

VẬN DỤNG ĐƯỜNG LỐI CỦA ĐẢNG VÀ TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VÀO ĐỔI MỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ

PGS.TS. TRẦN ĐÌNH THẮNG (*)

Tóm tắt: Công tác cán bộ luôn là vấn đề trọng yếu, là yếu tố quyết định đến chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của Đảng, Nhà nước và hệ thống chính trị. Do đó, cần tiếp tục nghiên cứu, quán triệt, vận dụng sáng tạo đường lối của Đảng và tư tưởng Hồ Chí Minh một cách đồng bộ, tổng thể về tư duy đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, quy hoạch, luân chuyển, quản lý, sử dụng cán bộ.

Từ khóa: Công tác cán bộ; Đảng Cộng sản Việt Nam; đánh giá cán bộ; tư tưởng Hồ Chí Minh.

Abstract: Personnel work is always a key matter that decides the quality, effectiveness, and efficiency of the operation of the Party, State, and political system. Therefore, it is necessary to continue the research, streamlining, and creative application of the Party's direction and Ho Chi Minh Thought in a synchronous and comprehensive manner to personnel appraisal, training and fostering, recruitment and selection, personnel planning, rotating, employment and management

Keywords: Personnel work; Communist Party of Vietnam; personnel appraisal; Ho Chi Minh Thought.

Ngày nhận bài: 07/01/2019

Ngày biên tập: 21/01/2019

Ngày duyệt đăng: 19/02/2019

1. ĐỔI MỚI TƯ DUY VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

Đổi mới tư duy mang tính khoa học, sáng tạo để nhận thức, thực hiện đúng bản chất, quy luật và đạt hiệu quả trong công tác cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ "vấn đề cán bộ là một vấn đề trọng yếu, rất cần kíp"⁽¹⁾ cho sự nghiệp cách mạng "kháng chiến kiến quốc", xây dựng chế độ mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Công tác cán bộ được đặt trong mối quan hệ biện chứng với chất lượng, hiệu quả tổ chức và hoạt động của cả hệ thống chính trị, với sự hưng thịnh, tồn vong của sự nghiệp cách mạng, chế độ xã hội và vận mệnh dân tộc. Đổi mới tư duy về công tác cán bộ mang tính khoa học, đột phá, sáng tạo trong một tổng thể, gắn bó hữu cơ với đổi mới, tinh giản, tối ưu hóa cơ cấu, biên chế, tổ chức bộ máy; làm cơ sở, nền tảng căn bản cho sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Các quốc gia phát triển hưng thịnh đều có chính sách công tác

cán bộ tiên tiến, đồng thời xây dựng được đội ngũ cán bộ ưu tú, đáp ứng yêu cầu hoạt động công vụ. Đổi mới tư duy phản ánh tinh hệ thống, đồng bộ, chỉnh thể, logic các nội dung công việc, các hoạt động về đánh giá, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển, quản lý, sử dụng, thanh lọc, tinh giản, chính sách đãi ngộ cán bộ... Đổi mới tư duy về năng lực kiến tạo và phương thức tổ chức thực hiện thể chế, chính sách, nguyên tắc lãnh đạo, quản lý công tác cán bộ của Đảng, Nhà nước, nhất là đối với cơ quan trực tiếp làm công tác cán bộ, người đứng đầu cấp ủy đảng, chính quyền, đoàn thể; gắn với các điều kiện cụ thể về kinh tế, xã hội, lịch sử, truyền thống, bản sắc văn hóa dân tộc; tiếp thu có chọn lọc những tinh hoa, tri thức, kinh nghiệm về công tác cán bộ của các quốc gia có nền công vụ tiên tiến, hiện đại. "Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt, triển khai đồng bộ; thường xuyên hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện; ngăn chặn và đẩy lùi có hiệu quả những tiêu

*) Học viện Kỹ thuật quân sự

cực, tham nhũng trong công tác cán bộ"⁽²⁾, đặc biệt là đối với những quan niệm và việc làm cục bộ, bản vị, cá nhân chủ nghĩa, lợi ích nhóm, cơ hội vụ lợi. Đồng thời xây dựng môi trường văn hóa - pháp lý công vụ theo hướng trong sạch, liêm chính, minh bạch, khoa học, danh dự, trách nhiệm, văn minh và đạo đức.

2. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ

Công tác đánh giá cán bộ được đổi mới căn bản từ nhận thức đến nội dung, phương thức thu thập và xử lý thông tin, xem xét, nhận xét, kết luận về cán bộ, để khắc phục sự chủ quan duy ý chí, có được sự chính xác, khoa học về phẩm chất, năng lực, chất lượng, hiệu quả công tác, làm cơ sở cho việc quản lý, sử dụng tối ưu đội ngũ cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu: "Đánh giá cán bộ phải nhận xét rõ ràng. Chẳng những xem xét công tác của họ, mà còn phải xem cách sinh hoạt của họ. Chẳng những xem xét cách viết cách nói của họ, mà còn phải xem xét việc làm của họ... Chẳng những xem xét họ đối với ta thế nào, mà còn phải xem xét họ đối với người khác thế nào... Phải biết ưu điểm của họ, mà cũng phải biết khuyết điểm của họ, không nên chỉ xem việc của họ trong một lúc, mà phải xem cả việc của họ từ trước đến nay"⁽³⁾. Thông tin nhận xét chính xác, hợp lý, hợp tình về cán bộ chỉ có được khi người đánh giá có đủ kiến thức, phẩm chất, năng lực, phương pháp, đạo đức, kỹ năng nghiệp vụ; nghiêm túc thực hiện nguyên tắc khách quan, công bằng, bình đẳng, trung thực, lý tính, khoa học. Đánh giá cán bộ theo hướng "xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị"⁽⁴⁾. Đánh giá toàn diện về tư duy, phát ngôn, hoạt động, trình độ, phẩm chất, năng lực, kỹ năng, khả năng, đạo đức, bản chất, nhân cách, động cơ, cá tính, sở trường, sở đoản, lối sống, ưu điểm, nhược điểm; đặt trong trạng thái tĩnh và động của toàn bộ quá trình công tác và lịch sử bản thân, nhất là trong những bước ngoặt, thay đổi môi trường sống và công tác, thực thi

công vụ trong hoàn cảnh khó khăn, thử thách. Coi trọng nguồn thông tin về cán bộ từ phía những người trực tiếp làm việc và nhân dân nơi cán bộ cư trú, giải quyết các quan hệ cộng đồng xã hội; có cách thức thu thập đầy đủ và phân tích, xử lý để có thông tin đủ độ tin cậy, kết luận chính xác, phản ánh đúng, phù hợp bản chất, phẩm chất và năng lực cán bộ.

3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ luôn được Đảng, Nhà nước quan tâm, qua đó đã từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu sự nghiệp cách mạng trong từng giai đoạn. Tuy nhiên, công tác đào tạo, bồi dưỡng và đội ngũ cán bộ vẫn còn nhiều hạn chế, chưa thực sự đáp ứng yêu cầu thời kỳ đổi mới toàn diện, công nghiệp hóa, hiện đại hóa và toàn cầu hóa, nên công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực cho Đảng, Nhà nước và cả hệ thống chính trị là vấn đề đặc biệt quan trọng, mang tính cấp thiết và căn bản, đặt ra yêu cầu cả về trước mắt và lâu dài. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ mối quan hệ nhân quả, gắn bó hữu cơ giữa công tác đào tạo, bồi dưỡng với xây dựng nguồn nhân lực, với hiệu quả công tác của cán bộ và hiệu lực, hiệu quả hoạt động của nền công vụ; coi trọng tính toàn diện của hệ thống tri thức khoa học về tự nhiên, xã hội, kỹ thuật, chuyên môn, nghiệp vụ; giáo dục nghề nghiệp gắn với giáo dục phẩm chất, động cơ, đạo đức, lối sống, vì tôn chỉ mục đích phục vụ Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Người chỉ rõ: "Tất cả cán bộ, đảng viên của Đảng phải vì Đảng, vì dân mà hăng hái phấn đấu. Phải chịu khó học tập chính trị, kinh tế, khoa học, kỹ thuật để nâng cao năng lực, làm cho kinh tế phát triển, chiến đấu thắng lợi, đời sống của nhân dân ngày càng no ấm, tươi vui"⁽⁵⁾, gắn phương thức đào tạo, bồi dưỡng với thực tế, lý luận đi đôi với thực hành, cập nhật tri thức mới thường xuyên; gắn công tác với học tập, bồi dưỡng, "vừa làm, vừa học, vừa học, vừa làm. Cán bộ chính trị phải học kỹ thuật, cán bộ kỹ thuật phải học chính trị để trở nên những cán bộ toàn diện"⁽⁶⁾.

Trong điều kiện phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, với sự biến đổi nhanh của các điều kiện kinh tế - xã hội thời kỳ đổi mới và hội nhập quốc tế, yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và Chính phủ kiến tạo, liêm chính, phục vụ hi Đảng, Nhà nước cần lãnh đạo, chỉ đạo đội ngũ cán bộ; xây dựng, hoàn thiện “Chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và học tập ngoại ngữ”⁽⁷⁾. Đa dạng hóa, linh hoạt, “mềm dẻo”, kết hợp sáng tạo, hiệu quả nhiều hình thức, phương thức đào tạo, bồi dưỡng, giữa tổ chức và cá nhân, nhà trường và thực tế xã hội, chính quy và phi chính quy; trực tiếp và gián tiếp, nhất là tận dụng tối đa hành tựu tiến bộ khoa học, công nghệ của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đào tạo, bồi dưỡng trong hệ thống nhà trường để xây dựng hệ thống kiến thức, tri thức cơ bản, cơ sở, nền tảng khởi nghiệp cho cán bộ tiếp tục tự học, tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng, hoàn thiện theo yêu cầu công tác. Đặc biệt coi trọng việc tự học, tự nghiên cứu một cách kiên trì, kiên quyết, thường xuyên, suốt đời đáp ứng yêu cầu cuộc sống và công tác, và phải trở thành sự tất yếu đối với mỗi cán bộ, công chức, viên chức, với mỗi tổ chức Đảng, chính quyền, đoàn thể và các tổ chức xã hội; trở thành nhu cầu tất yếu trong mối quan hệ liên chứng giữa cá nhân và xã hội; “phải tự nguyện, tự giác, xem công tác học tập cũng là một nhiệm vụ mà người cán bộ cách mạng phải hoàn thành cho được”⁽⁸⁾.

4. Đổi mới công tác tuyển dụng, quy hoạch, luân chuyển cán bộ

Đổi mới công tác tuyển dụng, quy hoạch cán bộ theo hướng “phải dùng những người có tài, làm được việc. Chớ vì bà con bầu bạn, mà kéo vào chức nọ chức kia”⁽⁹⁾; “thu hút và rộng dụng nhân tài theo hướng không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài”⁽¹⁰⁾. Coi trọng thu hút, quy hoạch, sử dụng nguồn nhân lực đã tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc tại các cơ sở giáo dục, đào tạo có uy tín ở trong và ngoài nước và cán bộ khoa học, cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ, có năng lực, sức khỏe,

hoài bão, triển vọng, nhiệt huyết cống hiến, xuất thân từ các giai tầng xã hội, phù hợp với nhu cầu tuyển dụng, sử dụng, và ưu tiên trọng tâm, trọng điểm cho các công việc, nhiệm vụ, lĩnh vực mũi nhọn, then chốt, đột phá, trọng yếu của cơ quan, đơn vị, địa phương, cơ sở; quan tâm đến cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số. Đổi mới công tác quy hoạch để chủ động xây dựng đội ngũ cán bộ hợp lý, khoa học, hiệu quả, luôn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng trong hiện tại và lâu dài. Quy hoạch bảo đảm sự nối tiếp, đan xen, tương hỗ giữa các thế hệ cán bộ trong quá trình vận động, phát triển liên tục. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Đảng ta phải khéo kết hợp cán bộ già với cán bộ trẻ. Không nên coi thường cán bộ trẻ”⁽¹¹⁾, bởi “người già thì chết, người trẻ thì già. Chúng ta già thì chúng ta chết, ta phải chuẩn bị cán bộ”⁽¹²⁾. Tôn trọng cán bộ trẻ với tư cách là cán bộ nguồn, là “hạt giống”, “cây giống” để đào tạo, bồi dưỡng, phát huy được những ưu điểm, lợi thế, tiềm năng của cán bộ trẻ; xây dựng nguồn cán bộ kế cận, liên tục, hài hòa giữa các thế hệ để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ. Quy hoạch cán bộ không phải là sự lắp ghép, sắp đặt có học, chủ quan, duy ý chí, mà có tính khoa học; cần nhắc về nhiều mặt phẩm chất, năng lực, cá tính, văn hóa truyền thống, phương thức ứng xử, phong cách sống... trên cơ sở yêu cầu nhiệm vụ, tổ chức, biên chế, để cán bộ phát huy được phẩm chất, năng lực, hợp tác, hỗ trợ nhau cùng tiến bộ, hoàn thành chức trách, nhiệm vụ. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ví công tác quy hoạch cán bộ như “hai hòn đá cùng chọi nhau thì hai hòn cùng vỡ, hai cái trứng cùng chọi nhau thì hai cái cùng vỡ. Phải một cái cứng, một cái mềm thì khi chọi nhau một cái mới còn”⁽¹³⁾. Công tác quy hoạch đặt trong tổng thể, lôgic, quan hệ hữu cơ của công tác cán bộ, “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”⁽¹⁴⁾. Luân chuyển cán bộ đúng đối tượng, đúng người đúng việc, đúng mục đích, yêu cầu theo quan điểm của Đảng, giúp cán

cực, tham nhũng trong công tác cán bộ"⁽²⁾, đặc biệt là đối với những quan niệm và việc làm cục bộ, bản vị, cá nhân chủ nghĩa, lợi ích nhóm, cơ hội vụ lợi. Đồng thời xây dựng môi trường văn hóa - pháp lý công vụ theo hướng trong sạch, liêm chính, minh bạch, khoa học, danh dự, trách nhiệm, văn minh và đạo đức.

2. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ

Công tác đánh giá cán bộ được đổi mới căn bản từ nhận thức đến nội dung, phương thức thu thập và xử lý thông tin, xem xét, nhận xét, kết luận về cán bộ, để khắc phục sự chủ quan duy ý chí, có được sự chính xác, khoa học về phẩm chất, năng lực, chất lượng, hiệu quả công tác, làm cơ sở cho việc quản lý, sử dụng tối ưu đội ngũ cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu: "Đánh giá cán bộ phải nhận xét rõ ràng. Chẳng những xem xét công tác của họ, mà còn phải xem cách sinh hoạt của họ. Chẳng những xem xét cách viết cách nói của họ, mà còn phải xem xét việc làm của họ... Chẳng những xem xét họ đối với ta thế nào, mà còn phải xem xét họ đối với người khác thế nào... Phải biết ưu điểm của họ, mà cũng phải biết khuyết điểm của họ, không nên chỉ xem việc của họ trong một lúc, mà phải xem cả việc của họ từ trước đến nay"⁽³⁾. Thông tin nhận xét chính xác, hợp lý, hợp tình về cán bộ chỉ có được khi người đánh giá có đủ kiến thức, phẩm chất, năng lực, phương pháp, đạo đức, kỹ năng nghiệp vụ; nghiêm túc thực hiện nguyên tắc khách quan, công bằng, bình đẳng, trung thực, lý tính, khoa học. Đánh giá cán bộ theo hướng "xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị"⁽⁴⁾. Đánh giá toàn diện về tư duy, phát ngôn, hoạt động, trình độ, phẩm chất, năng lực, kỹ năng, khả năng, đạo đức, bản chất, nhân cách, động cơ, cá tính, sở trường, sở đoản, lối sống, ưu điểm, nhược điểm; đặt trong trạng thái tĩnh và động của toàn bộ quá trình công tác và lịch sử bản thân, nhất là trong những bước ngoặt, thay đổi môi trường sống và công tác, thực thi

công vụ trong hoàn cảnh khó khăn, thử thách. Coi trọng nguồn thông tin về cán bộ từ phía những người trực tiếp làm việc và nhân dân nơi cán bộ cư trú, giải quyết các quan hệ cộng đồng xã hội; có cách thức thu thập đầy đủ và phân tích, xử lý để có thông tin đủ độ tin cậy, kết luận chính xác, phản ánh đúng, phù hợp bản chất, phẩm chất và năng lực cán bộ.

3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ luôn được Đảng, Nhà nước quan tâm, qua đó đã từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu sự nghiệp cách mạng trong từng giai đoạn. Tuy nhiên, công tác đào tạo, bồi dưỡng và đội ngũ cán bộ vẫn còn nhiều hạn chế, chưa thực sự đáp ứng yêu cầu thời kỳ đổi mới toàn diện, công nghiệp hóa, hiện đại hóa và toàn cầu hóa, nên công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực cho Đảng, Nhà nước và cả hệ thống chính trị là vấn đề đặc biệt quan trọng, mang tính cấp thiết và căn bản, đặt ra yêu cầu cả về trước mắt và lâu dài. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ mối quan hệ nhân quả, gắn bó hữu cơ giữa công tác đào tạo, bồi dưỡng với xây dựng nguồn nhân lực, với hiệu quả công tác của cán bộ và hiệu lực, hiệu quả hoạt động của nền công vụ; coi trọng tính toàn diện của hệ thống tri thức khoa học về tự nhiên, xã hội, kỹ thuật, chuyên môn, nghiệp vụ; giáo dục nghề nghiệp gắn với giáo dục phẩm chất, động cơ, đạo đức, lối sống, vì tôn chỉ mục đích phục vụ Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Người chỉ rõ: "Tất cả cán bộ, đảng viên của Đảng phải vì Đảng, vì dân mà hăng hái phấn đấu. Phải chịu khó học tập chính trị, kinh tế, khoa học, kỹ thuật để nâng cao năng lực, làm cho kinh tế phát triển, chiến đấu thắng lợi, đời sống của nhân dân ngày càng no ấm, tươi vui"⁽⁵⁾; gắn phương thức đào tạo, bồi dưỡng với thực tế, lý luận đi đôi với thực hành, cập nhật tri thức mới thường xuyên; gắn công tác với học tập, bồi dưỡng, "vừa làm, vừa học, với học, vừa làm. Cán bộ chính trị phải học kỹ thuật, cán bộ kỹ thuật phải học chính trị để trở nên những cán bộ toàn diện"⁽⁶⁾.

Trong điều kiện phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, với sự biến đổi nhanh của các điều kiện kinh tế - xã hội thời kỳ đổi mới và hội nhập quốc tế, yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và Chính phủ kiến tạo, liêm chính, phục vụ hi Đảng, Nhà nước cần lãnh đạo, chỉ đạo đổi mới toàn diện, căn bản công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; xây dựng, hoàn thiện "Chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và học tập ngoại ngữ"⁽⁹⁾. Đa dạng hóa, linh hoạt, "mềm dẻo", kết hợp sáng tạo, hiệu quả nhiều hình thức, phương thức đào tạo, bồi dưỡng, giữa tổ chức và cá nhân, nhà trường và thực tế xã hội, chính quy và phi chính quy; trực tiếp và gián tiếp, nhất là tận dụng tối đa hành tựu tiến bộ khoa học, công nghệ của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đào tạo, bồi dưỡng trong hệ thống nhà trường để xây dựng hệ thống kiến thức, tri thức cơ bản, cơ sở, nền tảng khởi nghiệp cho cán bộ tiếp tục tự học, tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng, hoàn thiện theo yêu cầu công tác. Đặc biệt coi trọng việc tự học, tự nghiên cứu một cách kiên trì, kiên quyết, thường xuyên, suốt đời đáp ứng yêu cầu cuộc sống và công tác, và giải trở thành sự tất yếu đối với mỗi cán bộ, công chức, viên chức, với mỗi tổ chức Đảng, chính quyền, đoàn thể và các tổ chức xã hội; trở thành nhu cầu tất yếu trong mối quan hệ liên chứng giữa cá nhân và xã hội; "phải tự nguyện, tự giác, xem công tác học tập cũng là một nhiệm vụ mà người cán bộ cách mạng phải hoàn thành cho được"⁽¹⁰⁾.

4. Đổi mới công tác tuyển dụng, quy hoạch, luân chuyển cán bộ

Đổi mới công tác tuyển dụng, quy hoạch cán bộ theo hướng "phải dùng những người có tài, làm được việc. Chớ vì bà con bầu bạn, mà kéo vào chức nọ chức kia"⁽¹¹⁾; "thu hút và rộng dụng nhân tài theo hướng không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài"⁽¹²⁾. Coi trọng thu hút, quy hoạch, sử dụng nguồn nhân lực đã tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc tại các cơ sở giáo dục, đào tạo có uy tín ở trong và ngoài nước và cán bộ khoa học, cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ, có năng lực, sức khỏe,

hoài bão, triển vọng, nhiệt huyết cống hiến, xuất thân từ các giai tầng xã hội, phù hợp với nhu cầu tuyển dụng, sử dụng, và ưu tiên trọng tâm, trọng điểm cho các công việc, nhiệm vụ, lĩnh vực mũi nhọn, then chốt, đột phá, trọng yếu của cơ quan, đơn vị, địa phương, cơ sở; quan tâm đến cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số. Đổi mới công tác quy hoạch để chủ động xây dựng đội ngũ cán bộ hợp lý, khoa học, hiệu quả, luôn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng trong hiện tại và lâu dài. Quy hoạch bảo đảm sự nối tiếp, đan xen, tương hỗ giữa các thế hệ cán bộ trong qua trình vận động, phát triển liên tục. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: "Đảng ta phải khéo kết hợp cán bộ già với cán bộ trẻ. Không nên coi thường cán bộ trẻ"⁽¹³⁾, bởi "người già thì chết, người trẻ thì già. Chúng ta già thì chúng ta chết, ta phải chuẩn bị cán bộ"⁽¹⁴⁾. Tôn trọng cán bộ trẻ với tư cách là cán bộ nguồn, là "hạt giống", "cây giống" để đào tạo, bồi dưỡng, phát huy được những ưu điểm, lợi thế, tiềm năng của cán bộ trẻ; xây dựng nguồn cán bộ kế cận, liên tục, hài hòa giữa các thế hệ để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ. Quy hoạch cán bộ không phải là sự lắp ghép, sắp đặt cơ học, chủ quan, duy ý chí, mà có tính khoa học; cân nhắc về nhiều mặt phẩm chất, năng lực, cá tính, văn hóa truyền thống, phương thức ứng xử, phong cách sống... trên cơ sở yêu cầu nhiệm vụ, tổ chức, biên chế, để cán bộ phát huy được phẩm chất, năng lực, hợp tác, hỗ trợ nhau cùng tiến bộ, hoàn thành chức trách, nhiệm vụ. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ví công tác quy hoạch cán bộ như "hai hòn đá cùng chọi nhau thì hai hòn cùng vỡ, hai cái trứng cùng chọi nhau thì hai cái cùng vỡ. Phải một cái cứng, một cái mềm thì khi chọi nhau một cái mới còn"⁽¹⁵⁾. Công tác quy hoạch đặt trong tổng thể, logic, quan hệ hữu cơ của công tác cán bộ, "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"⁽¹⁶⁾. Luân chuyển cán bộ đúng đối tượng, đúng người đúng việc, đúng mục đích, yêu cầu theo quan điểm của Đảng, giúp cán

bộ được học tập, rèn luyện, trưởng thành qua thực tiễn ở các vị trí việc làm, các lĩnh vực, địa bàn khác nhau; phục vụ nhu cầu quy hoạch, phát triển lực lượng theo yêu cầu nhiệm vụ.

5. Đổi mới công tác quản lý và sử dụng cán bộ

Đổi mới, bảo đảm chất lượng, hiệu quả công tác quản lý, sử dụng cán bộ góp phần quan trọng vào phòng chống tiêu cực, tham nhũng trong công tác cán bộ, nhất là lãng phí nguồn nhân lực, để quản lý, sử dụng được “sức lao động” của người có đức, có tài, đồng thời đấu tranh, ngăn chặn, thải loại cán bộ yếu kém về phẩm chất, năng lực. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh tầm quan trọng của công tác quản lý, sử dụng cán bộ, đó là “một điều trọng yếu trong sự tổ chức công việc”. Cách đối với cán bộ có khéo, có đúng thì mới thực hiện được nguyên tắc: “Vấn đề cán bộ quyết định mọi công việc”⁽¹⁵⁾. Quản lý, sử dụng cán bộ là một khoa học và nghệ thuật. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng ví việc quản lý, sử dụng cán bộ như người thợ mộc khéo dùng gỗ to, nhỏ, thẳng, cong, đều tùy mục đích và công việc để sử dụng, sao cho không bị lãng phí và đem lại hiệu quả thiết thực. Sử dụng cán bộ cho đúng người đúng việc, đúng tâm, đúng tầm, đúng thời điểm. Theo Người, có năm cách quản lý, sử dụng cán bộ, đó là “a, Chỉ đạo - Thả cho họ làm, thả cho họ phụ trách... b, Nâng cao - Luôn tìm cách cho họ học thêm lý luận và cách làm việc... c, Kiểm tra - Không phải ngày nào cũng kiểm tra. Nhưng thường thường kiểm tra... d, Cải tạo - Khi họ sai lầm thì dùng cách “thuyết phục” giúp cho họ sửa chữa. e, Giúp đỡ - Phải cho họ điều kiện sinh sống đầy đủ mà làm việc...”⁽¹⁶⁾.

Coi trọng sự trải nghiệm, thử thách, rèn luyện cán bộ trong môi trường thực tế về phẩm chất, năng lực, bản lĩnh và nhân cách. Kết hợp giữa quản lý kết quả cuối cùng với quản lý, kiểm soát quy trình, quá trình thực thi công vụ, đánh giá được tính xác thực kết quả, “sản phẩm” công tác của cán bộ. Chú trọng khâu kiểm tra, thanh tra, giám sát, uốn nắn, sửa chữa hạn chế, khuyết điểm, phát huy ưu điểm, thực hiện chính sách chăm lo

đời sống và điều kiện công tác, phát triển khả năng của cán bộ. Thực hiện thể chế, cơ chế kiểm soát quyền lực, chế tài nghiêm minh để phòng chống, khắc phục những hạn chế, tiêu cực trong công tác cán bộ, nhất là đối với những người, những bộ phận trực tiếp làm công tác cán bộ, những người có chức, có quyền, người đứng đầu các tổ chức Đảng, chính quyền, đoàn thể. Khắc phục triệt để quan niệm “một người làm quan cả họ được nhờ”, đem bà con bạn hữu dặt vào chức này việc kia, làm được hay không, mặc kệ. Hồng việc, Đoàn thể chịu, cốt cho bà con, bạn hữu có địa vị là được”⁽¹⁷⁾. Có những đột phá trong quản lý, sử dụng cán bộ để 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”⁽¹⁸⁾. Đổi mới công tác cán bộ gắn với đổi mới công tác chính sách và đẩy mạnh cải cách hành chính, để quản lý, sử dụng được cán bộ đủ đức đủ tài gắn với tinh giản biên chế, tinh gọn tổ chức bộ máy, “đào thải” kịp thời cán bộ yếu kém, suy thoái, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, đồng thời coi trọng đổi mới chính sách tiền lương, phụ cấp, đãi ngộ, chăm sóc sức khỏe, cải thiện cuộc sống, điều kiện công tác thiết yếu của cán bộ và gia đình cán bộ./.

Ghi chú:

(1),(3),(9),(12),(13),(15) (16).(17) Hồ Chí Minh, toàn tập, tập 5. Nxb CTQG - ST, H.2011, tr.313, tr.321, tr.123, tr.74, tr.69-70, tr.316, tr.90-91.

(2),(4),(7),(10),(14) (18) Hồ Chí Minh, toàn tập, tập 5. Nxb CTQG - ST, H.2011, tr.313, tr.321, tr.123, tr.74, tr.69-70, tr.316, tr.90-91.

(5),(11) Hồ Chí Minh, toàn tập, tập 5. Nxb CTQG - ST, H.2011, tr.313, tr.321, tr.123, tr.74, tr.69-70, tr.316, tr.90-91.

(6) Hồ Chí Minh, toàn tập, tập 5. Nxb CTQG - ST, H.2011, tr.694.

(8) Hồ Chí Minh, toàn tập, tập 5. Nxb CTQG - ST, H.2011, tr.98.