

# THÀNH TỰU VÀ KINH NGHIỆM VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA ĐẢNG TRONG NHỮNG NĂM ĐỔI MỚI

NGUYỄN ĐỨC HÀ\*

*Hơn 30 năm đổi mới vừa qua, dưới sự lãnh đạo sáng suốt, đúng đắn của Đảng, với sự nỗ lực phấn đấu của toàn Đảng, toàn dân và toàn quân, sự nghiệp cách mạng của nhân dân ta đã giành được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử. Trong những thành tựu đó có những thành tựu về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ - nhân tố quyết định sự thành công của sự nghiệp đổi mới đất nước.*

## Những kết quả đạt được về công tác cán bộ trong hơn 30 năm qua

Xuất phát từ vai trò, vị trí quan trọng của cán bộ và từ kinh nghiệm thực tiễn phong phú trong cuộc đời hoạt động của mình, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tổng kết: “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 cái gốc của mọi việc”<sup>(1)</sup>. Người còn nói: “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”<sup>(2)</sup>. Đồng chí Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng cũng nhiều lần nhấn mạnh: “Xây dựng Đảng là nhiệm vụ then chốt thì công tác cán bộ là then chốt của nhiệm vụ then chốt”. Nhìn tổng thể, có thể nêu lên những thành tựu và kinh nghiệm nổi bật về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng qua hơn 30 năm đổi mới như sau:

*Thứ nhất, chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ từng bước được bổ sung, hoàn thiện và ngày càng cụ thể, chặt chẽ, sát thực tiễn hơn.*

Từ khi thực hiện đường lối đổi mới do Đảng ta khởi xướng và lãnh đạo từ Đại hội VI của Đảng đến nay, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư các khóa đã ban hành nhiều chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế... về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ, từng bước hoàn thiện chủ trương, quan điểm của Đảng về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ; đặc biệt đến Đại hội XII, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo việc rà soát, bổ sung, sửa đổi và ban hành nhiều nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế... về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ để thực hiện. Ban Chấp hành Trung ương 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*” và Quy định số 08-QĐ/TW, ngày 25-10-2018, về “*Trách*

\* Nguyên Vụ trưởng Vụ Cơ sở đảng, Ban Tổ chức Trung ương

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

(2) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđđ*, t. 6, tr. 356

nhệm 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”. Bộ Chính trị ban hành Quy định số 55-QĐ/TW, ngày 19-12-2016, về “Một số việc cần làm ngay để tăng cường trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên”; Kết luận số 12-KL/TW, ngày 22-3-2017, về “Sửa đổi, bổ sung một số nội dung quy định về công tác cán bộ”; Quy định số 85-QĐ/TW, ngày 23-5-2017, về “Kiểm tra, giám sát việc kê khai tài sản của cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý”; Quy định số 89-QĐ/TW, ngày 4-8-2017, về “Khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp” và Quy định số 90-QĐ/TW, ngày 4-8-2017, 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”, làm cơ sở đề các cấp ủy, tổ chức đảng cụ thể hóa tiêu chí đánh giá đối với cán bộ; Quy định số 98-QĐ/TW, ngày 7-10-2017, về “Luận chuyển cán bộ”; Quy định số 102-QĐ/TW, ngày 15-11-2017, về “Xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm”, quy định cụ thể về thời hiệu xử lý kỷ luật đối với đảng viên vi phạm, khắc phục tư tưởng “tư duy nhiệm kỳ” trong đội ngũ cán bộ, đảng viên và quan niệm khi đã nghỉ hưu hoặc chuyển công tác khác là “hạ cánh an toàn”; 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” để thay thế Quy định số 67, 68-QĐ/TW, của Bộ Chính trị khóa X, với tinh thần đổi mới là đẩy mạnh việc phân cấp quản lý cán bộ và bổ sung, hoàn thiện quy trình 5 bước khi tiến hành bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử, bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, chặt chẽ hơn.

Ban Bí thư đã ban hành Công văn số 13-CV/TW, ngày 17-8-2016, về “Xác định tuổi công tác của đảng viên”, lấy ngày, tháng, năm sinh trong hồ sơ kết nạp Đảng của đảng viên làm căn cứ để tính tuổi công tác, chấm dứt tình trạng “chạy tuổi” của cán bộ, đảng

viên đã diễn ra trong nhiều năm qua; Quy định số 109-QĐ/TW, ngày 3-1-2018, 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”; Kết luận số 55-KL/TW, ngày 15-8-2019, của Ban Bí thư, về “Tiếp tục chấn chỉnh công tác cán bộ, chuẩn bị tốt nhân sự đại hội đảng bộ các cấp và Đại hội XIII của Đảng”.

Như vậy, chỉ tính trong nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã ban hành gần 130 văn bản quan trọng để lãnh đạo, chỉ đạo công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, trong đó có nhiều nghị quyết, quy định, quy chế, quy trình, hướng dẫn,... về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Đề cụ thể hóa thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Trung ương, các cấp ủy cấp tỉnh cũng ban hành hơn 6.200 văn bản các loại, trong đó có nhiều văn bản về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Việc ban hành nhiều chủ trương, nghị quyết của Trung ương và cấp ủy các cấp đã từng bước hoàn thiện thể chế về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ để thực hiện, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ ngày càng cao trong thời kỳ phát triển mới của đất nước.

*Thứ hai, quan điểm chỉ đạo của Đảng về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ được bổ sung, phát triển ngày càng cụ thể, toàn diện, đồng bộ hơn.*

Sau 10 năm thực hiện đường lối đổi mới, khi đất nước đã bước vào thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII đã kịp thời 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”. Nghị quyết xác định 5 quan điểm chỉ đạo về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp; sau 10 năm thực hiện Chiến lược cán bộ, Ban Chấp hành Trung ương khóa X đã tổng kết việc thực hiện Chiến lược cán bộ và ban hành Kết luận số 37-KL/TW, ngày 2-2-2009, bổ sung 1 quan điểm thành 6 quan điểm chỉ đạo.

Trên cơ sở tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 khóa VIII

và xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ phát triển mới của đất nước, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII 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*”. Nghị quyết số 26-NQ/TW đã bổ sung, phát triển và xác định 5 quan điểm chỉ đạo về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ để thực hiện trong những năm tới. Đây là kết quả của quá trình tổng kết thực tiễn và sự phát triển tư duy lý luận của Đảng ta về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ, cụ thể là: 1- Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành một cách khoa học, thận trọng, thường xuyên, chặt chẽ và hiệu quả. Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững; 2- Thực hiện nghiêm, nhất quán việc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị. Chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung. Phân công, phân cấp gắn với giao quyền và ràng buộc trách nhiệm; tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm minh sai phạm; 3- Tôn trọng và hành động theo quy luật khách quan, thường xuyên đổi mới công tác cán bộ phù hợp với tình hình thực tiễn. Xây dựng đội ngũ cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới; thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của nhân dân; đặt trong tổng thể của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và kết hợp chặt chẽ với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và nâng

cao dân trí, đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao và thu hút, trọng dụng nhân tài; 4- Quán triệt nguyên tắc về quan hệ giữa đường lối chính trị và đường lối cán bộ; quan điểm giai cấp và chính sách đại đoàn kết rộng rãi trong công tác cán bộ. Xử lý hài hòa, hợp lý mối quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu; giữa “xây” và “chống”; giữa đức và tài; giữa tính phổ biến và tính đặc thù; giữa kế thừa, đổi mới và ổn định, phát triển; giữa thẩm quyền, trách nhiệm cá nhân và tập thể; 5- Xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức đảng mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của Đảng, trong đó cơ quan tổ chức, cán bộ là nòng cốt. Phát huy mạnh mẽ vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội và cơ quan truyền thông, báo chí trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Sức mạnh của Đảng là ở sự gắn bó mật thiết với nhân dân; phải thực sự dựa vào nhân dân để xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị và xây dựng đội ngũ cán bộ.

*Thứ ba, đội ngũ cán bộ các cấp đã trưởng thành, phát triển về nhiều mặt - nhân tố quyết định thành công của sự nghiệp đổi mới đất nước.*

Qua 20 năm thực hiện *Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, đội ngũ cán bộ các cấp đã có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên; cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc, ngành, nghề và lĩnh vực công tác có sự cân đối, hợp lý hơn. Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý dưới 40 tuổi công tác ở ban, bộ, ngành Trung ương là 6,22%; ở cấp tỉnh là 6,41%; cấp huyện dưới 35 tuổi là 6,5%; tỷ lệ cán bộ lãnh đạo nữ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý công tác tại địa phương tăng 2 lần trong 3 nhiệm kỳ qua, từ 10% lên 20%; tỷ lệ cán bộ lãnh đạo nữ công tác ở các ban, bộ, ngành Trung ương là 13,03%. Nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý được quy hoạch ở các cấp khá dồi dào, bảo

dảm sự phát triển lâu dài, bền vững của đội ngũ cán bộ. Trình độ các mặt của đội ngũ cán bộ các cấp được nâng lên đáng kể, số người có trình độ đại học và trên đại học chiếm 7,3% dân số cả nước, trong khi mục tiêu Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 khóa VIII đề ra là 4%.

Qua thực hiện *Chiến lược cán bộ* và kết hợp chặt chẽ giữa các khâu của công tác cán bộ, nên việc chuẩn bị nhân sự cấp ủy ở đại hội Đảng và nhân sự bầu cử đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp mấy nhiệm kỳ vừa qua khá thuận lợi; mỗi nhiệm kỳ đại hội, cấp ủy các cấp đã được đổi mới khoảng 40%, trong khi mục tiêu Nghị quyết đề ra đổi mới từ 30 - 40%. Riêng Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX đã đổi mới 42%, khóa X đổi mới 54,7%, khóa XI đổi mới 47% và khóa XII là 48%.

Nhìn chung, đa số cán bộ có lập trường tư tưởng và bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, lối sống giản dị, gương mẫu; có ý thức rèn luyện, phấn đấu, hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao; nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, thích ứng nhanh với nền kinh tế thị trường và xu thế hội nhập, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Đa số cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội ở các cấp có phẩm chất, năng lực và uy tín, nhất là cán bộ cấp chiến lược có tư duy đổi mới, có khả năng hoạch định đường lối, chính sách và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện. Hầu hết cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang được rèn luyện, thử thách qua thực tiễn, trung thành với Đảng, sẵn sàng hy sinh vì Tổ quốc. Nhiều cán bộ khoa học tâm huyết, say mê nghiên cứu, có nhiều đóng góp tích cực cho đất nước. Một số lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp nhà nước đã thích ứng nhanh với cơ chế thị trường, tổ chức sản xuất, kinh doanh có hiệu quả, đóng góp tích cực vào sự phát triển kinh tế của đất nước trong những năm qua.

*Thứ tư, công tác cán bộ có nhiều đổi mới, ngày càng dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, chặt chẽ hơn.*

Trong mấy nhiệm kỳ Đại hội Đảng vừa qua, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và các cấp ủy, tổ chức đảng đã ban hành nhiều nghị quyết, kết luận, sửa đổi, bổ sung nhiều quy định, quy chế liên quan đến công tác cán bộ để khắc phục những vướng mắc, hạn chế, yếu kém, bắt cập trước đây, cụ thể là: 1- Đã xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ và tiêu chí đánh giá cụ thể đối với từng chức danh, đối tượng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Đánh giá cán bộ được đổi mới mạnh mẽ theo hướng đánh giá xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí, bằng sản phẩm, có khảo sát và so sánh với các chức danh tương đương; đồng thời, đề cao trách nhiệm của người đứng đầu, người trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ; 2- Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý được gắn kết với các khâu của công tác cán bộ, bảo đảm sự liên thông giữa các cấp trong đội ngũ cán bộ của hệ thống chính trị và cơ cấu 3 độ tuổi, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cả trước mắt và lâu dài. Kết hợp việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý từ Trung ương về địa phương, từ địa phương lên Trung ương với luân chuyển cán bộ từ địa phương này sang địa phương khác, lĩnh vực này sang lĩnh vực khác. Thực hiện mạnh mẽ chủ trương bỏ trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, cấp huyện và một số ngành không phải là người địa phương. Chỉ tính từ đầu nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng đến ngày 30-6-2019, Trung ương đã luân chuyển, điều động 29 đồng chí về làm bí thư và phó bí thư tỉnh ủy, thành ủy; chủ tịch và phó chủ tịch ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Các tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương đã luân chuyển 704 cán bộ từ cấp tỉnh về cấp huyện và 380 từ cấp huyện lên cấp tỉnh; 3.608 cán bộ từ cấp huyện về cấp xã và 1.701 từ cấp xã lên cấp huyện; 3- Việc đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt các cấp được đẩy mạnh, tạo chuyển biến tích cực và gắn kết chặt chẽ với công tác quy hoạch, yêu cầu thực tiễn và tiêu chuẩn chức danh của từng cán bộ. Triển khai

thực hiện việc thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý từ cấp vụ, cấp sở trở xuống và giới thiệu nhiều phương án nhân sự đề cấp có thẩm quyền xem xét, lựa chọn quyết định. Kịp thời thay thế những cán bộ yếu kém về phẩm chất, năng lực, giám sát uy tín, không chờ đến khi hết nhiệm kỳ, hết tuổi công tác. Triển khai nghiên cứu, xây dựng Chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; cơ chế, chính sách để phát hiện, thu hút và sử dụng nhân tài đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới; 4- Đổi ngũ cán bộ, công chức, viên chức từng bước được cơ cấu lại theo hướng nâng cao chất lượng và tinh giản mạnh mẽ biên chế hành chính. Bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa các chức danh lãnh đạo, quản lý; các ngạch, bậc công chức, viên chức; tăng cường cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số; khắc phục tình trạng “vừa thừa, vừa thiếu” cán bộ ở không ít cơ quan, đơn vị. Từng bước cải cách hệ thống chính sách đối với cán bộ; bảo đảm đồng bộ, thống nhất, công bằng trong thực hiện chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành, các địa phương, các đối tượng cán bộ; gắn trách nhiệm, nghĩa vụ với thẩm quyền, lợi ích của cán bộ; 5- Công tác tuyển chọn, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ có nhiều đổi mới để lựa chọn đúng người, bố trí đúng việc. Thực hiện việc thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý từ cấp vụ, cấp sở trở xuống và giới thiệu nhiều phương án nhân sự đề cấp có thẩm quyền xem xét, lựa chọn quyết định. Xây dựng cơ chế và thực hiện quy chế cho thôi chức, miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý; kịp thời thay thế những cán bộ yếu kém về phẩm chất, năng lực, uy tín giám sát, không hoàn thành nhiệm vụ được giao, không chờ đến khi hết nhiệm kỳ, hết tuổi công tác; 6- Trong nhiệm kỳ Đại hội khóa XI, XII của Đảng, đã thực hiện quy hoạch Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và các chức danh lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước; lấy phiếu tín nhiệm trong các cơ quan lãnh đạo của Đảng và các cơ quan dân cử; kiện toàn các chức danh lãnh

đạo cơ quan Nhà nước ngay sau đại hội đảng bộ các cấp và Đại hội XII của Đảng. Công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng được coi trọng, tăng cường, với phương châm “không có vùng cấm, không có ngoại lệ, không có đặc quyền”; kỷ cương, kỷ luật của Đảng và pháp luật của Nhà nước được đề cao. Việc xử lý kiên quyết, kịp thời, nghiêm minh đối với những tổ chức, cá nhân vi phạm và công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng đã có tác dụng cảnh tỉnh, cảnh báo, răn đe và phòng ngừa, ngăn chặn tham nhũng, quan liêu, tiêu cực, làm trong sạch một bước đội ngũ cán bộ, đảng viên, củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân đối với Đảng.

### **Một số hạn chế, yếu kém và bài học kinh nghiệm rút ra sau hơn 20 năm thực hiện Chiến lược cán bộ**

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác cán bộ của Đảng ta thời gian qua vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, bất cập. Đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị đồng nhưng không mạnh. Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số ở nhiều địa phương, cơ quan, đơn vị vẫn chưa đạt mục tiêu, yêu cầu; cơ cấu lĩnh vực, ngành, nghề chưa thật hợp lý; chất lượng đội ngũ cán bộ ở các cấp không đồng đều; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ còn xảy ra ở nhiều nơi; không ít cán bộ, kể cả cán bộ cấp chiến lược chưa ngang tầm nhiệm vụ; tư duy, khả năng thích ứng với nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế còn chậm; năng lực tham mưu và tổ chức thực hiện còn hạn chế. Không ít cán bộ thiếu tinh thần trách nhiệm, thiếu tiên phong, gương mẫu, ngại việc khó, thích nhận việc dễ, có nhiều lợi ích; chưa thật sự sâu sát, gần bó với nhân dân. Một bộ phận không nhỏ cán bộ thiếu tu dưỡng, rèn luyện, có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, thậm chí có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Những hạn chế, yếu kém đó làm giảm sút niềm tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước; làm suy giảm uy tín, vai trò lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng và đe dọa sự tồn vong của Đảng.

Những hạn chế, khuyết điểm và bất cập nêu trên có cả nguyên nhân chủ quan, khách quan, nhưng chủ yếu là do các nguyên nhân chủ quan sau: 1- Nhận thức của một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên về cán bộ và công tác cán bộ chưa thật sự sâu sắc, toàn diện về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác cán bộ cũng như về mối quan hệ giữa xây dựng đội ngũ cán bộ với xây dựng, chỉnh đốn Đảng; chưa gắn đôi mới tổ chức bộ máy, cơ chế vận hành của hệ thống chính trị với đôi mới quản lý kinh tế; 2- Công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện một số nội dung nêu trong nghị quyết, kết luận của Hội đồng Trung ương về tiếp thu, học tập tinh thần Nghị quyết Trung ương 4, khóa VIII, còn tình trạng thiếu trách nhiệm, chưa gương mẫu, mất dân chủ, nể nang, né tránh, ngại va chạm, dùng tập thể để hợp lý hóa ý đồ cá nhân; 3- Một số khâu trong công tác cán bộ chậm được đổi mới; chưa có cơ chế để tạo động lực, bảo vệ cán bộ và thu hút, trọng dụng nhân tài; chính sách cán bộ chậm đổi mới, chưa phù hợp, chưa phát huy tốt tiềm năng của cán bộ; công tác quản lý cán bộ có nơi, có lúc bị buông lỏng; chưa thay thế kịp thời những cán bộ uy tín thấp; 4- Phân công, phân cấp, phân quyền chưa gắn với ràng buộc trách nhiệm, với tăng cường kiểm tra, giám sát và kiểm soát chặt chẽ quyền lực; chưa có biện pháp hiệu quả để kịp thời ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng chạy chức, chạy quyền và những tiêu cực trong công tác cán bộ; 5- Chưa phát huy hiệu quả vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội; thiếu cơ chế phù hợp để cán bộ, đảng viên gắn bó mật thiết với nhân dân; chưa thực sự phát huy vai trò, trách nhiệm của các cơ quan báo chí, truyền thông; 6- Chức năng nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ chậm được đổi mới. Chưa quan tâm đúng mức nhiệm vụ xây dựng đội ngũ làm công tác cán bộ. Còn coi nhẹ công tác sơ kết, tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học, phát triển lý luận về công tác cán bộ và xây dựng, quản lý đội ngũ cán bộ.

Từ thực tiễn của công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là qua 20 năm thực hiện *Chiến lược cán bộ*, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm sau:

*Một là*, phải nhận thức đầy đủ, toàn diện, sâu sắc về vai trò, vị trí của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ; nêu cao vai trò tiên phong, gương mẫu của cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; phải đặc biệt coi trọng việc đánh giá và bố trí đúng cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược và bí thư cấp ủy, người đứng đầu các cấp.

*Hai là*, phải thường xuyên đổi mới công tác cán bộ và 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; đặc biệt chú trọng công tác giáo dục chính trị tư tưởng, không ngừng nâng cao phẩm chất đạo đức, lối sống và rèn luyện, thử thách cán bộ qua thực tiễn công tác, nhất là ở những địa bàn, lĩnh vực khó khăn để nâng cao bản lĩnh chính trị, nhân sinh quan cách mạng cho đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ trẻ.

*Ba là*, phải quán triệt quan điểm giai cấp của Đảng, phù hợp với chính sách đại đoàn kết toàn dân tộc và căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ của cách mạng trong từng thời kỳ để xây dựng đội ngũ cán bộ; phát huy hiệu quả vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội, các cơ quan báo chí, truyền thông và của nhân dân trong xây dựng đội ngũ cán bộ.

*Bốn là*, công tác cán bộ phải phát huy tối đa trí tuệ của tập thể, đề cao trách nhiệm người đứng đầu và tiến hành dân chủ, khách quan, công tâm, công khai, minh bạch. Đây mạnh việc phân cấp, phân quyền, đi đôi với tăng cường kiểm tra, giám sát và kiểm soát chặt chẽ quyền lực, nhất là kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ đối với người đứng đầu.

*Năm là*, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo môi trường, điều kiện để khuyến khích đổi mới sáng tạo; đồng thời có cơ chế để bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. □