

VẤN ĐỀ DÂN CHỦ TRONG CÔNG TÁC TỔ CHỨC CÁN BỘ

PGS, TS NGUYỄN CHÍ DŨNG*

1. Dân chủ trong công tác cán bộ - nguyên tắc quan trọng của Đảng cộng sản Việt Nam

Ngay từ khi thành lập tổ chức cộng sản đầu tiên - Liên đoàn những người cộng sản, C.Mác đã nhấn mạnh đến nguyên tắc tập trung dân chủ, coi đây là nguyên tắc sống còn. Với nguyên tắc này, thiêu số phải phục tùng đa số; việc bầu cử các cơ quan lãnh đạo phải thực hiện theo nguyên tắc phổ thông đầu phiếu. Những công việc quan trọng của Đảng phải được đưa ra bàn bạc dân chủ sau đó biểu quyết, khi đã thành nghị quyết thì mọi người phải phục tùng vô điều kiện. Theo tinh thần đó, các ĐCS và công nhân quốc tế đã tổ chức, hoạt động theo nguyên tắc tập trung dân chủ.

Điều lệ của ĐCS Việt Nam ghi rõ: "Đảng là một tổ chức chặt chẽ, thống nhất ý chí và hành động, lấy tập trung dân chủ làm nguyên tắc tổ chức cơ bản, thực hiện tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, tự phê bình và phê bình, thương yêu đồng chí, kỷ luật nghiêm minh, đoàn kết trên cơ sở Cương lĩnh chính trị và Điều lệ Đảng"¹. Đồng thời, Điều lệ ghi rõ: "Đảng Cộng sản Việt Nam là đảng cầm quyền. Đảng gắn bó mật thiết với nhân dân, tôn trọng và phát huy quyền làm chủ, chịu sự giám sát của nhân dân; dựa vào nhân dân để xây dựng đảng; đoàn kết và lãnh đạo nhân dân tiến hành sự nghiệp cách mạng"².

Trong công tác tổ chức cán bộ, gắn bó với quần chúng nhân dân là một nguyên tắc. Chỉ có thực hành dân chủ thì mới có thể chọn trúng những người hiền tài, loại những kẻ thoái hóa, biến chất, kém về năng

lực, phẩm chất. Như vậy, để xây dựng tổ chức mạnh cần làm tốt công tác cán bộ (CTCB), trong đó thực hiện dân chủ trong các khâu của CTCB là vấn đề mấu chốt.

2. Công tác tổ chức cán bộ qua các thời kỳ

Từ khi thành lập đến nay, ĐCS Việt Nam đã trải qua một chặng đường đấu tranh cách mạng đầy gian khổ, khó khăn. Do nhiệm vụ cách mạng có thể chia quá trình thực hiện CTCB của Đảng thành 4 giai đoạn:

Thời kỳ trước Cách mạng tháng Tám năm 1945.

Thời kỳ này, Đảng chưa nắm được chính quyền, cán bộ đảng viên (CBDV) ít (đến Cách mạng tháng Tám, Đảng chỉ có khoảng 5000 đảng viên). Đây là đội ngũ đảng viên giác ngộ, trung kiên, sẵn sàng xả thân vì sự nghiệp cách mạng. Công tác tổ chức cán bộ thời kỳ này được thực hiện hết sức nghiêm túc, chặt chẽ, dựa chắc vào dân. Tiêu chuẩn CBDV được Đảng và lãnh tụ Nguyễn Ái Quốc xác định rõ ràng, cụ thể: Với từng người thì khoan thứ. Với đoàn thể thì nghiêm. Có lòng bày vẽ cho người. Trục mà không táo bạo. Hay xem xét người. Đây cũng là yêu cầu rất cần thiết mà người CBDV phải có để vận động, lôi cuốn quần chúng.

Trong quá trình tuyển chọn, Đảng đã lựa chọn những quần chúng ưu tú để đưa vào Đảng; luôn dựa chắc vào ý kiến giới thiệu của quần chúng nhân dân và quyết định của chi bộ, tổ đảng. Trên cơ sở đó, bồi dưỡng, giáo dục, đào tạo và đưa CBDV vào trường đấu tranh thực tế. Phong trào "vô sản hóa" vào cuối những năm 20, thử thách ác liệt của Xôviết Nghệ-

* Học viện CTQG Hồ Chí Minh.

Tính năm 1930-1931; phong trào dân chủ năm 1936-1939 và các phong trào cách mạng năm 1939-1945 là môi trường hoạt động có tính thử thách khắc nghiệt nhất với mỗi CBDV. Chính nhờ những phong trào này mà CBDV hiểu rõ hơn về sự cần thiết phải gắn bó, thực hành dân chủ với quần chúng, dựa vào quần chúng để Đảng tuyển chọn, cất nhắc cán bộ; nguyên tắc tập trung dân chủ được đề cao, kỷ luật đảng được củng cố và tăng cường. Đảng chọn lựa được những cán bộ ưu tú nhất, giác ngộ nhất đưa vào nắm giữ các chức vụ quan trọng. Đây là một trong những nguyên nhân cơ bản đưa đến thắng lợi của Cách mạng tháng Tám năm 1945.

- *Thời kỳ 1945-1975.* Sau Cách mạng tháng Tám, Đảng ta trở thành đảng cầm quyền. Yêu cầu đặt ra đối với CBDV có những thay đổi. Cùng với các yếu tố quan trọng là lòng trung thành, đức hy sinh, xả thân vì cách mạng, người CBDV cần nhiều phẩm chất khác, như có trình độ học vấn, trình độ khoa học kỹ thuật, sống hòa đồng với nhân dân, không kiêu ngạo, không tham ô, không hối lộ, chí công vô tư. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: "Việc gì có lợi cho dân, ta phải hết sức làm. Việc gì hại đến dân, ta phải hết sức tránh... phải yêu dân, kính dân thì dân mới yêu ta, kính ta"³; cán bộ "các cơ quan của Chính phủ từ toàn quốc đến các làng, đều là công bộc của dân"⁴.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về CTCB được thấm nhuần trong Đảng, được quán triệt sâu sắc trong các NQTƯ 5, 7, 8, 10, 11 (Khóa III). Đặc biệt, Nghị quyết 142/NQ-TW ngày 28-6-1966 đã nêu rõ yêu cầu đào tạo cán bộ khoa học kỹ thuật và quản lý kinh tế. Đây là nghị quyết đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp cách mạng vừa xây dựng CNXH ở miền Bắc vừa đấu tranh thống nhất nước nhà.

Trong hai cuộc kháng chiến, Đảng ta đặc biệt chú ý xây dựng đội ngũ cán bộ nữ, coi cán bộ nữ là bộ phận quan trọng và thiết yếu của đội ngũ cán bộ của Đảng trong mọi lĩnh vực, nhất là trong sản xuất, xây dựng hậu phương. Đây cũng là yếu tố thể hiện tư tưởng dân chủ của ĐCS Việt Nam trong CTCB.

- *Thời kỳ 1975-1986.* Sau Đại thắng mùa Xuân 1975, đất nước chuyển sang thời kỳ hòa bình xây dựng. Do cơ chế quản lý hành chính, quan liêu, bao cấp, việc tuyển chọn, bồi dưỡng, đào tạo, sắp xếp cán bộ vẫn còn nặng chủ nghĩa thành phần. Nhiều cán bộ được đề bạt, cất nhắc vẫn chủ yếu do chỉ định từ trên, ý kiến của quần chúng ít được chú ý. Nhiều tâm tư nguyện vọng của nhân dân chưa được chú ý đúng mức. Sau ngày thống nhất đất nước, gần 10 vạn cán bộ được điều động tăng cường cho các khu vực mới giải phóng. Đây là đội ngũ cán bộ quen với kiểu quản lý hành chính, bao cấp. Do vậy, việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong các khâu của CTCB gặp không ít khó khăn. Nhiều cán bộ tư duy còn xơ cứng, khó thay đổi. Thành phần xã hội của đội ngũ cán bộ thời kỳ này cũng rất ít đổi mới. Cụ thể: 100% Ủy viên Trung ương là những cán bộ vào Đảng trước Cách mạng tháng Tám và trong kháng chiến chống Pháp, trong đó 62% vào Đảng trước năm 1954; trên 90% đảng ủy viên, thành ủy viên vào Đảng trước kháng chiến chống Mỹ.

Phải thừa nhận rằng, cán bộ càng lâu năm, tuổi đảng cao, càng nhiều kinh nghiệm. Nhưng trong thời bình, yêu cầu về năng lực và phẩm chất người CBDV có bước phát triển mới. Do vậy, sự sắp xếp, bố trí cán bộ còn ít thay đổi và tỷ lệ trên phần nào phản ánh sự chậm trễ trong việc tuyển chọn, bồi dưỡng, đào tạo, sử dụng cán bộ. Rõ ràng, trong thời bao cấp, yếu tố dân chủ trong CTCB chưa được chú ý nhiều. Đây là một khiếm khuyết mà thời kỳ đổi mới Đảng ta đã dần khắc phục.

- *Thời kỳ đổi mới.* Trong nền kinh tế thị trường, để phát huy tính độc lập, chủ động, sáng tạo của mỗi cán bộ, cần phải đổi mới triệt để công tác tổ chức cán bộ. Dân chủ hóa CTCB trở thành một yêu cầu ngày càng cấp bách. Do vậy, ngoài việc xem xét, bàn bạc và quyết định có tính tập thể của các cấp ủy, Đảng cần phải đẩy mạnh việc tham khảo ý kiến quần chúng. Đảng ta xác định, Đảng là một tổ chức chính trị, đảng cầm quyền, mỗi CBDV phải tuyệt đối tuân theo luật

pháp, gương mẫu chấp hành luật pháp, xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân, vì dân. Theo đó, dân chủ trong các hoạt động của Đảng ở mọi cấp, đặc biệt là cấp cơ sở là vấn đề mấu chốt. Ở các cấp bộ đảng, nguyên tắc bàn bạc tập thể, trách nhiệm cá nhân ngày càng được đề cao. Trong CTCB, khâu đánh giá cán bộ được tiến hành công khai hơn, việc tuyển chọn, đề bạt, cất nhắc cán bộ được tiến hành dân chủ, công bằng, chính xác hơn.

Các cơ quan tổ chức ngày càng xác định chính xác, đầy đủ tiêu chuẩn cho từng chức danh cán bộ. Nhiều cơ quan, đơn vị, đề bạt, cất nhắc cán bộ đã niêm yết công khai tiêu chuẩn, ý kiến đánh giá của quần chúng, sau đó cấp ủy bàn bạc và quyết định.

3. Thực hiện nguyên tắc dân chủ tập trung trong công tác tổ chức cán bộ hiện nay

- *Công tác quy hoạch cán bộ* là một mắt khâu quan trọng trong công tác tổ chức cán bộ. Do nhiều yếu tố, chủ quan và khách quan nên trong thời kỳ bao cấp làm chưa thật tốt. Nhiều cấp ủy chưa có quy hoạch cán bộ cụ thể, hoặc có nhưng biến động mỗi khi bầu lại cấp ủy. Vì vậy, trong một số trường hợp, người được quy hoạch không được cất nhắc, đề bạt mà lại là người khác.

Sau khi có NQTƯ 3 (Khóa VIII), vấn đề quy hoạch cán bộ được đẩy lên. Các cấp ủy đã tổ chức đề quần chúng, đảng viên thảo luận và giới thiệu công khai danh sách những người có thể đề bạt, cất nhắc. Dựa vào tiêu chuẩn từng loại cán bộ đã được quy định, căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ và xu hướng phát triển của cơ quan, đơn vị, các cấp ủy phân loại và xây dựng quy hoạch cán bộ. Trên cơ sở đó, xác định cụ thể việc đào tạo, bồi dưỡng, cất nhắc cán bộ. Đây là một bước tiến lớn trong việc xây dựng và hoàn thiện quy hoạch tổng thể cán bộ của Đảng.

Tuy vậy, công tác quy hoạch cán bộ mới được thực hiện bước đầu. Trong nhiệm kỳ 1996 -2000 vẫn có 8/61 tỉnh, thành không bầu được đủ số ủy viên thường vụ theo dự kiến. Trong ban thường vụ tỉnh ủy ở 13 tỉnh, không có cán bộ nữ, tuổi đời bình quân ở một số tỉnh -

thành, đơn vị còn cao. Lực lượng kế cận ở một số nơi vẫn trong tình trạng hụt hẫng. Mục tiêu của việc quy hoạch cán bộ chưa rõ ràng. Lựa chọn cán bộ vào quy hoạch còn chưa đúng tiêu chuẩn, quy hoạch cán bộ chưa thực hiện đồng bộ với các khâu khác của công tác cán bộ. Kết quả một cuộc điều tra về tình trạng cơ hội chính trị trong Đảng do Ban bảo vệ chính trị nội bộ và Trung tâm xã hội học thuộc Học viện CTQG Hồ Chí Minh tiến hành ở Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh năm 2004 cho thấy: Có 47,6% đảng viên được hỏi cho rằng hiện tại nguyên tắc tập trung dân chủ thực hiện chưa đúng. Ngoài ra, hiện tượng cục bộ địa phương trong CTCB cũng được trả lời là có, với mức đánh giá: Rất phổ biến: 4,7%; phổ biến: 34,0%; ít: 45,1%; không có: 2,4%; khó đánh giá: 13,9%.

Những số liệu trên cho thấy, nguyên tắc tập trung dân chủ trong CTCB, nhất là trong khâu quy hoạch cán bộ còn yếu. Đa số đảng viên được hỏi đánh giá là có tình trạng cục bộ địa phương trong công tác cán bộ. Điều này cho thấy, công tác quy hoạch cán bộ làm chưa tốt, chưa thật chú trọng chiều từ dưới lên. Chiều từ trên xuống lại chịu ảnh hưởng nhiều của tư tưởng cục bộ địa phương. Đây là điều cần chú ý khắc phục trong thời gian tới.

- *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.* Khâu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được quyết định trên cơ sở lấy ý kiến tham mưu của ban tổ chức Đảng và chính quyền các cấp. Tuy nhiên, đề cử đúng, cử trúng người đi đào tạo lại cần một cơ chế tuyển chọn dân chủ. Thông thường phải qua giới thiệu của đơn vị, của chi ủy, đảng ủy cơ sở. Khi quyết định phải lắng nghe ý kiến quần chúng. Khi làm hồ sơ xét tuyển phải căn cứ vào tiêu chuẩn và nhu cầu của đơn vị, địa phương, tâm tư, nguyện vọng của người được cử đi đào tạo.

Nhìn chung, trong các thời kỳ cách mạng, Đảng ta đã thực hiện khá tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Trước Cách mạng tháng Tám và trong kháng chiến, Đảng đã cử khá nhiều cán bộ trẻ, ưu tú đến các cơ sở đào tạo cả trong và ngoài nước để học tập lý luận, học tập chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công

tác, kỹ năng làm việc. Trong quá trình đào tạo, đã kết hợp chặt chẽ giữa bồi dưỡng lý luận, học tập chuyên môn với đào tạo kỹ năng chuyên môn, kỹ năng làm việc và rèn luyện đạo đức tác phong. Nhờ vậy, đa số cán bộ sau đào luyện đã vận dụng kiến thức học được làm tốt nhiệm vụ được giao phó.

Tuy nhiên, trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đôi khi nguyên tắc dân chủ chưa được coi trọng. Do vậy, có trường hợp cử đi đào tạo chưa đúng đối tượng. Nội dung và phương pháp đào tạo còn chưa đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

- *Đề bạt, cất nhắc và sử dụng cán bộ* là khâu cơ bản, trọng yếu trong CTCB, được Đảng ta thực hiện khá tốt. Từ phong trào cách mạng, từ cuộc đấu tranh một mất một còn với quân thù, Đảng ta đã chọn được những đảng viên, quân chúng ưu tú, trung thành, có khả năng để đề bạt, cất nhắc vào những chức vụ lãnh đạo quan trọng, chủ chốt. Trưởng thành từ chính phong trào quần chúng, được cuộc đấu tranh cách mạng gian khổ, ác liệt rèn luyện, đội ngũ cán bộ là sự kết hợp giữa “ý Đảng” và “lòng dân”.

Sau hòa bình lập lại, nhất là khi chuyển sang kinh tế thị trường, yêu cầu đối với cán bộ thay đổi, điều kiện cho việc tuyển chọn khác trước. Việc đề bạt, cất nhắc, sử dụng cán bộ được tiến hành theo quy trình: lấy ý kiến quần chúng; lãnh đạo, chỉ ủy đơn vị xét và gửi danh sách đề nghị; cấp trên căn cứ đề nghị lập hội đồng xét duyệt, lấy ý kiến tập thể; sau đó thủ trưởng có trách nhiệm quyết định. Đây là quy trình dân chủ. Nhiều đơn vị từ Trung ương đến cơ sở đã thực hiện đúng quy trình này. Song ở một số địa phương, đơn vị, do nhiều yếu tố, việc đề bạt, cất nhắc, sử dụng cán bộ làm chưa tốt. Điều này đã ảnh hưởng không nhỏ đến đội ngũ cán bộ. Hậu quả là tình trạng mất đoàn kết gia tăng, chủ nghĩa cá nhân và tình trạng tiêu cực, tham nhũng phát triển. Đây là một thực tế đáng báo động. Số liệu khảo sát của Ban bảo vệ chính trị nội bộ và Trung tâm xã hội học thuộc Học viện CTQG Hồ Chí Minh cho thấy, đánh giá về sự mất đoàn kết: 22,5% đảng viên được hỏi cho là hiện tượng phổ

biến và rất phổ biến; 58,5% cho là hiện tượng đơn lẻ; 2,4% cho là không có; 16,7% khó đánh giá.

Như vậy, phần đông đảng viên được hỏi cho rằng mất đoàn kết là hiện tượng ít nhiều đang có trong Đảng. Trong đó hơn 1/5 cho là phổ biến và rất phổ biến. Đây là những chỉ báo mạnh cần phải đặc biệt chú ý trong công tác xây dựng Đảng hiện nay.

Nguyên nhân của tình trạng mất đoàn kết có nhiều, song liên quan đến công tác tổ chức cán bộ, có 47,6% ý kiến của những người được hỏi cho rằng là do nhiều tổ chức Đảng chưa thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ.

- *Luân chuyển và điều động cán bộ* là một trong những khâu không thể bỏ qua trong công tác tổ chức cán bộ. Luân chuyển và điều động cán bộ tốt sẽ giúp việc sắp xếp hợp lý, sử dụng phù hợp với khả năng, sở trường của cán bộ, phát huy hết năng lực của cán bộ.

Từ khi có Nghị quyết 11 của Bộ chính trị Khóa IX về luân chuyển cán bộ, Bộ chính trị, Ban bí thư đã thực hiện luân chuyển 28 cán bộ từ các ban, ngành Trung ương về công tác tại các địa phương và ngược lại. Trong đó có 18 đồng chí Ủy viên Trung ương Đảng. Các tỉnh, thành ủy đã luân chuyển 1.200 cán bộ thuộc thường vụ thành ủy, tỉnh ủy, từ các sở, ban, ngành về quận, huyện. Đa số cán bộ được luân chuyển đã phát huy được tinh thần trách nhiệm, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, nhanh chóng hòa nhập, được cán bộ và nhân dân nơi đến tin tưởng. Tuy nhiên, việc điều chuyển cán bộ về cơ sở (xã, phường), nhất là về vùng sâu, vùng xa, còn gặp không ít khó khăn. Trong luân chuyển cán bộ, một số cấp ủy do chưa quán triệt sâu sắc ý nghĩa, tầm quan trọng; không bàn bạc tập thể, thiếu tuyên truyền, động viên, nên không đạt yêu cầu. Một vài địa phương có hiện tượng dựa vào luân chuyển để “đẩy” cán bộ không hợp “cánh” tới vùng khó khăn.

4. Một số giải pháp nhằm dân chủ hóa công tác cán bộ, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ hiện nay

(Xem tiếp trang 15)

tôn giáo. Động viên, giúp đỡ đồng bào theo đạo và các chức sắc tôn giáo sống "tốt đời, đẹp đạo". Các tổ chức tôn giáo hợp pháp hoạt động theo pháp luật và được pháp luật bảo hộ. Thực hiện tốt các chương trình phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao đời sống vật chất, văn hóa của đồng bào các tôn giáo. Tăng cường

công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác tôn giáo. Đấu tranh ngăn chặn các hoạt động mê tín dị đoan, các hành vi lợi dụng tín ngưỡng, tôn giáo làm phương hại đến lợi ích chung của đất nước, vi phạm quyền tự do tôn giáo của nhân dân"¹⁴.

(Xem tiếp trang 26)

VẤN ĐỀ DÂN CHỦ TRONG... *(Tiếp trang 19)*

Trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH, trước bối cảnh có nhiều diễn biến phức tạp, đòi hỏi CTCB những biện pháp mới. Để xây dựng được đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, cần đẩy mạnh việc dân chủ hóa trong các khâu của CTCB theo hướng sau:

- Quán triệt sâu sắc hơn nữa quan điểm chỉ đạo của Đảng về CTCB, coi cán bộ là "gốc" của mọi công việc, mọi thành công và thất bại đều do cán bộ tốt hay xấu. Trên cơ sở này mà chú ý tất cả các khâu của CTCB từ tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, cất nhắc, đề bạt, sử dụng, thuyên chuyển, kiểm tra cán bộ. Các khâu này cần gắn chặt với sự tổ chức, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng và tranh thủ ý kiến của đảng viên và quần chúng. Kết hợp nhuần nhuyễn giữa ý Đảng với lòng dân để xây dựng đội ngũ cán bộ.

- Mỗi thời kỳ cách mạng cần có những tiêu chuẩn mới đối với cán bộ. Thời kỳ CNH, HĐH đòi hỏi cán bộ không chỉ vững về chính trị, nhiệt tình mà cần có tri thức khoa học, tri thức quản lý, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Do vậy, cần xây dựng đội ngũ cán bộ theo những tiêu chuẩn mới mà năng suất, chất lượng và hiệu quả công tác là thước đo quan trọng để đánh giá cán bộ. Muốn làm tốt điều này với từng loại cán bộ, trong từng lĩnh vực cụ thể cần có những tiêu chuẩn cán bộ cụ thể, rõ ràng, được tuyên bố công khai làm tiền đề cho việc quy hoạch và thực hiện các khâu của CTCB.

- Đề dân chủ hóa CTCB, huy động sức mạnh của toàn Đảng và toàn cộng đồng vào việc thực hiện các khâu của CTCB, cần xác định cơ chế tổ chức, thực hiện CTCB. Trong đó, vai trò của các

cấp ủy, các cấp chính quyền và các đoàn thể, của cộng đồng dân cư cần được làm rõ, đảm bảo việc lấy được ý kiến CBDV một cách trung thực, thẳng thắn, đồng thời đảm bảo nguyên tắc tập trung của một đảng cầm quyền. Muốn vậy, đấu tranh phê và tự phê bình cần được đẩy mạnh song song với việc đấu tranh chống các tư tưởng cục bộ địa phương, bè phái trong Đảng, làm cho CTCB theo đúng những nguyên tắc và tiêu chuẩn mà Đảng đã đề ra.

- Để chọn được cán bộ, cất nhắc, đề bạt đúng cán bộ, chống được cảm tình, địa phương, bè cánh, cần đưa cán bộ vào thực tiễn, thông qua hoạt động thực tiễn mà đánh giá, kiểm tra, xem xét cán bộ. Tuy nhiên, trong luân chuyển cán bộ cần đưa cán bộ vào những lĩnh vực mà người đó có khả năng, sở trường, tránh việc điều chuyển tùy tiện, khiến cán bộ không phát huy được khả năng, thế mạnh. Đồng thời, phải chống việc điều chuyển vì những lý do cá nhân, không xuất phát từ yêu cầu của sự nghiệp chung.

Để thực hiện dân chủ hóa CTCB, tạo ra được đội ngũ cán bộ "hồng thắm", "chuyên sâu", đáp ứng được yêu cầu mới của cách mạng, Đảng cần phải quán triệt đầy đủ quan điểm về CTCB, xác định đúng các tiêu chuẩn cho từng loại cán bộ, tranh thủ ý kiến xây dựng của toàn Đảng, toàn dân, đấu tranh chống những biểu hiện tiêu cực trong các khâu của quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, đưa cán bộ vào thử thách trong môi trường thực tế... Chỉ có như vậy Đảng mới xây dựng được đội ngũ cán bộ vững mạnh, đáp ứng tốt yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

1, 2. Điều lệ Đảng cộng sản Việt Nam, CTQG, H, 2001, tr. 4, 5.

3, 4. Hồ Chí Minh Toàn tập, CTQG, H, 1995, T.4, tr.56-57.