

# TUYỂN CHỌN CÁN BỘ KHÂU TRỌNG YẾU TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

PGS, TS. VŨ VĂN PHÚC

*Phó Chủ tịch Hội đồng Khoa học các cơ quan đảng Trung ương,  
nguyên Tổng Biên tập Tạp chí Cộng sản*

**Ở** bất cứ thời đại, quốc gia, dân tộc nào, vấn đề tuyển chọn, sử dụng cán bộ luôn được coi là vấn đề hệ trọng. Bởi đây là một trong những vấn đề có tính quyết định tới sự hưng suy, tồn vong của mỗi quốc gia, dân tộc. Đối với nước ta cũng vậy, ông cha ta luôn xem việc tuyển chọn hiền tài là một trong những vấn đề sinh tử vì vừa trọng đại, vừa khó khăn. Trong lần khắc bia Tiên sĩ đầu tiên của khoa thi Nhâm Tuất niên hiệu Đại bảo năm thứ ba (1442) tại Văn Miếu - Quốc Tử Giám, Thân Nhân Trung đã viết: “Hiền tài là nguyên khí của quốc gia, nguyên khí thịnh thì thể nước mạnh mà đi lên, nguyên khí suy thì thể nước yếu mà xuống thấp. Vì thế các bậc đế vương thánh minh không đời nào không coi việc giáo dục nhân tài, kén chọn kẻ sĩ, vun trồng nguyên khí quốc gia là công việc trước nhất”<sup>(1)</sup>.

Trước và ngay sau khi chúng ta giành được chính quyền về tay nhân dân, để xây dựng Nhà nước Việt Nam non trẻ, giữa điệp trùng thách thức mất còn, chỉ trong hai năm 1945 - 1946, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã có hai bài viết nổi tiếng, có thể xem đây là những “*Chiếu cầu hiền*” của chính quyền cách mạng Việt Nam: “*Nhân tài và kiến quốc*” và “*Tìm người tài đức*”. Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: “*Vì lợi ích mười năm thì phải trồng cây, vì lợi ích trăm năm thì phải trồng người*”. Hồ Chí Minh khẳng định: “*Cán bộ là cái gốc của mọi công việc*”<sup>(2)</sup>; “*Muôn việc thành công hoặc thất bại,*

đều do cán bộ tốt hoặc kém”, vì vậy công việc cực kỳ quan trọng là làm thế nào để thu hút được “nguyên khí quốc gia”, thu hút được người hiền tài phục vụ Dân, phục vụ đất nước.

Cán bộ vừa là người đề ra chủ trương, đường lối, chính sách, xây dựng Hiến pháp, pháp luật và cũng là người tổ chức thực hiện. Vì vậy, đòi hỏi phải có cán bộ tốt cả về phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực, có tâm, có tầm... Khi có đường lối, chủ trương đúng nhưng cán bộ thực thi không đúng, không vì dân, vì nước mà nhằm vào lợi ích nhóm, lợi ích của gia đình, của cá nhân như một số trường hợp đã bị xử lý kỷ luật và xử lý hình sự vừa qua sẽ làm cho đất nước không phát triển, làm tiêu hao nguồn lực phát triển. Nếu cán bộ tốt, nguồn lực dù hạn hẹp, chúng ta vẫn có thể tổ chức thực hiện hiệu quả, làm cho đất nước phát triển, đời sống nhân dân được nâng lên, đáp ứng nhu cầu chính đáng của người dân.

Kế thừa và phát huy truyền thống, Đảng ta ngày càng chủ động, có nhiều tiến bộ và đã xây dựng được một đội ngũ cán bộ các cấp, các ngành, các lĩnh vực, địa phương cơ bản đủ sức thực hiện nhiệm vụ được giao. Điều đó đã góp phần quan trọng để nước ta giành được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử trong công cuộc xây dựng CNXH và bảo vệ Tổ quốc. Hiện nay, toàn Đảng, toàn Dân đang thực hiện nghị quyết đại hội đảng bộ các cấp, đặc biệt là Nghị quyết Đại hội XIII, trong đó có trọng tâm về công tác cán bộ. Tuy nhiên, giải quyết nhiệm

vụ đó trên tâm vĩ mô còn không ít bất cập.

Đội ngũ cán bộ cấp chiến lược rất quan trọng, nhưng lâu nay chưa được tuyển chọn, xây dựng một cách căn bản, khoa học... dẫn đến có sự hẫng hụt, chấp vá, không đồng bộ và thiếu chủ động, nhất là trong khâu bố trí, phân công cán bộ. Một số trường hợp tuyển chọn, bố trí cán bộ chưa công tâm, khách quan, chưa vì lợi ích chung của Đảng, của quốc gia, dân tộc; chưa vì yêu cầu công việc, có trường hợp tuyển chọn, bố trí không đúng sở trường, năng lực, ảnh hưởng đến uy tín cơ quan quản lý, cơ quan tham mưu, ảnh hưởng đến sự phát triển của ngành, địa phương và cả nước. Nguyên Bí thư Tỉnh ủy Bình Dương là một ví dụ điển hình. Điều đáng báo động hơn là nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách trong công tác cán bộ nói chung, công tác tuyển chọn cán bộ nói riêng, ở nhiều nơi rơi vào hình thức do không xác định rõ cơ chế trách nhiệm, mối quan hệ giữa tập thể và cá nhân; khi sai sót, có khuyết điểm thì không ai chịu trách nhiệm. Do đó, vừa có hiện tượng dựa dẫm vào tập thể, không rõ trách nhiệm cá nhân, vừa không khuyến khích người đứng đầu nhiệt tình, tâm huyết, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; tạo kẽ hở cho cách làm tắc trách, trì trệ, hoặc lạm dụng quyền lực một cách tinh vi để mưu cầu lợi ích cá nhân...

Trong khi đó, yêu cầu phát triển đất nước đòi hỏi phải tiếp tục đổi mới, xây dựng, lựa chọn, bố trí đúng cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành, các địa phương trong toàn hệ thống chính trị thống nhất và phù hợp. Nếu không rất khó củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân, càng khó xây dựng Đảng ta thật sự là đảng cách mạng chân chính, ngày càng trong sạch, vững mạnh, khiến cho sự nghiệp đổi mới của chúng ta có thể phải đương đầu với chướng ngại, thách thức, thậm chí tiềm tàng nguy cơ thất bại, đổ vỡ như Đảng

ta từng cảnh báo. Tuyển chọn đúng cán bộ là nhằm góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức, lối sống mẫu mực, trình độ, năng lực đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

Tuyển chọn đúng để bố trí, sử dụng đúng cán bộ nhằm phát huy hết tài năng, trí tuệ của cán bộ, phục vụ sự nghiệp chung của Đảng, của quốc gia, dân tộc là vấn đề hệ trọng. Để thực hiện tốt vấn đề này, cần thực hiện một số nội dung chủ yếu sau:

*Thứ nhất*, xây dựng và thực hiện hiệu quả Chiến lược quốc gia về phát hiện, bồi dưỡng, thu hút, trọng dụng nhân tài. Chiến lược phải có quan điểm chỉ đạo, mục tiêu, tiêu chí xác định nhân tài và đề ra nhiệm vụ, giải pháp khả thi để có được nhân tài thật sự, nhất là trong những ngành, lĩnh vực trọng yếu, mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh và bền vững đất nước, ưu tiên tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách... đội ngũ cán bộ cấp chiến lược.

*Thứ hai*, tạo môi trường (pháp lý, kinh tế - xã hội, văn hóa, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, chế độ, chính sách...) tốt nhất nhằm bảo đảm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, bảo vệ, phát triển nhân tài cho đất nước. Trong đó vấn đề đào tạo, bồi dưỡng nhân tài hết sức quan trọng, bởi vì nhân tài có tính bẩm sinh chỉ chiếm khoảng 10-15%, còn "phần nhiều do giáo dục mà nên". Rất cần một cơ chế phát hiện, một chương trình đào tạo, bồi dưỡng tài năng trẻ từ học sinh, sinh viên, đặc biệt chú trọng sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc ở trong và ngoài nước để tạo nguồn cán bộ lâu dài.

*Thứ ba*, có chính sách thu hút và sử dụng hợp lý nhân tài trong và ngoài nước, thu hút nhân tài là người Việt Nam ở nước ngoài, du học sinh Việt Nam trở về phục vụ đất nước dưới nhiều hình thức khác nhau. Tạo lập môi

trường làm việc dân chủ, công khai, minh bạch, cạnh tranh lành mạnh, bình đẳng nhằm tạo điều kiện để nhân tài phát huy trí tuệ, thúc đẩy đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

*Thứ tư*, người đứng đầu có tố chất lãnh đạo, có nghệ thuật thu hút, biết trọng dụng nhân tài. Theo Hồ Chí Minh: “Lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hóa ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hóa ra tài nhỏ”<sup>(3)</sup>. Tùyn tài mà dùng đúng tài, đúng năng lực, sở trường, đúng người, đúng việc, đúng lúc, đúng chỗ. Hồ Chí Minh khẳng định: “Dùng nhân tài cần phải hợp lý”<sup>(4)</sup>. Dùng đúng tài năng thì thành công, dùng sai tài năng thì hỏng việc. Người còn căn dặn: “Muốn tránh khỏi sự hao phí nhân tài, chúng ta cần phải sửa chữa cách lãnh đạo”<sup>(5)</sup>, “nhân tài nước ta dù chưa có nhiều lắm nhưng nếu chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài càng ngày càng phát triển thêm nhiều”<sup>(6)</sup>.

*Thứ năm*, trong công tác cán bộ, nhất là công tác tuyển chọn cán bộ phải thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách và phân công, phân nhiệm rõ về thẩm quyền, trách nhiệm đối với từng thành viên lãnh đạo trong bộ máy cơ quan, đơn vị, địa phương. Xác định rõ mối quan hệ giữa thẩm quyền với trách nhiệm của từng người trong từng công việc...

*Thứ sáu*, xác định các tiêu chí cần và đủ trong hệ giá trị mà người cán bộ cần phải có... để trên cơ sở đó tuyển chọn đúng cán bộ. Bản thân người cán bộ phải thực sự nêu gương và tuyệt đối không để người thân, người nhà lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình tham nhũng hoặc lợi dụng, lạm dụng chức vụ, quyền hạn vì lợi ích của gia đình, “nhóm lợi ích”, lợi ích “cánh hẩu”.

*Thứ bảy*, xây dựng bộ tiêu chí xác định nhân tài và các tiêu chí cụ thể để tuyển chọn công khai, minh bạch, khách quan, khoa học. Đồng thời, cần có bộ tiêu chí đánh giá đúng hiệu quả

công việc của cán bộ, từ đó có chế độ đãi ngộ xứng đáng. Đánh giá kết quả công việc xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí, bằng sản phẩm cụ thể, so sánh với chức danh tương đương, so sánh ngang, dọc... Đánh giá đúng cán bộ mới sử dụng đúng, giúp cán bộ phát huy hết tài năng, đức độ, năng lực, sở trường, cống hiến thật nhiều cho sự nghiệp chung.

*Thứ tám*, cán bộ cần được giao nhiệm vụ tương xứng và phù hợp với tài năng, để họ khẳng định mình và tiếp tục hăng hái rèn luyện, phấn đấu, trưởng thành. Đẩy mạnh thực hiện luân chuyển cán bộ để rèn luyện, thử thách trong thực tiễn, nhất là ở những địa bàn khó khăn, phức tạp, địa bàn trọng yếu. Tập trung trọng dụng, ưu đãi để xây dựng và phát triển đội ngũ các nhà khoa học đầu ngành, nhà khoa học trẻ tài năng trên các lĩnh vực.

*Thứ chín*, tôn trọng, ghi nhận, tôn vinh xứng đáng những cống hiến của cán bộ. Có chính sách về cơ sở vật chất và chế độ đãi ngộ xứng đáng đối với cán bộ dựa trên hiệu quả công việc mà họ cống hiến cho đất nước. Việc bỏ nhiệm chức danh, chức vụ, tạo điều kiện cho cán bộ thăng tiến trong công việc dựa trên hiệu quả công việc.

*Thứ mười*, xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của các chủ thể tham mưu trong công tác tuyển chọn cán bộ. Xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu trong việc tiến cử người có đức, có tài để đào tạo, bồi dưỡng và phải chịu trách nhiệm về việc tiến cử của 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, nữ, người dân tộc thiểu số có năng lực, có uy tín và phẩm chất tốt. Cần xây dựng cơ chế buộc các chủ thể tham mưu trong công tác tuyển chọn cán bộ bảo đảm thực sự đúng đắn, khách quan, chính xác, khoa học trên cơ sở lợi ích

(Xem tiếp trang 37)