

ĐỔI MỚI CÁC KHÂU TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ ĐỐI VỚI NGÀNH TỔ CHỨC XÂY DỰNG ĐẢNG

LÊ THỊ HẠNH*

Công tác cán bộ bao gồm nhiều khâu, từ tuyển chọn, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng cho đến sử dụng và thực hiện chính sách đối với cán bộ. Các khâu của công tác cán bộ có quan hệ chặt chẽ, mật thiết, tác động và thúc đẩy lẫn nhau. Vì vậy, trong quá trình thực hiện công tác cán bộ phải kết hợp chặt chẽ và đồng bộ tất cả các khâu, không được coi nhẹ hoặc bỏ qua một khâu nào. Hiện nay, thực tiễn đang đặt ra việc cần đổi mới các khâu trong công tác cán bộ để nâng cao năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng.

Từ khóa: Đổi mới công tác cán bộ; lựa chọn; đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá; bố trí, sử dụng.

The personnel work consists of many steps, including selection, assessment, training, use, and implementation of personnel policies. Steps of the personnel work are closely interrelated, influencing and promoting each other. The personnel work requires close and synchronous combination of all steps and prohibits underestimation or neglect of any steps. It is necessary to renew steps of the personnel work to improve the Party's leadership and ruling capacity in response to the current situation.

Keywords: Renew the personnel work; selection; training; assessment; placement and use.

NGÀY NHẬN: 06/5/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 12/6/2022

NGÀY DUYỆT: 18/7/2022

1. Đổi mới trong khâu lựa chọn cán bộ

Trong công tác cán bộ, khâu lựa chọn cán bộ là khâu đầu tiên, mang ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, việc lựa chọn cán bộ phải dựa theo các tiêu chí: “Những người đã tỏ ra rất trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh; những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết dân chúng. Luôn luôn chú ý đến lợi ích của dân chúng...; những người có thể phụ trách giải quyết các vấn đề, trong những hoàn cảnh khó khăn...; những người luôn luôn giữ đúng kỷ luật”¹.

Bởi vậy, những người cán bộ làm công tác tổ chức xây dựng Đảng (TCXDĐ) cần hội tụ

đủ các tiêu chuẩn và phẩm chất, gồm: (1) Bản lĩnh chính trị vững vàng, không dao động trước những khó khăn, thử thách, luôn kiên định chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Luôn đặt lợi ích của Tổ quốc, của Đảng, của Nhân dân lên trên lợi ích cá nhân; (2) Có chuyên môn, nghiệp vụ công tác tổ chức, những kiến thức về tâm lý học, khả năng hiểu biết, đánh giá, sử dụng con người, kiến thức về quản lý nhà nước... và có phương pháp làm việc khoa học; (3) Có khả năng dự báo, khả năng phân tích, tổng hợp, có tư duy độc

* TS, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

lập; có thực tế và kinh nghiệm về công tác TCXDD; (4) Có khả năng thuyết phục, quy tụ được mọi người, là trung tâm của sự đoàn kết trong cơ quan, đơn vị; có vốn sống và kinh nghiệm ứng xử; (5) Có lòng nhân ái, bao dung và gần gũi với mọi người, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm và mạnh dạn đổi mới; (6) Trung thực, khách quan, công tâm, công bằng, dân chủ².

Nhận thức tầm quan trọng hàng đầu của khâu lựa chọn cán bộ, toàn ngành TCXDD đã tập trung rà soát hệ thống các văn bản, quy định, quy chế, hướng dẫn để kịp thời đề xuất bổ sung, sửa đổi nhằm tạo sự đồng bộ, thống nhất, liên thông giữa hệ thống Đảng và chính quyền các cấp từ trung ương tới địa phương.

Thời gian qua, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã ban hành nhiều văn bản đề cập đến tiêu chí cán bộ. Bộ Chính trị (khóa XII) đã ban hành Chỉ thị số 35-CT/TW ngày 30/5/2019 về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội XIII của Đảng, nêu ra các tiêu chí để lựa chọn cấp ủy viên các cấp, trong đó chỉ rõ việc lựa chọn cấp ủy viên các cấp theo Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị (khóa XII) về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ (ĐGCB) lãnh đạo, quản lý các cấp; Quy định số 90-QĐ/TW ngày 04/8/2017 về “Tiêu chí chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương quản lý”.

Ngày 23/9/2019, Bộ Chính trị (khóa XII) ban hành Quy định số 205-QĐ/TW về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền, trong đó chỉ rõ 6 hành vi chạy chức, chạy quyền, 8 hành vi bao che, tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền. Ngoài ra, Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) ban hành Quy định số 214-QĐ/TW ngày 02/01/2020 về “Khung 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”.

Như vậy, hệ thống các văn bản liên quan đến lựa chọn cán bộ đã tương đối đầy đủ,

toàn diện và rõ ràng. Căn cứ các quy định trên, các cấp ủy, tổ chức đảng có thể cụ thể hóa tiêu chí lựa chọn cán bộ phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ trong bối cảnh mới.

Vì vậy, để đổi mới khâu tuyển chọn cán bộ ngành TCXDD trong giai đoạn tiếp theo, cần tiếp tục tham mưu cụ thể hóa Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng để thực hiện 6 nhiệm vụ trọng tâm, 3 đột phá chiến lược gắn với việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XIII) về xây dựng Đảng và Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị (khóa XII) về đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Trước mắt, toàn ngành tập trung cao độ để xây dựng có chất lượng, đúng tiến độ hai đề án lớn: “Tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, xây dựng tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” trình Hội nghị Trung ương 6 và Đề án “Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ năng lực, phẩm chất và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” trình Hội nghị Trung ương 7. Đây là những vấn đề lớn, quan trọng, tác động trực tiếp đến toàn hệ thống chính trị, đòi hỏi nỗ lực rất lớn của toàn ngành.

2. Đổi mới khâu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Công tác đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) cán bộ ngành TCXDD trong thời gian qua đã đạt được một số kết quả quan trọng và tiếp tục nâng cao chất lượng, hiệu quả đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra. Qua ĐTBD, cán bộ được trang bị thêm kiến thức mới, phương pháp tư duy, phương pháp tiếp cận và kỹ năng lãnh đạo, quản lý; nắm chắc các chủ trương, chính sách của Đảng và xử lý tình huống phát sinh.

Tuy nhiên, công tác ĐTBD cán bộ ngành TCXDD vẫn còn nhiều hạn chế, như: việc xác định nhu cầu, xây dựng chương trình, kế hoạch ĐTBD chưa đồng bộ từ trung ương đến cơ sở; công tác bồi dưỡng chức danh chưa được xây dựng toàn diện, đồng bộ, thống nhất, mới chỉ bồi dưỡng được một số đối tượng; nội dung, chương trình ĐTBD vẫn nặng về lý thuyết; vấn đề chuyên môn, nghiệp

vụ, kỹ năng xử lý tình huống chưa đáp ứng yêu cầu thực tế; phương pháp dạy và học hiện đại chưa được sử dụng đồng bộ, hiệu quả... Chính vì vậy, yêu cầu trước mắt cũng như lâu dài đối với ngành TCXDĐ cần phải tiếp tục coi trọng và đổi mới mạnh mẽ việc ĐTBD cán bộ. Cụ thể:

Một là, tiếp tục thực hiện các văn bản chỉ đạo của Trung ương về công tác ĐTBD cán bộ. Đẩy mạnh tuyên truyền, hướng dẫn để các cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên nhận thức đúng yêu cầu, nhiệm vụ, chủ động, tích cực cụ thể hóa, thực hiện chủ trương, chính sách ĐTBD nhất là những chủ trương, chính sách mới.

Hai là, rà soát, bổ sung, hoàn thiện các quy định, quy chế về ĐTBD cán bộ theo hướng công khai, minh bạch, cụ thể, tạo hành lang chính trị, pháp lý đầy đủ, khoa học, tạo thuận lợi trong quá trình triển khai thực hiện. Nghiên cứu, đề xuất mô hình và phương thức hoạt động mới về ĐTBD cán bộ ở nước ngoài phù hợp với điều kiện, tình hình mới.

Ba là, thực hiện có hiệu quả Quy định 164-QĐ/TW ngày 01/02/2013 của Bộ Chính trị (khóa XI) trị về chế độ bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Xây dựng kế hoạch, tổ chức các lớp cập nhật thông tin đối với cán bộ cấp cao của Đảng và Nhà nước. Tiếp tục mở các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, thực hiện bồi dưỡng nghiệp vụ công tác TCXDĐ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt các doanh nghiệp nhà nước...

Bốn là, nâng cao chất lượng nghiên cứu, tham mưu chính sách, chế độ ĐTBD cán bộ; phối hợp chặt chẽ, đồng bộ, hiệu quả giữa trung ương và địa phương, giữa các cơ quan liên quan với cơ sở đào tạo; kịp thời tháo gỡ, giải quyết những khó khăn, vướng mắc trong quá trình tổ chức thực hiện. Bảo đảm khách quan trong tuyển chọn, xét cử cán bộ đi học, đáp ứng yêu cầu, điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định; gắn ĐTBD với quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ.

Năm là, tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp, chương trình ĐTBD, phát huy tối đa tính chủ động, sáng tạo của người học, đạt được các mục tiêu 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. Đa dạng, phong phú các hình thức đào tạo, trang bị những kiến thức về tầm nhìn và tư duy chiến lược, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng xử lý tình huống, quản trị rủi ro, gắn với vị trí việc làm và chức trách của cán bộ.

Sáu là, nêu cao tinh thần trách nhiệm, ý thức tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện của người cán bộ, đảng viên đi đôi với giữ gìn kỷ luật, kỷ cương. Các cơ sở đào tạo cần xây dựng chiến lược phát triển giảng viên và mạng lưới báo cáo viên, giảng viên thỉnh giảng là những chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành và cán bộ lãnh đạo, quản lý giàu kinh nghiệm. Đẩy mạnh ứng dụng các phương pháp dạy và học hiện đại, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng.

3. Đổi mới khâu đánh giá cán bộ

ĐGCB vừa là cơ sở, tiền đề quan trọng hàng đầu, vừa là mắt xích chính yếu để thực hiện các khâu khác. Có đánh giá chính xác cán bộ mới có thể quy hoạch đúng và bố trí, sử dụng vị trí phù hợp với năng lực, sở trường của cán bộ. Đối với khâu quan trọng này, thời gian qua tuy đã được các cấp ủy, tổ chức đảng coi trọng hơn nhưng thực tế vẫn là khâu yếu trong công tác cán bộ, như Nghị quyết Trung ương 7 (khóa XII) đã thẳng thắn thừa nhận: sau hơn 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) về chiến lược cán bộ, ĐGCB vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến.

ĐGCB là “đo lường” nhân cách con người và liên quan đến vận mệnh, tương lai, số phận của họ. ĐGCB đúng sẽ tạo điều kiện khích lệ

cán bộ phát huy năng lực, sở trường để thực hiện tốt công việc, chức trách, cương vị của mình. Nhưng ĐGCB không đúng sẽ dẫn tới quy hoạch, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ không phù hợp, dẫn đến hỏng người, hỏng việc, ảnh hưởng đến uy tín của cấp ủy, tổ chức, cơ quan, đơn vị, địa phương, từ đó làm suy giảm niềm tin của Nhân dân vào hệ thống chính trị và bộ máy công quyền. Ngoài việc đánh giá về phẩm chất chính trị, tư cách đạo đức, việc đánh giá năng lực chuyên môn phải dựa trên kết quả công việc. ĐGCB là việc rất hệ trọng, do vậy, phải nghiên cứu kỹ, sâu sát cán bộ, cấp ủy Đảng, chính quyền và lãnh đạo cấp trên phải có cái nhìn toàn diện, bao quát, tổng thể về quá trình rèn luyện, phấn đấu của từng cán bộ.

Để đánh giá đúng cán bộ, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Thứ nhất, cấp ủy các cấp nắm chắc, thực hiện tốt nội dung, phương pháp, quy trình ĐGCB. Mỗi cán bộ, đảng viên phải nghiêm túc tự kiểm điểm đánh giá bản thân, kiểm điểm phải nêu rõ những ưu, khuyết điểm về tư tưởng, phẩm chất đạo đức, phong cách, lối sống, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao, đặc biệt là làm rõ những gợi ý kiểm điểm của cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị, những ý kiến góp ý của Nhân dân, đề ra những biện pháp khắc phục, sửa chữa. Khắc phục tư tưởng bàng quan, thờ ơ, hình thức, né nang, né tránh.

Thứ hai, bảo đảm dân chủ, công khai ở tất cả các khâu: cán bộ tự kiểm điểm đánh giá; cấp ủy và lãnh đạo cơ quan cấp trên quản lý cán bộ, cơ quan tổ chức theo dõi đánh giá; tập thể cơ quan, đơn vị nơi cán bộ công tác đánh giá; cán bộ, Nhân dân nơi cán bộ sinh hoạt và cư trú tham gia góp ý, đánh giá. Những kênh thông tin trên phải được tổng hợp và thông báo công khai với cán bộ được đánh giá và tập thể cán bộ tham gia đánh giá. Đổi mới cách lấy phiếu đánh giá theo hướng mở rộng đối tượng tham gia đánh giá, nội dung phiếu đánh giá theo đúng hướng dẫn của Trung ương.

Thứ ba, tăng cường kiểm tra, giám sát công tác ĐGCB, chấn chỉnh kịp thời những thiếu sót trong chỉ đạo thực hiện. Những cán bộ có khuyết điểm, thiếu sót hoặc có dấu hiệu vi phạm hoặc có đơn tố giác cần phải được xác minh làm rõ, kịp thời và thông tin trở lại với người phát hiện. Chọn lọc những ý kiến xác đáng, đúng đắn với ý thức trách nhiệm và tinh thần xây dựng để bổ sung vào nhận xét ĐGCB. Cần tổ chức hội nghị sơ kết rút kinh nghiệm công tác ĐGCB, kịp thời biểu dương những đơn vị, địa phương làm tốt việc ĐGCB.

Thứ tư, nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ và công tác quản lý đảng viên. Trong sinh hoạt chi bộ phải thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình. Sáu tháng và một năm mỗi đảng viên phải tự kiểm điểm báo cáo với cấp ủy, chi bộ về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao, bỏ phiếu xếp loại hằng năm.

Thứ năm, xây dựng, rà soát điều chỉnh, bổ sung tiêu chuẩn cán bộ phù hợp với thời kỳ mới. Khi xây dựng và ban hành tiêu chuẩn cán bộ cần phải quy định rõ quyền hạn, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương, bảo đảm dân chủ lấy ý kiến rộng rãi của cán bộ, đảng viên, tránh tình trạng tiêu chuẩn không sát với thực tế công việc của cán bộ.

Thứ sáu, kết quả ĐGCB có vai trò quan trọng của cơ quan tham mưu là ban tổ chức cấp ủy. Vì vậy, cần nêu cao vai trò trách nhiệm của ban tổ chức và cán bộ, chuyên viên làm công tác cán bộ. Ban tổ chức cấp ủy các cấp phải tham mưu giúp cấp ủy tổ chức tập huấn hướng dẫn nội dung, quy trình, phương pháp ĐGCB cho các đơn vị, địa phương, nhất là đối với cơ sở, phối hợp với các ban của Đảng, cơ quan, đơn vị, địa phương tổ chức các buổi tiếp xúc, lắng nghe ý kiến của Nhân dân và dư luận về cán bộ. Những ý kiến xác đáng, mang tính xây dựng phải được làm rõ, công khai, minh bạch.

4. Đổi mới khâu bố trí, sử dụng cán bộ

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 9, Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) nêu lên những mặt hạn chế trong khâu bố trí, sử dụng

cán bộ. Nghị quyết Trung ương 7 (khóa XII) cũng nêu lên tình trạng “sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc. Tình trạng bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, trong đó có cả người nhà, người thân, họ hàng, “cánh hầu” xảy ra ở một số nơi, gây bức xúc trong dư luận xã hội...”³.

Từ đó, ngành TCXDĐ đã xác định nhiệm vụ, giải pháp cụ thể như sau:

Một là, tiếp tục bố trí, sử dụng cán bộ theo phương châm “có lên, có xuống, có vào, có ra” trở thành bình thường trong công tác cán bộ⁴. Phương châm này đã được đề ra trong các quy chế, quy định của Đảng, như: Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương (khóa VIII) ngày 18/6/1997 về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước với việc chỉ ra yêu cầu “người không hoàn thành nhiệm vụ, có sai phạm, uy tín giảm sút thì tùy theo mức độ mà bị miễn chức hoặc cách chức kịp thời”; Quy định số 260-QĐ/TW ngày 02/10/2009 của Bộ Chính trị (khóa X) về việc thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm, từ chức của cán bộ; Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương (khóa XI) ngày 16/01/2012 “Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay”; Quy định số 262-QĐ/TW ngày 08/10/2014 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa XI) về việc lấy phiếu tín nhiệm với thành viên lãnh đạo cấp ủy và cán bộ lãnh đạo trong các cơ quan đảng, nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội... nhưng một số nơi đã không được thực hiện tốt.

Mặt khác, Quy định số 260-QĐ/TW ngày 02/10/2009 của Bộ Chính trị (khóa X) về việc thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm, từ chức của cán bộ cần được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình mới.

Hai là, tiếp tục bố trí, sử dụng cán bộ phải “tùy tài mà dùng người”. Tài của người cán bộ được thể hiện ở trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, sáng tạo trong giải quyết công việc; luôn làm chủ được tri thức khoa

học và có khả năng hiểu biết sâu rộng về các lĩnh vực, nhất là lĩnh vực chuyên môn.

Ba là, bố trí, sử dụng cán bộ phải quán triệt quan điểm “vì việc mà bố trí người” chứ không “vì người mà sắp xếp việc”. Thực hiện chủ trương “thí điểm chế độ tiến cử, chế độ tập sự lãnh đạo quản lý; thực hiện quy trình giới thiệu nhân sự theo hướng những người được dự kiến đề bạt, bổ nhiệm phải trình bày đề án hoặc chương trình hành động trước khi cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định”⁵ mà Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 (khóa XI) đề ra.

Đây là việc làm có ý nghĩa quan trọng trong việc xác định vị trí việc làm và số người làm việc tương ứng. Trên cơ sở bản mô tả công việc, cán bộ lãnh đạo, quản lý sẽ đưa ra cái nhìn khái quát, cụ thể đối với từng vị trí việc làm cũng như xác định được tính phức tạp của từng mảng công việc để sắp xếp, bố trí, sử dụng cán bộ hợp lý, hiệu quả; bảo đảm đúng người, đúng việc.

Ngoài ra, việc bố trí, sử dụng cán bộ phải căn cứ vào năng lực, đạo đức, lối sống và trình độ chính trị của cán bộ đó chứ không chỉ căn cứ vào bằng cấp. Có như vậy, đội ngũ cán bộ mới có đủ phẩm chất, trình độ, bản lĩnh, năng lực, đạo đức, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới của cách mạng Việt Nam □

Chú thích:

1. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 5*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2011, tr. 315.
2. *Tiêu chuẩn và phẩm chất người cán bộ xây dựng Đảng*. <https://www.xaydungdang.org.vn>, ngày 18/5/2022.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII)*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2016, tr. 27.
4. Ban Tuyên giáo Trung ương. *Tài liệu nghiên cứu các văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII* (dùng cho cán bộ chủ chốt và báo cáo viên). H. NXB Chính trị quốc gia, 2018, tr. 132.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương (khóa XI)*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2012, tr. 32.