

ĐỊNH HƯỚNG ĐẠI HỘI XIII CỦA ĐẢNG VỀ BẢO VỆ CÁN BỘ DÁM NGHĨ, DÁM LÀM, DÁM ĐỘT PHÁ, DÁM CHỊU TRÁCH NHIỆM VÌ LỢI ÍCH CHUNG GẮN VỚI SÀNG LỌC CÁN BỘ KHÔNG HOÀN THÀNH NHIỆM VỤ

DƯƠNG MỘNG HUYỀN* - QUẢN THÁI HÀ**

Việc bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung đi đôi với sàng lọc, đưa ra khỏi vị trí công tác đối với những người không đủ phẩm chất, năng lực, uy tín được đề cập qua nhiều kỳ Đại hội và được đặc biệt nhấn mạnh tại Đại hội XIII của Đảng. Đây là hai mặt của một vấn đề, được Đảng ta quan tâm từ rất sớm nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đủ đức, đủ tài, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

BÁO cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã nêu, một trong những giải pháp xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam là cần có cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung; đồng thời, cần có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người không hoàn thành nhiệm vụ,... không còn uy tín đối với nhân dân.

Đây không phải là lần đầu tiên Đảng ta đề cập tới vấn đề khuyến khích và bảo vệ cán bộ đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung

cũng như việc sàng lọc, thay thế những cán bộ không đủ năng lực, phẩm chất, uy tín, không hoàn thành nhiệm vụ. Trong các chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, Đảng ta luôn quan tâm đến nội dung này nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có tâm, có tầm để phục vụ đất nước, phụng sự nhân dân như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng căn dặn: “Muốn xây dựng chủ nghĩa xã hội, trước hết cần có những con người xã hội chủ nghĩa”⁽¹⁾.

* PGS, TS, nguyên Viện trưởng Viện Khoa học tổ chức, cán bộ, Ban Tổ chức Trung ương, Trợ lý Thủ tướng Chính phủ

** ThS, Viện Khoa học tổ chức, cán bộ, Ban Tổ chức Trung ương

(1) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, t. 13, tr. 66

Chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung

Nghị quyết Đại hội IV của Đảng đặt ra yêu cầu thực hiện triệt để nguyên tắc *tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách* trong cấp ủy, trong đó nêu rõ, cần tránh tâm lý “*ỷ lại vào tập thể, sợ trách nhiệm, không dám quyết đoán*”. Dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm không chỉ là việc cán bộ quyết liệt trong thực hiện nhiệm vụ được giao, mà còn thể hiện ở tinh thần dám đấu tranh chống lại những biểu hiện tiêu cực, dám đứng lên phê phán, nhìn thẳng vào những khuyết điểm của bản thân, của tập thể, của đồng nghiệp và của cấp trên.

Tại Đại hội V của Đảng, báo cáo về công tác xây dựng Đảng đã thẳng thắn nêu ra tình trạng mất dân chủ, dân chủ hình thức, thiếu phê bình từ dưới lên do hiện tượng gia trưởng, độc đoán, thành kiến, trù dập những cán bộ dám phê bình khuyết điểm, xem đó là biểu hiện “*tiêu cực*”, khiến cho cán bộ không dám thẳng thắn đấu tranh, phê phán những biểu hiện sai trái. Báo cáo cũng nhấn mạnh, cần phát hiện và kết nạp những người “*trung thực đã dám vì sự nghiệp chung mà vạch trần khuyết điểm bảo vệ chân lý*”; đồng thời, tập hợp những cán bộ có “*tinh thần dám quyết định và dám chịu trách nhiệm để hoàn thành nhiệm vụ*”. Những nội dung trên đã thể hiện rõ quan điểm của Đảng trong việc bảo vệ những cán bộ có tinh thần dám nhìn thẳng vào sự thật, dám đấu tranh vì sự vững mạnh của Đảng.

Đặc biệt, Đại hội VI của Đảng đã mở ra một bước ngoặt lịch sử đối với đất nước ta khi quyết định xóa bỏ cơ chế tập trung, quan liêu, bao cấp, thay đổi trong phân phối, lưu thông, đổi mới trong cách nghĩ, cách làm, cách tiếp cận của Đảng ta về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội. Báo cáo chính trị trình Đại hội VI khẳng định, để công cuộc đổi mới thành công, cần phải

“*dám thừa nhận và thay đổi những quyết định sai lầm, dám xử lý kiên quyết những trường hợp phức tạp*”. Báo cáo cũng chỉ rõ những khó khăn, thách thức khi dám thay đổi tư duy và cơ chế quản lý, đó là “*cuộc đấu tranh giữa cái mới và cái cũ, cái tiến bộ và cái lạc hậu*”, không những sẽ chịu lực cản từ những lề thói cũ, mà còn “*vấp phải những đặc quyền, đặc lợi của một số người gắn bó với cơ chế cũ*”.

Nghị quyết số 05-NQ/HNTW, ngày 20-6-1988, của Hội nghị Trung ương 5 khóa VI, về “*Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng bảo đảm thực hiện Nghị quyết Đại hội VI của Đảng*”, lần đầu tiên đưa “*dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm*” trở thành một tiêu chuẩn đối với cán bộ lãnh đạo, là tuyên ngôn chính trị mạnh mẽ của Đảng ta về phẩm chất cần có của những con người cách mạng⁽²⁾. Dám nghĩ, dám làm không chỉ là một phẩm chất cần được khuyến khích, mà còn thể hiện tinh thần trách nhiệm cần phải có và nhiệt tình cách mạng của người cán bộ lãnh đạo.

Những thành quả to lớn của công cuộc đổi mới bắt nguồn từ chính tinh thần dám thay đổi, dám kiên quyết đấu tranh của những cán bộ lãnh đạo vì lợi ích của nhân dân, vì sự lớn mạnh của Đảng, dám chịu trách nhiệm về những quyết định của mình

(2) Nghị quyết số 05-NQ/HNTW, ngày 20-6-1988, của Hội nghị Trung ương 5 khóa VI, về “*Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng bảo đảm thực hiện Nghị quyết Đại hội VI của Đảng*”, nêu rõ: “*Tiêu chuẩn hàng đầu của cán bộ lãnh đạo là phẩm chất chính trị, trước hết thể hiện ở lòng trung thành với đường lối của Đảng, ở thái độ tích cực đối với công cuộc đổi mới, ở sự trung thực đối với Đảng; có quyết tâm cao trong việc thực hiện các nghị quyết của Đảng, có lối sống trong sạch, lành mạnh; có kiến thức và năng lực tiếp thu và cụ thể hóa các nghị quyết của Đảng vào lĩnh vực mình phụ trách, biết tổ chức và điều hành công việc, có khả năng đoàn kết cán bộ; có phong cách dân chủ tập thể, biết lắng nghe ý kiến quần chúng, sâu sát quần chúng và cơ sở; có ý thức tổ chức kỷ luật, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, nói đi đôi với làm*”

dù gặp phải không ít khó khăn, thử thách. Đó là những tấm gương mẫu mực về bản lĩnh, tinh thần đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, như đổi mới tư duy, nhất là tư duy kinh tế, khởi xướng công cuộc đổi mới đất nước của đồng chí Tổng Bí thư Trường Chinh; “xóa bỏ tem phiếu”, “cơ chế một giá theo thị trường” của đồng chí Nguyễn Văn Chính (Chín Cần) tại tỉnh Long An; “những việc cần làm ngay” và “cơ chế thị trường” của đồng chí Nguyễn Văn Linh; xóa bỏ tình trạng “ngăn sông cấm chợ”, thực hiện dự án khai thác vùng Đồng Tháp Mười, xây dựng kênh thoát lũ ra biển Tây, “ngọt hóa” vùng Tứ giác Long Xuyên, xây dựng đường dây tải điện 500 kV của đồng chí Võ Văn Kiệt; chuyển đổi hệ thống ngân hàng, chính sách tỷ giá phù hợp với cơ chế thị trường của đồng chí Đỗ Mười;...

Nhờ đó, cơ chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đã đi vào cuộc sống, công cuộc đổi mới trở thành cuộc bút phá ngoạn mục của kinh tế Việt Nam, đưa đất nước ta thoát khỏi tình trạng trì trệ, nghèo nàn, lạc hậu. Trong suốt thời kỳ này, đất nước ta đã chứng kiến những bước chuyển mình mạnh mẽ cả về kinh tế, chính trị, ngoại giao; đó chính là thành quả từ những quyết định táo bạo, đột phá vào những thời điểm quan trọng của lịch sử của những cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Tuy vậy, vẫn còn tình trạng một bộ phận cán bộ có những biểu hiện phai nhạt lý tưởng, làm việc tắc trách, trì trệ, dựa dẫm vào tập thể, nói không đi đôi với làm hoặc làm chiếu lệ; khi có sai sót, khuyết điểm không dám chịu trách nhiệm mà tìm cách đổ lỗi cho hoàn cảnh hoặc cho người khác.

Ngày 16-1-2012, Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI đã ban hành Nghị quyết số 12-NQ/TW, “*Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay*”, trong đó chỉ ra nguy cơ của việc thiếu một cơ chế xác định trách

trách nhiệm rõ ràng trong thực hiện nguyên tắc tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách dẫn đến tình trạng không khuyến khích được người đứng đầu có nhiệt tình, tâm huyết, dám nghĩ, dám làm; đồng thời, đặt ra yêu cầu cần có cơ chế, chính sách để giải quyết mối quan hệ giữa tập thể và cá nhân, phát huy vai trò của người đứng đầu nhằm “*khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, đặt lợi ích chung lên trên lợi ích riêng*”.

Tới nhiệm kỳ Đại hội XI của Đảng, nhiệm vụ ban hành, bổ sung, sửa đổi cơ chế, chính sách mới lần đầu tiên được đặt ra nhằm khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm⁽³⁾. Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng đề ra phương hướng, nhiệm vụ cần phải “*đổi mới công tác bầu cử trong Đảng, phương thức tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ,... để lựa chọn những người có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, năng động, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm giữ các vị trí lãnh đạo, đặc biệt là người đứng đầu*”⁽⁴⁾.

Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII, “*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*”, đã đặt ra nhiệm vụ phải bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; đồng thời, coi việc xây dựng cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung là một nhiệm vụ trọng tâm trong xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất

(3) Kết luận số 24-KL/TW, ngày 05-6-2012, của Bộ Chính trị, “*Về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo*”

(4) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016, tr. 206 - 207

là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Bên cạnh đó, để xác định rõ trách nhiệm trong triển khai nhiệm vụ, Bộ Chính trị đã ban hành Kế hoạch số 10-KH/TW, ngày 6-6-2018, “*Thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII 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*”; trong đó, giao cho Ban Tổ chức Trung ương tham mưu ban hành cơ chế tạo điều kiện, khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Nhiệm vụ này một lần nữa được nhấn mạnh trong Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tổng kết công tác xây dựng Đảng và thi hành Điều lệ Đảng, cụ thể là đề ra nhiệm vụ, giải pháp cần “có cơ chế khuyến khích, bảo vệ những cán bộ, đảng viên dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung”⁽⁵⁾.

Như vậy, việc xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, đổi mới, sáng tạo vì lợi ích chung xuất phát từ đòi hỏi, yêu cầu của tình hình thực tế. Qua thực tiễn điều hành công việc tại các địa phương, cơ quan, đơn vị, không ít cán bộ lãnh đạo gặp phải khó khăn trong triển khai các nhiệm vụ do hệ thống các quy định của Đảng và Nhà nước còn chưa hoàn thiện, thậm chí còn những điểm chồng chéo, thiếu thống nhất hoặc không còn phù hợp với thực tiễn, dễ gây rủi ro về pháp lý cho cán bộ trong quá trình triển khai. Điều này khiến cho cán bộ, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý, rơi vào tình thế “tiến thoái lưỡng nan”, bởi nếu không thực hiện thì không thể hoàn thành nhiệm vụ và trọng trách mà Đảng và Nhà nước giao phó; nhưng nếu quyết tâm thực hiện lại rất dễ bị quy chụp, gán cho là “làm sai” chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước, thậm chí còn bị xử lý kỷ luật.

Nếu nhận định “dám nghĩ, dám làm” là quyết tâm, sự táo bạo, dám ra quyết định của cán bộ trong thực hiện nhiệm vụ được giao, thì trong nhiều trường hợp, đó chính là nhân tố quyết định việc cán bộ có hoàn thành nhiệm vụ hay không. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt, thì việc “dám nghĩ, dám làm” lại có vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển của địa phương, cơ quan, đơn vị nói riêng và của cả đất nước nói chung, tác động tới nhiều người, nhiều đối tượng, ảnh hưởng tích cực đến phát triển kinh tế - xã hội, “quốc kế dân sinh”, bảo đảm quốc phòng - an ninh và quan hệ quốc tế... Nếu không có bản lĩnh, dám đương đầu với khó khăn, thách thức, không dám đưa ra những quyết định táo bạo, đột phá thì người cán bộ lãnh đạo không thể hoàn thành những nhiệm vụ, trọng trách nặng nề mà Đảng và nhân dân giao phó.

Sự nghiệp cách mạng của nước ta hiện nay được tiến hành trong bối cảnh thế giới và khu vực biến đổi rất nhanh chóng, khó lường; đất nước đứng trước nhiều cơ hội và thách thức đan xen, đòi hỏi phải có đột phá trong tư duy và hành động của đội ngũ cán bộ, nhất là cấp chiến lược thì mới có thể hiện thực hóa được khát vọng phát triển đất nước Việt Nam hùng cường, thịnh vượng vào năm 2045. Một lần nữa, vấn đề đổi mới, sáng tạo lại được Đại hội XIII của Đảng đặt ra như một yêu cầu cấp thiết của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới.

Qua các kỳ đại hội, tinh thần dám nghĩ, dám làm của cán bộ luôn được Đảng ta coi trọng. “Dám nghĩ, dám làm” qua mỗi thời kỳ được biểu hiện một cách khác nhau tùy vào đặc điểm tình hình và những nhiệm vụ trọng tâm của cách mạng thời kỳ đó. Thực tiễn cho thấy, dù ở bất kỳ giai đoạn nào, những cán bộ dám nghĩ, dám làm, không *quản ngại khó khăn, thử thách để hoàn thành*

(5) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. II, tr. 243

nhiệm vụ chính là những thành tố đặc biệt quan trọng đóng góp vào thành công của cách mạng Việt Nam. Nhất là từ khi bước vào con đường xây dựng chủ nghĩa xã hội, Đảng ta đã nhìn thấy trước những nguy cơ, những biểu hiện sai lầm mà cán bộ ta dễ mắc phải nếu hiểu sai, vận dụng sai các nguyên tắc tổ chức hoạt động của Đảng. Vì thế, cơ chế khuyến khích và bảo vệ khi được ban hành sẽ trở thành cơ sở quan trọng để thúc đẩy cán bộ dám hành động, dám đổi mới, sáng tạo vì sự nghiệp chung.

Gắn cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung với sàng lọc những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ

Cùng với việc xây dựng cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá và dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, Đảng ta cũng đặt ra yêu cầu phải thay thế, sàng lọc những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ. Điều này thể hiện quan điểm rất rõ ràng rằng, Đảng luôn khuyến khích và sẵn sàng bảo vệ những cán bộ nhiệt tình, vì công việc chung mà dám quyết liệt, dám xả thân vì đất nước, vì dân tộc; đồng thời, kiên quyết đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ thiếu tâm huyết, né tránh, đùn đẩy trách nhiệm, không đủ năng lực, phẩm chất và uy tín, không đủ sức gánh vác những nhiệm vụ được giao phó. Điều này thể hiện sự thống nhất trong quan điểm của Đảng ta, vừa tạo cơ chế cởi mở để cán bộ thể hiện hết năng lực của mình, vừa có biện pháp để xử lý, thay thế kịp thời những cán bộ không đáp ứng được yêu cầu, cản trở sự phát triển.

Nghị quyết Đại hội IV của Đảng đã nhấn mạnh, đối với những cán bộ mà “năng lực công tác không tương xứng với trách nhiệm cần được sắp xếp lại cho hợp lý”. Có thể nói, đây là bước tiến mới trong tư duy của Đảng ta về công tác cán bộ. Sau Đại hội, việc triển khai công tác đánh giá, sàng lọc

cán bộ đã được tiến hành ở nhiều nơi, nhưng kết quả vẫn chưa đạt được như mong muốn. Nguyên nhân chính là do sự thiếu quyết tâm, dứt khoát của các cấp, các ngành, các địa phương, cơ quan, đơn vị⁽⁶⁾. Chính vì thế, Báo cáo về công tác xây dựng Đảng của Ban Chấp hành Trung ương khóa IV tại Đại hội V của Đảng đặt ra yêu cầu phải kiên quyết, nhanh chóng đưa xuống hoặc bố trí công tác khác đối với những cán bộ không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; cần coi “có lên, có xuống” là việc bình thường trong bố trí cán bộ. Quan điểm này cũng được Đảng ta nhắc lại trong nhiệm kỳ Đại hội X⁽⁷⁾, Đại hội XI⁽⁸⁾ và Đại hội XII⁽⁹⁾.

Tiếp đến, Nghị quyết số 05-NQ/HNTW, ngày 20-6-1988, của Hội nghị Trung ương 5 khóa VI, về “*Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng bảo đảm thực hiện Nghị quyết Đại hội VI của Đảng*”, yêu cầu kiên quyết đưa xuống, không cất nhắc những cán bộ không đủ sức hoàn thành nhiệm vụ; chấm dứt tình trạng bố trí lại cán bộ yếu kém, không hoàn thành nhiệm vụ ở vị trí này vào vị trí khác tương đương hoặc cao hơn.

Báo cáo chính trị trình Đại hội VI nêu rõ, việc bố trí cán bộ phải căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị và yêu cầu công việc. Báo cáo đã khẳng định, để có thể thay thế, sàng lọc, bố trí đúng cán bộ, cần thực hiện 3 giải pháp sau: 1- Cần phải có một cơ chế quản lý cán bộ đúng đắn, phương

(6) Báo cáo về công tác xây dựng Đảng của Ban Chấp hành Trung ương khóa IV trình tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ V của Đảng

(7) Kết luận số 37-KL/TW, ngày 2-2-2009, của Hội nghị Trung ương 9 khóa X, “*Về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020*”

(8) Nghị quyết số 12-NQ/TW, ngày 16-1-2012, của Hội nghị Trung ương 4 khóa XI, “*Về một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay*”

(9) Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII, “*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*”

pháp đánh giá phù hợp để loại trừ những yếu tố may rủi, ngẫu nhiên và động cơ không lành mạnh của cán bộ; 2- Cần hài hòa giữa tính tập thể và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu trong các quyết định về cán bộ, để tránh trường hợp người sử dụng cán bộ không có quyền hay trách nhiệm trong việc lựa chọn cán bộ mà mình sử dụng; 3- Đối với việc quản lý cán bộ chủ chốt ở các cấp, các ngành, cần xác định rõ trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng bởi đây là chức năng quan trọng, không thể thiếu của các cơ quan lãnh đạo của Đảng.

Nghị quyết số 17-NQ/TW, ngày 1-8-2007, của Hội nghị Trung ương 5 khóa X, “Về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước”, đã bổ sung giải pháp đưa những người không đủ tiêu chuẩn ra khỏi bộ máy thông qua đánh giá, phân loại cán bộ, công chức để phân biệt rõ người đủ tiêu chuẩn và không đủ tiêu chuẩn. Tuy nhiên, cho đến nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng, về cơ bản vẫn chưa có cơ chế cụ thể, rõ ràng để xử lý, thay thế kịp thời những cán bộ lãnh đạo, quản lý yếu về năng lực, giảm sút uy tín, trì trệ trong công tác⁽¹⁰⁾. Nguyên nhân chính là do đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể... Vì vậy, Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII, “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”, đã kịp thời bổ sung một số giải pháp, như đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể và bằng sản phẩm, so sánh với các chức vụ tương đương, thông qua khảo sát,...; hoàn thiện các quy định về cách chức, bãi nhiệm, miễn nhiệm; hoàn thiện các quy định, quy chế để kiểm soát chặt chẽ, sàng lọc kỹ càng, thay thế kịp thời những người năng lực hạn chế, uy tín thấp, không đủ sức khỏe, có sai phạm, không chờ

hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm; người đứng đầu chịu trách nhiệm chính về quản lý cán bộ theo phân cấp;...

Có thể nói, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm gắn với sàng lọc, thay thế những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ là những nhiệm vụ trọng tâm về công tác cán bộ để bảo đảm lựa chọn đúng và phát huy hết khả năng của những cán bộ đủ đức, đủ tài, đủ sức gánh vác trọng trách được giao phó. Nhiệm vụ trước mắt là cần phải cụ thể hóa những chủ trương này của Đảng thành cơ chế, quy định cụ thể để thực hiện; đồng thời, có phương án tổ chức thực hiện đồng bộ, hiệu quả ở tất cả các cấp; có như vậy, mới đáp ứng được yêu cầu về xây dựng đội ngũ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung, như Đại hội XIII của Đảng đặc biệt nhấn mạnh. Vấn đề quan trọng nhất là khâu cụ thể hóa các chủ trương, đường lối của Đảng để triển khai trong thực tế, như lời Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã khẳng định: “Thành công của Đại hội không phải ở chỗ thông qua được nghị quyết, bầu ra được Ban Chấp hành Trung ương mới, mà quan trọng hơn là thời gian tới, chúng ta phải tổ chức đưa nghị quyết vào cuộc sống thế nào, biến nó thành hiện thực thế nào...”⁽¹¹⁾. Kết quả thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII phụ thuộc vào quyết tâm và năng lực của tổ chức đảng các cấp và đội ngũ cán bộ, đảng viên. □

(10) Nghị quyết số 04/NQ-TW, ngày 30-10-2016, của Hội nghị Trung ương 4 khóa XII, “Về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” trong nội bộ”; Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, Hội nghị Trung ương 7 khóa XII, “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”

(11) <https://nhandan.com.vn/tin-tuc-su-kien/tong-bi-thu-chu-tich-nuoc-nguyen-phu-trong-du-hop-bao-sau-dai-hoi-633850/>, ngày 1-2-2021