về Đại hội Đảng bộ các cấp và Quy định 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. Bởi, để đẩy lùi căn bệnh “tư duy nhiệm kỳ” trong công tác cán bộ, Chỉ thị số 35 và Quy định 205-QĐ/TW đang được kỳ vọng như liều thuốc mạnh đặc trị tận gốc khối “ung nhọt” này khi nêu rõ biện pháp xử lý nghiêm 6 hành vi chạy chức, chạy quyền của cán bộ, công chức, cũng như việc tiếp tay, bao che cho chạy chức, chạy quyền.

Cụ thể, Đại hội các cấp sắp tới không bố trí những người có quan hệ gia đình (vợ, chồng, bố, mẹ của vợ hoặc chồng, con, anh chị em ruột) cùng đảm nhiệm các chức danh có liên quan như bí thư, phó bí thư, trưởng ban tổ chức, chủ nhiệm ủy ban kiểm tra cùng cấp ủy; chủ tịch ủy ban nhân dân và người đứng đầu cơ quan nội vụ, thanh tra cùng cấp ở một địa phương; thành viên trong cùng ban cán sự đảng, đảng đoàn; người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu trong cùng địa phương, cơ quan, đơn vị. Cấm cán bộ lãnh đạo, quản lý lợi dụng chức trách, quyền hạn và ảnh hưởng về chức vụ để mưu cầu cho họ hàng và người thân.

Việc quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, thăng cấp bậc hàm, chỉ định, giới thiệu, điều động, luân chuyển và thực hiện chính sách đối với cán bộ phải căn cứ vào tiêu chuẩn, điều kiện (cơ cấu, số lượng, độ tuổi, tín nhiệm...), quy trình, chế độ, chính sách theo đúng quy định hiện hành. Kiên quyết không đề xuất, quyết định những nhân sự không bảo đảm tiêu chuẩn về độ tuổi, uy tín...; vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, mất đoàn kết, “cục bộ”, “lợi ích nhóm”; thiếu gương mẫu, không sẵn sàng chấp hành sự phân công, điều động của cấp có thẩm quyền; tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, gây thất thoát tiền bạc, tài sản của Nhà

nước; phẩm chất, năng lực hạn chế, có biểu hiện “chạy chọt, vận động, tranh thủ lẫn nhau”; thiếu tích cực trong công tác, sợ trách nhiệm, “dĩ hòa vi quý”... và những biểu hiện khác được nêu trong Chỉ thị số 35 và Quy định 205-QĐ/TW của Bộ Chính trị.

Hai là, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ. Quy hoạch cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị và thực tế đội ngũ cán bộ; bảo đảm sự liên thông của cả đội ngũ. Phải đánh giá đúng cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch; thực hiện công khai trong công tác quy hoạch (công khai về tiêu chuẩn, số lượng và danh sách quy hoạch đã được cấp trên phê duyệt). Thực hiện quy hoạch cán bộ cấp chiến lược nhiệm kỳ 2016 - 2021 và các nhiệm kỳ tiếp theo. Thực hiện bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp trên nói chung phải kinh qua chức vụ lãnh đạo, quản lý ở cấp dưới.

Trong xem xét lựa chọn giới thiệu nhân sự quy hoạch, trước hết phải coi trọng tiêu chuẩn về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, sự gương mẫu của bản thân, năng lực công tác gắn với kết quả công tác. Cán bộ cấp chiến lược phải có hoài bão, khát vọng đổi mới vì sự phát triển của đất nước, vì hạnh phúc của nhân dân. Trong công tác quy hoạch, cần đề cao trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng và các cơ quan tham mưu trong công tác phối hợp để nâng cao chất lượng thẩm tra nhân sự, quy hoạch, đồng thời giữ vững nguyên tắc phát huy dân chủ trong xem xét quyết định nhân sự, không vì số lượng mà hạ thấp tiêu chuẩn.

Ba là, thực hiện tốt quy định số 98-QĐ/TW của Bộ Chính trị về *luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý*. Việc Bộ Chính trị lần đầu tiên ban hành một quy định riêng về luân chuyển cán bộ với những

quan điểm, nguyên tắc và quy trình 5 bước rõ ràng, chặt chẽ được kỳ vọng tạo sự minh bạch trong công tác cán bộ. Bởi ngoài những quy định chung, có những điểm nhấn được chú trọng như cán bộ được luân chuyển để thực hiện chủ trương bố trí cán bộ không phải là người địa phương và cán bộ không giữ chức vụ quá hai nhiệm kỳ liên tiếp ở một địa phương, cơ quan, đơn vị. Hoặc không điều động từ trung ương về địa phương hoặc sang địa phương khác những cán bộ bị kỷ luật, năng lực yếu... Quy định rõ ràng điều kiện, tiêu chuẩn những đối tượng luân chuyển. Kèm theo đó là việc đưa ra những nội dung cụ thể về thời gian, độ tuổi luân chuyển... Đây được xem là giải pháp quan trọng góp phần khắc phục những tồn tại, hạn chế lâu nay, tránh việc cảm tính, là một liều thuốc tốt để chấm dứt bệnh “nhiệm kỳ” trong công tác luân chuyển cán bộ.

Bốn là, phải xây dựng cho được tiêu chí để đánh giá cán bộ. Hằng năm, trước khi kết thúc nhiệm kỳ hoặc chuyển công tác, căn cứ vào tiêu chuẩn cán bộ, hiệu quả công việc thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân mà có đánh giá khách quan trên cơ sở bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, nêu cao ý thức tự phê bình và phê bình của cán bộ; chống đánh giá cán bộ thiếu khách quan, thiếu căn cứ khoa học. Làm tốt chỉ đạo của Đại hội XII: “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...”⁽³⁾.

Đánh giá cán bộ không chỉ xem xét trong một thời điểm, một

thời gian ngắn mà phải xem xét trong cả quá trình để thấy được sự chuyển biến; phải kết hợp theo dõi thường xuyên với đánh giá định kỳ. Đề cao trách nhiệm người đứng đầu trong đánh giá cán bộ. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải nắm vững căn cứ, nắm chắc tiêu chuẩn đánh giá. Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, vị trí việc làm, từng cơ quan, đơn vị yêu cầu cán bộ, công chức xây dựng kế hoạch các nhiệm vụ chính sẽ thực hiện; tiến hành phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng cá nhân, làm cơ sở quan trọng trong việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Để đánh giá cán bộ, nhất là người đứng đầu, lãnh đạo chủ chốt, không chỉ căn cứ vào kết quả lãnh đạo, chỉ đạo hoàn thành các chỉ tiêu kinh tế - xã hội mà còn căn cứ vào sự hài lòng của người dân thông qua quá trình thực hiện chính sách trên địa bàn.

Khắc phục ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ” trong công tác cán bộ là công việc đòi hỏi sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị và nhất là bản thân những người đang đương nhiệm. Vì vậy, cần có sự tự giác, tự nguyện của mỗi cán bộ, đảng viên đang đương nhiệm để họ hãy “tự soi, tự sửa” bằng trách nhiệm, danh dự, liêm sỉ và lòng tự trọng của mình nhằm thực hiện tốt các quy định của Đảng, Nhà nước và sự kỳ vọng của Nhân dân□

Chú thích:

- (1) Văn Hùng: *Cả họ làm quan sẽ là “tổ đảng nhà ta, chi bộ nhà ta”*, <https://nongnghiep.vn>, 20-07-2018
- (2) Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016, tr.194
- (3) *Sđd*, tr.206

Nguồn: Tạp chí Sinh hoạt lý luận.- 2020.- Số 6 (171).- Tr.33-37, 20.

TĂNG CƯỜNG KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

ĐẠI TÁ, PGS, TS DUƠNG QUANG HIỀN - THIẾU TÁ, ThS. TRẦN QUỐC TUẤN

Học viện Chính trị, Bộ Quốc Phòng

Những hạn chế, yếu kém trong công tác cán bộ sẽ làm ảnh hưởng lớn đến uy tín của Đảng, Nhà nước và lòng tin của nhân dân; ảnh hưởng đến sự ổn định, phát triển của đất nước, sự tồn vong của chế độ.

1. Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Không phải là vấn đề mới, mà đã được Đảng, Nhà nước ta đặt ra, quan tâm giải quyết từ ngay khi Đảng ta trở thành Đảng cầm quyền, sau thắng lợi Cách mạng Tháng Tám năm 1945. Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã có nhiều bài viết, bài nói, những chỉ dẫn quan trọng liên quan đến quyền lực và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Đảng ta cũng đã ban hành các nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế về công tác cán bộ như: Quản lý, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm, bầu cử; chính sách cán bộ; quy định về những điều đảng viên không được làm; lấy phiếu tín nhiệm trong Đảng; kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; vai trò nêu gương của cán bộ lãnh đạo. Đặc biệt, 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 đã chỉ rõ: “Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là việc sử dụng

cơ chế, biện pháp nhằm thực hiện nghiêm túc các quy định về công tác cán bộ; phòng ngừa, ngăn chặn, phát hiện, xử lý các hành vi vi phạm các quy định của Đảng, Nhà nước, nhất là các hành vi lợi dụng chức vụ, quyền hạn, lạm quyền, lộng quyền hoặc không thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và những việc phải làm trên cương vị được giao trong công tác cán bộ”⁽¹⁾.

Những quy định, quy chế nêu trên của Đảng đã góp phần kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Kết quả nổi bật là: Cấp ủy, tổ chức đảng các cấp tuyên truyền, phổ biến, quán triệt, kịp thời triển khai, thực hiện Quy định số 205-QĐ/TW đồng bộ phù hợp với các quy định khác của Đảng, trong đó có Quy định số 22-QĐ/TW ngày 28/7/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật của Đảng; chỉ đạo thực hiện đầy đủ, nghiêm túc các nguyên tắc, quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ; thường xuyên tự kiểm tra, kịp thời chấn chỉnh những sai sót và chịu trách nhiệm về những hạn chế, khuyết điểm trong công tác cán bộ thuộc phạm vi, thẩm quyền, trách nhiệm được giao; kịp thời rà soát, sửa đổi, bổ sung, ban hành các quy định, quy chế về công tác cán bộ theo thẩm quyền được phân cấp; quy định cụ thể trách nhiệm của tập thể, cá nhân, quy trình, thủ tục, bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch trong từng khâu về công tác cán bộ. Đội ngũ làm công tác cán bộ đã có sự tiến bộ, chuyển biến tích cực về nhiều mặt; đã thực hiện tương đối tốt chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn; trình độ, kiến thức, chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực thực tiễn được nâng lên; đã khắc phục, giảm thiểu được những tiêu cực trong công tác cán bộ

được nhân dân và dư luận xã hội đánh giá cao.

Tuy nhiên, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ nhiều khâu còn có hạn chế, khuyết điểm, đúng như Đảng ta đã thẳng thắn chỉ rõ: “Việc thể chế hóa, cụ thể hóa chủ trương của Đảng về một số nội dung trong công tác cán bộ còn chậm, có nội dung chưa thống nhất giữa pháp luật của Nhà nước và quy định của Đảng”⁽²⁾; việc điều tra, phát hiện, xử lý những vụ án tham nhũng vẫn còn hạn chế, “nhất là việc tự kiểm tra, tự phát hiện và xử lý tham nhũng, lãng phí trong nội bộ cơ quan, đơn vị còn yếu”⁽³⁾.

Nhiều khâu của công tác cán bộ vẫn còn thiếu công khai, minh bạch, thiếu dân chủ; việc xem xét, quyết định công tác cán bộ thực hiện trong phạm vi hẹp với sự tham gia của một số ít cá nhân; những khuyết điểm, sai phạm của cán bộ chậm được phát hiện, xử lý kịp thời, nghiêm minh; việc thay thế những cán bộ yếu về năng lực, phẩm chất, không hoàn thành nhiệm vụ gặp nhiều khó khăn, không kịp thời do nhiều quy định, quy chế ràng buộc. Quy hoạch cán bộ còn có nơi, có chỗ thiếu khách quan, thiếu chính xác. Công tác tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức, viên chức còn nặng hình thức, nhiều nơi còn xảy ra tiêu cực, sai phạm. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy bằng cấp, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển vẫn xảy ra ở nhiều nơi; việc con em, người thân của cán bộ lãnh đạo được ưu ái, bỏ qua mọi quy trình, tiêu chuẩn để tuyển dụng, đưa vào quy hoạch, đưa đi đào tạo, luân chuyển. Những hạn chế, khuyết điểm đó chưa được ngăn chặn, đẩy lùi, để lọt vào đội ngũ cán bộ các cấp nhiều người không đủ phẩm chất, năng lực, uy tín. Một số cá nhân phụ trách công

tác cán bộ thoái hóa, biến chất, có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống.

Những hạn chế, yếu kém trong công tác cán bộ đã làm ảnh hưởng lớn đến uy tín của Đảng, Nhà nước, lòng tin của nhân dân, đến sự ổn định, phát triển của đất nước, sự tồn vong của chế độ và uy tín của các cơ quan làm công tác cán bộ gây bức xúc trong xã hội.

2. Trong thời gian tới, để triển khai hiệu quả việc Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, cần phải có những giải pháp mang tính toàn diện, đồng bộ và khả thi, trong đó:

Thứ nhất, tăng cường giáo dục đạo đức, trau dồi phẩm chất, năng lực, ý thức trách nhiệm, tuân thủ kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ. Đảng ta yêu cầu: “Các cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo của địa phương, cơ quan, đơn vị, tổ chức quán triệt và cụ thể hoá theo thẩm quyền để thực hiện nghiêm”⁽⁴⁾. 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. Cấp uỷ, tổ chức đảng trực tiếp lãnh đạo công tác cán bộ ở các cấp, các ngành cần thường xuyên giáo dục ý thức chấp hành cương lĩnh Chính trị, Điều lệ Đảng, Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng, pháp luật của Nhà nước; bồi dưỡng tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật tự giác, nghiêm minh; lối sống trong sạch, lành mạnh, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư cho đội ngũ cán bộ.

Đối với cán bộ tham mưu, đề xuất, là những người trực tiếp được phân công phụ trách công tác cán bộ trước hết cần nâng cao tính

tự giác, gương mẫu chấp hành kỷ luật, kỷ cương thực hiện đúng nguyên tắc, quy trình, khách quan, công tâm; phải tự mình đấu tranh kiên quyết với chính mình; phải tự mình rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống, không nao núng trước bất cứ mọi sự đe dọa, trước bất cứ sự cám dỗ, sức ép trong công việc, không cục bộ địa phương, lợi ích nhóm, không giấu giếm, bao che khuyết điểm hay thổi phồng ưu điểm của cán bộ; không sa ngã trước những “viên đạn bọc đường”; không ngừng trau dồi phẩm chất và năng lực có chính kiến rõ ràng, tính quyết đoán cao; không tham ô, hủ hóa, không tiếp tay cho tham nhũng, tiêu cực và chạy chức, chạy quyền. Đặc biệt, nghiêm cấm hành vi “Những nhiều, gây khó khăn, phiền hà, kéo dài thời gian, đặt điều kiện đối với nhân sự và cơ quan trình nhân sự”. Để cán bộ “đúng vai, thuộc bài”, thật sự chuyên nghiệp, thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, cần phải tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Thứ hai, tiếp tục hoàn thiện thể chế, luật pháp, cơ chế, chính sách liên quan đến công tác cán bộ, “Sử dụng cơ chế, biện pháp nhằm thực hiện nghiêm túc các quy định về công tác cán bộ; phòng ngừa, ngăn chặn, phát hiện, xử lý các hành vi vi phạm các quy định của Đảng, Nhà nước, nhất là các hành vi lợi dụng chức vụ, quyền hạn, lạm quyền, lộng quyền hoặc không thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và những việc phải làm trên cương vị được giao trong công tác cán bộ”⁽⁶⁾. Cần thường xuyên rà soát, ban hành các quy định về tiêu chuẩn, điều kiện, quy chế, quy trình, yêu cầu cho từng khâu của công tác cán bộ theo hướng mở rộng dân chủ, công khai, minh bạch.

Xác định rõ trách nhiệm của cơ quan tham mưu, của tập thể lãnh đạo, của cá nhân người đứng đầu và người trực tiếp làm công tác cán bộ, nhất là với những sai phạm, tiêu cực bị phát giác. Các tiêu chuẩn, quy trình, quy chế trong công tác cán bộ cần phải được lượng hóa, minh bạch hóa nhằm phát hiện những người có đức, có tài, có phẩm chất tốt và năng lực phù hợp bố trí, sử dụng họ theo đúng tinh thần “dụng nhân như dụng mộc”; kịp thời phát hiện, thay thế những người yếu kém về phẩm chất, năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm nghiêm trọng kỷ luật của Đảng, luật pháp, chính sách của Nhà nước không để đến hết nhiệm kỳ. Cần có quy định cụ thể hơn nữa về đối tượng kê khai thu nhập, tài sản của cán bộ, công chức làm công tác cán bộ, tránh hình thức. Cần có quy định cụ thể, mở rộng việc thi tuyển đối với các bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhằm hạn chế tối đa việc chạy chức, chạy quyền, tiêu cực trong công tác cán bộ.



Thứ ba, đổi mới mạnh mẽ khâu đánh giá cán bộ. Nâng cao chất lượng khâu đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, có tiêu chí và thông qua sản phẩm cụ thể; gắn đánh giá cá nhân với tập thể, với kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Cần xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm cụ thể của cán bộ, xác định đúng tiêu chuẩn từng loại cán bộ, có thước đo cụ thể hiệu quả công việc của đội ngũ cán bộ, công chức. Mở rộng diện tham gia đánh giá, các kênh đánh giá cán bộ, phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và vai trò của nhân dân.

Phải xây dựng cho được tiêu chí cho từng loại hình, lĩnh vực, cơ quan, đơn vị để đánh giá cán bộ. Căn cứ vào tiêu chuẩn cán bộ, hiệu quả công việc thực tế và sự tín nhiệm của cán bộ để đánh giá cán bộ bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, toàn diện, khách quan, công tâm, nêu cao tự phê bình và phê bình; chống đánh giá cán bộ thiếu khách quan, khoa học. Cần coi trọng lấy phiếu tín nhiệm hằng năm đối với các chức danh cán bộ, gắn việc lấy phiếu tín nhiệm với đánh giá cán bộ, kết hợp chặt chẽ giữa đánh giá nơi công tác và nơi cư trú của cán bộ.

Thứ tư, phát huy dân chủ, công khai, minh bạch các khâu trong công tác cán bộ. Thực hiện tốt vai trò của quần chúng trong xem xét, phát hiện những cán bộ, đảng viên vi phạm để có biện pháp khắc phục, xử lý, cần công khai, dân chủ, kết luận theo đa số nhằm phát huy dân chủ trong đánh giá cán bộ, tránh hình thức. Thực hiện tốt quy định đánh giá cán bộ thường xuyên và định kỳ, đánh giá đột xuất, tránh đến khi đề bạt, bổ nhiệm mới đánh giá cán bộ.



Đồng thời, trong công tác cán bộ, phải “kiểm soát quyền lực gắn với siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động của Nhà nước và của cán bộ, công chức, viên chức”⁽⁷⁾; cần thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ trong tất cả các khâu, các bước của công tác cán bộ; tạo cơ chế cạnh tranh lành mạnh trong công tác cán bộ, nhất là trong các khâu tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật cán bộ; khắc phục tình trạng khép kín trong công tác cán bộ. Quy định rõ tiêu chuẩn chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý các cơ quan trong hệ thống chính trị bảo đảm tính định lượng cụ thể nhằm tạo ra sự minh bạch, khách quan; qua đó, có cơ sở để giám sát, kiểm tra đầy đủ, chính xác. Thực hiện rộng rãi, chặt

chẽ, nghiêm túc việc thi tuyển các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý với mục tiêu lựa chọn được những người có đủ đức, đủ tài để quy hoạch, bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, người đứng đầu các cấp. Đẩy mạnh dân chủ hóa công tác đánh giá cán bộ, quy định rõ trách nhiệm, thẩm quyền của mỗi tổ chức, mỗi cấp trong xây dựng đội ngũ cán bộ; hoàn thiện tiêu chí đánh giá và cơ chế kiểm tra, giám sát, kiểm soát việc thực thi công vụ; xác định rõ trách nhiệm, quyền hạn của người đứng đầu cơ quan, đơn vị.

Thứ năm, thường xuyên kiểm tra, giám sát trong công tác cán bộ. Đẩy mạnh hơn nữa công tác kiểm tra, giám sát, định kỳ, đột xuất, theo chuyên đề, chuyên ngành các cơ quan tham mưu, giúp việc và những người trực tiếp làm công tác cán bộ. Kịp thời phát hiện, xử lý nghiêm minh đối với các hành vi vi phạm các quy định của Đảng, Nhà nước liên quan đến công tác cán bộ. Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và các cơ quan dân cử, các cơ quan thông tấn, báo chí... thông qua việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình giám sát, phát hiện sai phạm trong công tác cán bộ□

Chú thích:

(1) (4) (5) (6) 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”

(2) (3) (7) Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H, 2021, t.I, tr.91, 92-93, 118

Nguồn: Tạp chí Tuyên giáo.- 2023.- Số 4.- Tr.11-14.