

TIẾP TỤC ĐỔI MỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ

NGUYỄN ĐỨC HẠT *

Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động của hệ thống chính trị là vấn đề quan trọng, nhất là trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế; khi Việt Nam là thành viên chính thức của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO). Bài viết nêu lên những nguyên tắc, nhiệm vụ và giải pháp của công tác cán bộ hiện nay nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với tổ chức và hoạt động của hệ thống chính trị.

VỚI việc lựa chọn chủ đề của Đại hội X là: "Nâng cao năng lực và sức chiến đấu của Đảng, phát huy sức mạnh toàn dân tộc, đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, sớm đưa nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển", Đảng ta đã xác định rất rõ tầm quan trọng đặc biệt của công tác xây dựng Đảng trong tiến trình đổi mới đất nước. Trong đó, "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"⁽¹⁾, "cán bộ là cái gốc của mọi công việc"⁽²⁾. Trong các kỳ Đại hội, khi tổng kết, đánh giá tình hình nhiệm kỳ trước, công tác cán bộ bao giờ cũng là một trong những nguyên nhân quan trọng hàng đầu làm nên những thành công cũng như những hạn chế. Bởi, từ lý luận đến thực tiễn đều cho thấy, sau khi có đường lối chính trị đúng đắn, công việc quan trọng, có ý nghĩa quyết định nhất với thành công của nhiệm vụ chính trị, chính là thực hiện tốt công tác cán bộ.

Hơn 20 năm thực hiện đường lối đổi mới, Đảng không ngừng đổi mới tư duy, đổi mới nhận thức trong việc xây dựng, đề ra các đường lối, chủ trương về công tác cán bộ. Trong các nhiệm kỳ, từ nghị quyết của Đại hội cho đến các nghị quyết, quy định, quy chế của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Đảng ta đều dành sự quan tâm cho công tác tổ chức và cán bộ. Đặc biệt, Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương 3, khóa VIII đã ban hành riêng một nghị quyết về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Cho đến nay, sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác tổ chức và cán bộ ngày càng

* Ủy viên Trung ương Đảng, Phó Trưởng Ban Thường trực, Ban Tổ chức Trung ương

(1) Văn kiện Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1997, tr 66

(2) Hồ Chí Minh: Toàn tập, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996, t 5, tr 269

được tăng cường và khẳng định "Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ"⁽³⁾ đã trở thành vấn đề mang tính nguyên tắc, được ghi trong Điều lệ Đảng (khóa X). Công tác cán bộ đã có một số đổi mới về nội dung và cách làm, mang lại những chuyển biến tích cực; quy trình công tác cán bộ từng bước đổi mới thích ứng với yêu cầu nhiệm vụ mới; hệ thống các quy định, quy chế về quản lý và phân cấp quản lý, đánh giá, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ được xác định rõ hơn. Các khâu của công tác cán bộ như: tuyển chọn, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, luân chuyển, bồi dưỡng, sử dụng, sắp xếp bố trí và chính sách đãi ngộ đối với cán bộ đã được thực hiện ngày càng đồng bộ hơn. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhìn chung được nâng lên cả về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị cũng như năng lực thực hiện nhiệm vụ. Tuyệt đại đa số cán bộ, công chức vẫn giữ gìn được phẩm chất chính trị và đạo đức, lối sống, trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng, thích ứng dần với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế.

Tuy nhiên, việc đổi mới công tác cán bộ vẫn chưa theo kịp với đổi mới kinh tế và phát triển của xã hội. Mối quan hệ giữa tập thể và cá nhân, nhất là chế độ trách nhiệm và quyền hạn của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác cán bộ chưa được quy định rõ. Nhiều khuyết điểm, yếu kém vẫn có trong công tác cán bộ đã được nêu nhiều lần trong các văn kiện của Đảng, nhưng chậm được khắc phục; nhất là việc chậm đổi mới cơ chế, phương pháp và quy trình đánh giá, bổ nhiệm, miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ. Chưa kiên quyết và thiếu quy chế có hiệu lực

để sắp xếp, bố trí lại đội ngũ cán bộ nhằm kịp thời thay thế những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ, hoặc yếu kém về phẩm chất và năng lực. Chiến lược cán bộ vẫn chậm được cụ thể hóa và triển khai một cách đồng bộ, toàn diện. Chưa chăm lo đúng mức đến việc tạo nguồn cán bộ cơ bản và lâu dài. Mặt khác, cũng chưa có chính sách và biện pháp đủ hiệu lực để khơi dậy tài năng và thu hút nhân tài. Tình trạng cục bộ, khép kín, hẫng hụt cán bộ ở các địa phương, các bộ ngành vẫn chậm được khắc phục...

Tình hình trên có nhiều nguyên nhân, song nguyên nhân chủ yếu là *chưa quán triệt sâu sắc quan điểm của Đảng và tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ*. Nhận thức của các cấp, các ngành về quan điểm, nguyên tắc đổi mới công tác cán bộ chưa đầy đủ, chưa thống nhất. Vẫn còn biểu hiện vừa thiếu dân chủ, vừa thiếu kỷ cương, dân chủ hình thức, tập trung quan liêu, kỷ luật lỏng lẻo, chấp hành nghị quyết không nghiêm, thậm chí có nơi có biểu hiện cục bộ địa phương, hẹp hòi, định kiến, thiếu công tâm, không khách quan trong công tác cán bộ, làm giảm niềm tin và động lực của đội ngũ cán bộ. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ và cơ quan tham mưu về công tác cán bộ cũng như công tác kiểm tra thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng về công tác cán bộ trong hệ thống chính trị còn nhiều hạn chế.

*

* * *

Bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, đất nước đang đứng trước nhiều vận hội cũng như thách thức mới, đòi hỏi Đảng ta phải không ngừng

(3) Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr 62

nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu cho ngang tầm với nhiệm vụ mới. Muốn vậy, phải xây dựng cho được một đội ngũ cán bộ đồng bộ, có chất lượng, bảo đảm tính kế thừa và phát triển, tuyệt đối trung thành với lý tưởng của Đảng, có phẩm chất, năng lực, nhạy cảm với cái mới và có tư tưởng đổi mới, đủ sức đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ mới. Trong đó, nhiệm vụ quan trọng hơn cả là phải xây dựng cho được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược và người đứng đầu tổ chức ở các cấp, các ngành của hệ thống chính trị có đủ đức, đủ tài và có khả năng đảm nhận và gánh vác những công việc quan trọng của đất nước.

Trước bối cảnh đó, **đổi mới công tác cán bộ cần nắm vững một số nguyên tắc sau:**

1 - Phải giữ vững và tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng, phát huy tính chủ động sáng tạo của các cơ quan nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội, phát huy vai trò và quyền làm chủ của nhân dân.

2 - Phải tiến hành đồng bộ giữa đổi mới công tác cán bộ với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với tổ chức và hoạt động của hệ thống chính trị, đổi mới và phát triển kinh tế, phát huy dân chủ để nhân dân tham gia tích cực hơn trong việc xây dựng Đảng, chính quyền trong sạch, vững mạnh; đi đôi với đổi mới phong cách công tác, nâng cao năng lực, phẩm chất của đội ngũ cán bộ, đảng viên.

3 - Giữ vững nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị.

4 - Phù hợp với thực tiễn đất nước và đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, mở cửa hội nhập kinh tế quốc tế. Đổi mới nhằm làm cho Đảng

và cả hệ thống chính trị mạnh lên, cho đất nước ngày càng phát triển, cho xã hội ngày càng văn minh, hiện đại, đời sống nhân dân ngày càng ấm no, hạnh phúc.

Để tiếp tục đổi mới công tác cán bộ đáp ứng yêu cầu của việc đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với tổ chức và hoạt động của hệ thống chính trị trong tình hình mới, theo chúng tôi cần thực hiện đồng bộ một số **nhiệm vụ và giải pháp sau:**

Một là: tiếp tục đổi mới tư duy lý luận, đổi mới và hoàn thiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng về công tác cán bộ. Tăng cường xây dựng Đảng về chính trị, hoàn thiện đường lối đổi mới và nâng cao năng lực tổ chức thực hiện trên cơ sở nắm vững và vận dụng sáng tạo quan điểm chủ nghĩa Mác - Lê-nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, kế thừa và phát huy truyền thống tốt đẹp của dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa, tri thức của nhân loại để nâng cao năng lực trí tuệ trong việc đề ra đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng về công tác cán bộ.

Chống bệnh giáo điều, bảo thủ, trì trệ, chủ quan, nóng vội hoặc đổi mới vô nguyên tắc. Tăng cường kiểm tra, giám sát, tổng kết thực tiễn, phát hiện và nhân rộng mô hình mới. Kịp thời bổ sung, phát triển, hoàn thiện và nâng cao hiệu quả việc tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng về công tác cán bộ.

Hai là: đổi mới việc lãnh đạo, chỉ đạo đối với công tác cán bộ. Tiếp tục hoàn thiện, cụ thể hóa, xây dựng hệ thống các quy chế bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng về chủ trương, chính sách đối với công tác cán bộ trong hệ thống chính trị. Hoàn thiện quy chế về sự lãnh đạo của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đối với Đảng đoàn Quốc hội, Ban Cán sự đảng Chính phủ trong các quyết định về cán bộ. Nghiên cứu điều chỉnh, bổ sung chức năng, nhiệm vụ của

Ban Cán sự đảng Chính phủ, ban cán sự đảng các bộ, ngành trung ương; mối quan hệ và lề lối làm việc của Ban Cán sự đảng Chính phủ với ban cán sự đảng các bộ, ngành; mối quan hệ và lề lối làm việc giữa các đảng đoàn, ban cán sự đảng ở Trung ương với ban thường vụ của các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương. Hoàn thiện các quy định về mối quan hệ công tác giữa các cấp ủy đảng với chính quyền, tổ chức chính trị các cấp về công tác cán bộ.

Đổi mới việc ban hành và tổ chức thực hiện các nghị quyết, quyết định về công tác tổ chức cán bộ. Tiếp tục đổi mới quy trình công tác cán bộ thuộc Chính phủ, Quốc hội và cơ quan tư pháp, vừa bảo đảm sự lãnh đạo của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, vừa phát huy trách nhiệm của tổ chức và người đứng đầu trong các cơ quan đó.

Ba là: tiếp tục cụ thể hóa nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đồng thời phát huy vai trò, quyền hạn và trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị. Bổ sung, hoàn thiện quy chế về quan hệ giữa tập thể lãnh đạo và người đứng đầu trong công tác cán bộ ở các cơ quan của Đảng, Nhà nước và tổ chức chính trị - xã hội, các đơn vị kinh tế, sự nghiệp của Nhà nước. Tiếp tục phân cấp quản lý cán bộ; xây dựng, bổ sung và hoàn thiện các quy định, quy chế nhằm phát huy dân chủ, thực hiện công khai, minh bạch trong công tác cán bộ.

Dân chủ, theo đúng nghĩa của nó là một xu thế tất yếu và ngày càng phát triển mạnh mẽ. Dân chủ xã hội chủ nghĩa vừa là mục tiêu, vừa là động lực của công cuộc đổi mới nói chung và trong việc đổi mới công tác cán bộ nói riêng. Phát huy dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ cũng là

biện pháp quan trọng để phát hiện, sử dụng những người có đức, có tài; đồng thời góp phần chống quan liêu, độc đoán, chuyên quyền, mất dân chủ, chống "chạy chức", "chạy quyền"... trong công tác cán bộ. Đổi mới công tác cán bộ phải góp phần vào việc ngăn chặn và đẩy lùi tệ tham nhũng, lãng phí và tiêu cực hiện nay.

Tiếp tục đổi mới và hoàn thiện chế độ bầu cử, thực hiện bầu cử có số dư một cách thực chất; mở rộng quyền tiến cử và tự ứng cử, giới thiệu nhiều phương án nhân sự trong bầu cử và bổ nhiệm cán bộ. Đổi mới và thực hiện tốt chế độ bỏ phiếu tín nhiệm, từ chức, thôi chức, miễn chức và cách chức để kịp thời thay thế những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ hoặc có sai phạm, khuyết điểm; thực hiện cơ chế đảng viên và nhân dân tham gia giám sát cán bộ và công tác cán bộ. Triển khai đồng bộ các khâu: tuyển chọn, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách đãi ngộ đối với cán bộ.

Trước hết, phải thực hiện thật tốt khâu đánh giá cán bộ. Đây là khâu cực kỳ quan trọng, nhưng cũng là khâu yếu nhất, chậm được khắc phục nhất. Đánh giá cán bộ phải công khai, minh bạch, phải lấy hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu; chống các biểu hiện tiêu cực, lệch lạc trong đánh giá cán bộ. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý, ngoài những yêu cầu về phẩm chất và năng lực công tác còn phải căn cứ vào khả năng quy tụ, đoàn kết, phát huy sức mạnh tập thể thực hiện có hiệu quả công việc được giao; bản thân không quan liêu, tham nhũng, lãng phí và phải tích cực, kiên quyết đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí.

Thay đổi căn bản yếu tố đầu vào trong tuyển dụng trên cơ sở xây dựng và thực hiện cơ chế, chính sách phát hiện, đào tạo,

bồi dưỡng và sử dụng nhân tài. Ngày nay, lợi thế cạnh tranh lớn nhất không còn là sự giàu có tài nguyên thiên nhiên, nguồn lực tài chính, tiền vốn, mà chính là nguồn lực của trí tuệ - là yếu tố hàng đầu, quyết định sự thành bại trong cạnh tranh để phát triển. Không một quốc gia nào lại không quan tâm đầu tư cho nguồn lực quan trọng, có tính chất quyết định này. Chính vì thế, chúng ta phải tăng cường nguồn đầu tư của Nhà nước và toàn xã hội vào phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài, trước hết trên ba lĩnh vực: lãnh đạo, quản lý sản xuất - kinh doanh, khoa học và công nghệ.

Tiếp tục thực hiện chủ trương, chính sách khuyến khích, tạo điều kiện để cán bộ, học sinh, sinh viên đi đào tạo ở nước ngoài trở về phục vụ đất nước cùng với việc thu hút, sử dụng tốt nguồn nhân lực tài năng người Việt Nam định cư ở nước ngoài, cũng như đội ngũ chuyên gia, kỹ thuật giỏi của các nước.

Đổi mới quy trình, thủ tục bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử theo hướng mở rộng dân chủ, công khai, minh bạch. Xây dựng quy định về thẩm quyền và trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị đối với công tác cán bộ. Đẩy mạnh việc cải cách tiền lương một cách hợp lý hơn.

Bốn là: kiện toàn tổ chức, nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu cho cấp ủy về công tác cán bộ. Bổ sung cán bộ có chất lượng làm công tác cán bộ; kiện toàn tổ chức, bộ máy, cán bộ của ban tổ chức các cấp từ trung ương đến cơ sở; rà soát, bổ sung, hoàn thiện các quy chế về tổ chức và hoạt động của ban tổ chức cấp ủy các cấp. Tăng cường đào tạo nghiệp vụ, nâng cao năng lực, nhất là năng lực nhận biết mặt mạnh, mặt yếu của cán bộ, năng lực phát hiện những tài năng cho đất nước. Đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị - tư tưởng, rèn

luyện phẩm chất đạo đức, lối sống, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ tuyệt đối trung thành với mục tiêu, lý tưởng của Đảng, nhạy cảm với cái mới và có tư duy đổi mới, trung thực, liêm chính, công tâm, khách quan trong công việc.

Năm là: đổi mới, nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát đối với công tác cán bộ. Chú trọng kiểm tra tổ chức đảng và đảng viên thực hiện Điều lệ Đảng, thực hiện các nguyên tắc, chỉ thị, nghị quyết của Đảng. Kiểm tra, kết luận rõ ràng, xử lý nghiêm các tập thể và cá nhân vi phạm các nguyên tắc, quy định của Đảng, các chính sách, pháp luật của Nhà nước. Kết hợp chặt chẽ giữa kiểm tra của Đảng với thanh tra nhà nước, giữa tự kiểm tra của mỗi cấp ủy với kiểm tra của cấp trên. Xây dựng quy chế tiếp nhận, xử lý những ý kiến đóng góp, phản biện của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và của nhân dân trong việc nhận xét, đánh giá, phê bình tổ chức đảng và cán bộ, đảng viên.

Muốn vậy, việc đổi mới công tác cán bộ phải đặt trong tổng thể của công tác xây dựng Đảng và đồng bộ với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động của hệ thống chính trị gắn với cuộc vận động: Học tập và làm theo tấm gương đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Đổi mới công tác cán bộ là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng, đòi hỏi các cấp ủy, tổ chức đảng và toàn bộ hệ thống chính trị phải thống nhất quan điểm, nhận thức, có giải pháp đồng bộ, có quyết tâm chính trị cao để tạo ra những chuyển biến mạnh mẽ, đem lại hiệu quả thiết thực góp phần thực hiện thành công công cuộc đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. □