

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG THỜI KỲ MỚI

★ PGS, TS TRẦN KHẮC VIỆT

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

- **Tóm tắt:** Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ bao quát tất cả các nội dung công tác cán bộ của Đảng, từ xác định các quan điểm, chủ trương đến các khâu trong công tác cán bộ và những phương thức tiến hành công tác cán bộ. Trong thời kỳ đổi mới, Đảng ta đã quán triệt và vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh phù hợp với tình hình mới và đáp ứng những yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ của hệ thống chính trị nước ta.
- **Từ khóa:** tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ; công tác cán bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ.

1. Mở đầu

Sinh thời, trong toàn bộ các bài viết, bài nói của mình, Chủ tịch Hồ Chí Minh không dùng các khái niệm “công tác cán bộ”, “xây dựng đội ngũ cán bộ” mà dùng phổ biến khái niệm “vấn đề cán bộ”, trong đó có các nội dung được diễn đạt đơn giản, dễ hiểu: “cất nhắc cán bộ”, “cách đối với cán bộ”, “dùng cán bộ”, “huấn luyện cán bộ”, “dạy cán bộ”, “đổi đãi với cán bộ”, “nuôi dưỡng cán bộ”... Về thực chất, các khái niệm này chính là các nội dung cụ thể của công tác cán bộ, nhất là công tác cán bộ của Đảng. Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ là nền tảng cơ bản để Đảng ta vận dụng và phát triển sáng tạo trong xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ trong thời kỳ đổi mới hiện nay.

2. Khái quát tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ

Xuất phát từ quan điểm “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”⁽¹⁾; “công việc thành công hoặc

thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”⁽²⁾, Hồ Chí Minh đánh giá công tác cán bộ có vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định chất lượng đội ngũ cán bộ và do đó quyết định đến năng lực lãnh đạo của Đảng, hiệu quả quản lý của Nhà nước, quyết định thắng lợi của cách mạng: “Cách đối với cán bộ 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 việc””⁽³⁾.

Nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trong điều kiện có chính quyền, Đảng ta là Đảng cầm quyền rất rộng và sâu sắc.

Trước hết, trong nhiều tác phẩm của mình, Hồ Chí Minh đã xác định các quan điểm, chủ trương chung về công tác cán bộ, tiêu chuẩn cán bộ làm cơ sở cho việc tiến hành các nội dung cụ thể trong công tác cán bộ. Các tiêu chuẩn cán bộ được Người nhìn nhận dưới góc độ tư cách người cán bộ, tư cách đảng viên, tư cách người cách mạng và được nêu ở nhiều bài viết, bài nói. Trên cơ sở các quan điểm, chủ

trương chung đó, Người đã nêu các chỉ dẫn cụ thể trong từng khâu của công tác cán bộ.

Trong tuyển dụng cán bộ, tiêu chuẩn tuyển dụng cán bộ vào bộ máy chính quyền vừa chặt chẽ, vừa rộng rãi, chú trọng phẩm chất chính trị và tài năng; việc lựa chọn cán bộ phải gắn với việc bố trí, sử dụng đúng người, đúng việc, đúng sở trường của từng người; muốn tuyển dụng, lựa chọn đúng cán bộ phải nhìn nhận, đánh giá đúng cán bộ.

Về đánh giá cán bộ, đánh giá đúng cán bộ mới có căn cứ để sử dụng đúng cán bộ và thực hiện các công việc khác đối với cán bộ. Đánh giá cán bộ phải đánh giá toàn diện, đúng thực chất của cán bộ, cả phẩm chất chính trị và phẩm chất đạo đức, năng lực công tác; cả công việc và phong cách sinh hoạt; cả lời nói và việc làm; cả ưu điểm và khuyết điểm; cả hiện tại và quá trình công tác; cả uy tín trong Đảng và sự tín nhiệm của nhân dân; v.v.. Về phương pháp đánh giá cán bộ, phải đánh giá thường xuyên, kịp thời; phải căn cứ vào hiệu quả, thực chất công việc, không nể nang hoặc bao che, dung túng khuyết điểm, không chạy theo thành tích; phải dựa vào tập thể, nhất là phải dựa vào sự đánh giá của người dân. Đặc biệt, người đánh giá cán bộ phải thật sự khách quan, vô tư, trong sáng, công bằng, tuyệt đối không thiên vị, thành kiến.

Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Người khẳng định vai trò đặc biệt quan trọng của công tác huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý: “huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”⁽⁴⁾; huấn luyện cán bộ là việc trồng người: “Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu”⁽⁵⁾ cho lợi ích cả trước mắt và lâu dài. Theo Người, trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần xác định đúng mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải toàn diện và thiết

thực, chú trọng cả trang bị kiến thức và rèn luyện đạo đức cách mạng: “Phải *huấn* và *luyện*. Huấn là dạy dỗ, luyện là rèn giũa cho sạch những vết xấu xa trong đầu óc”⁽⁶⁾. Nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng phải gắn lý luận với thực tiễn, học đi đôi với hành. Trong đào tạo lý luận phải đa dạng hóa hình thức học tập, lấy tự học làm chính; tổ chức đào tạo lý luận phải khoa học, tránh chạy theo số lượng, hình thức; người học phải có tinh thần, thái độ và phương pháp đúng trong học tập.

Trong điều động cán bộ, trước hết cần xác định rõ mục đích điều động và cần nhắc kỹ phẩm chất, năng lực của cán bộ dự kiến điều động; tránh tư tưởng cục bộ “không muốn cấp trên điều động cán bộ, hoặc khi điều động thì chỉ đùn những cán bộ kém ra”⁽⁷⁾. Trước khi điều động cán bộ cần huấn luyện cán bộ để cán bộ chủ động ở nơi công tác mới. Phải phối hợp tốt giữa cán bộ tại chỗ với cán bộ được điều động đến. Bản thân cán bộ được điều động phải có lập trường tư tưởng và thái độ đúng đắn ở nơi công tác mới.

Việc bố trí, sử dụng cán bộ được Hồ Chí Minh gọi một cách ngắn gọn là dùng cán bộ, cất nhắc cán bộ, phân phối cán bộ, với tư tưởng chủ đạo là: “*Phải khéo dùng cán bộ*”⁽⁸⁾. Theo Người, cất nhắc cán bộ phải vì công việc, vì việc mà đặt người, không được vì cảm tình cá nhân; muốn bố trí, sử dụng đúng cán bộ phải hiểu biết cán bộ, nắm chắc cán bộ; sử dụng cán bộ phải phù hợp với năng lực, sở trường, sở đoản của cán bộ và yêu cầu của công việc: “Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tùy chỗ mà dùng được”⁽⁹⁾. Phải kết hợp hài hòa, đoàn kết giữa cán bộ già và cán bộ trẻ, cán bộ cũ và cán bộ mới; chú ý cất nhắc cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, mạnh dạn sử dụng người ngoài Đảng, tránh tư tưởng hẹp hòi. Cần có sự quyết đoán trong bổ nhiệm cán bộ,

“*Phải có gan cất nhắc cán bộ*”⁽¹⁰⁾. Khi đã bỏ nhiệm, bổ trí sử dụng cán bộ thì phải tin cán bộ, giao việc cho cán bộ để rèn luyện, tạo điều kiện cho họ cống hiến, luôn giúp đỡ họ phát huy ưu điểm, thế mạnh và khắc phục hạn chế, sửa chữa khuyết điểm.

Về quản lý cán bộ, phải quản lý cán bộ một cách toàn diện, cả lập trường tư tưởng, nhận thức chính trị, tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật, phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực công tác, quan hệ với đồng chí, nhân dân, lối sống, tác phong công tác và tác phong sinh hoạt, nhất là sự gương mẫu. Quản lý cán bộ thông qua công việc, giao việc cụ thể cho cán bộ; gắn quản lý cán bộ với củng cố chất lượng cơ quan lãnh đạo, tổ chức cơ sở đảng và các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội.

Về kiểm soát, kiểm tra, giám sát cán bộ, Người khẳng định: “phải luôn luôn kiểm soát cán bộ”⁽¹¹⁾; “Có kiểm tra mới... biết rõ năng lực và khuyết điểm của cán bộ, mới sửa chữa và giúp đỡ kịp thời”⁽¹²⁾. Kiểm tra phải đánh giá cả ưu điểm và khuyết điểm của cán bộ chứ không chỉ nhằm kiểm tra sai phạm và quan trọng là qua kiểm tra đề ra được biện pháp phòng ngừa sai phạm. Về phương thức kiểm tra đối với cán bộ, phải thường xuyên kiểm tra để giúp cán bộ rút kinh nghiệm, sửa chữa khuyết điểm, phát triển ưu điểm. Đặc biệt, phải dựa vào nhân dân, huy động nhân dân kiểm soát cán bộ, nghĩa là phải kết hợp kiểm soát của tổ chức, từ trên xuống với kiểm soát từ dưới lên: “muốn kiểm soát đúng thì cũng phải có quần chúng giúp mới được”⁽¹³⁾.

Về khen thưởng, kỷ luật cán bộ, quan điểm của Hồ Chí Minh rất rõ ràng: “Những cán bộ có ưu điểm thì phải khen thưởng; người làm trái kỷ luật thì phải phạt. Nếu không thưởng thì không có khuyến khích; nếu không có phạt thì không giữ vững kỷ luật. *Thưởng phạt nghiêm minh là cần*

thiết”⁽¹⁴⁾. Trong xử lý kỷ luật cán bộ có sai phạm, Người yêu cầu phải vừa rất nghiêm khắc, vừa rất nhân văn; phải phân tích rõ nguyên nhân dẫn đến sai phạm, mức độ vi phạm, phải lấy “*giáo dục là chính*”, làm cho những người đã phạm lỗi có dịp để thật thà “*cải quá tự tâm*”. Đồng thời phải có kỷ luật thích đáng đối với những kẻ ngoan cố, không chịu ăn năn sửa chữa”⁽¹⁵⁾.

Chính sách cán bộ được Hồ Chí Minh gọi là “*cách đối với cán bộ*”, với phạm vi rất rộng, từ đánh giá cán bộ đến huấn luyện cán bộ, dùng cán bộ, cất nhắc cán bộ, giúp đỡ cán bộ, diu dặt cán bộ, khen thưởng cán bộ, động viên cán bộ, phê bình cán bộ, kỷ luật cán bộ, giúp cán bộ sửa chữa khuyết điểm, đãi ngộ cán bộ... Tư tưởng Hồ Chí Minh về chính sách cán bộ thể hiện trên những nội dung chính: phải đem lòng thương yêu mà đối đãi với cán bộ; phải công bằng, công tâm, khách quan trong ứng xử với cán bộ; phải quan tâm thực hiện chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, đồng thời yêu cầu cán bộ không nên đòi hỏi quá nhiều.

Về phương thức thực hiện công tác cán bộ, với quan điểm bao trùm “*dựa vào nhân dân mà xây dựng Đảng*”⁽¹⁶⁾, trong đó có xây dựng đội ngũ cán bộ, Hồ Chí Minh đã có những chỉ dẫn quan trọng về việc phát huy vai trò của cơ quan chính quyền, đoàn thể và nhân dân trong công tác cán bộ, nhất là trong giám sát, phê bình cán bộ, đảng viên. Các cơ quan nhà nước phải cùng với cấp ủy đảng lãnh đạo, tiến hành công tác cán bộ: “các cơ quan nhà nước, các cấp ủy đảng phải nhận rõ trách nhiệm của mình, phải có tinh thần phụ trách, phải lãnh đạo, theo dõi, kiểm tra, đôn đốc, giúp đỡ cán bộ”⁽¹⁷⁾. Đặc biệt, phải dựa vào nhân dân khi cất nhắc cán bộ: “*để cho dân chúng phê bình cán bộ, dựa theo ý kiến họ mà cất nhắc cán bộ*”⁽¹⁸⁾, nhưng tất nhiên phải dựa vào các ý kiến có tính chất xây dựng, được số

đồng người tán thành. Cùng với thực hiện nghiêm túc tự phê bình và phê bình trong Đảng, Hồ Chí Minh yêu cầu tôn trọng quyền phê bình cán bộ của nhân dân, coi đó là một nội dung của chế độ dân chủ. Việc tiếp nhận ý kiến phê bình của nhân dân đối với cán bộ không phải chỉ là nghĩa vụ của tổ chức, mà phải coi các ý kiến đó là điều quý giá, cần trân trọng, hoan nghênh và khuyến khích.

Ban tổ chức của cấp ủy phải giúp cấp ủy rà soát chặt chẽ, không để lọt người không tốt, nhất là người vi phạm về chính trị, đạo đức, vào cơ quan lãnh đạo; phải thực hiện đúng thẩm quyền, trách nhiệm và các mối quan hệ công tác với người lãnh đạo và cơ quan tham mưu cấp dưới.

3. Đảng ta tiếp tục vận dụng, phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trong thời kỳ mới

Về vai trò của cán bộ, trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta đều quán triệt sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh, khẳng định nhất quán quan điểm: cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, tức là nếu cách mạng là sự nghiệp của nhân dân, sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng là nhân tố quyết định thắng lợi của cách mạng, thì cán bộ là người quyết định mức độ thành công của các công việc, các nhiệm vụ cách mạng trong từng thời kỳ. Do đó, công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, trong khi công tác xây dựng Đảng là nhiệm vụ then chốt của công cuộc đổi mới.

Về tiêu chuẩn cán bộ, tiếp thu tư tưởng Hồ Chí Minh về tư cách người cán bộ, tư cách đảng viên, tư cách người cách mạng, trong Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Đảng ta đã khái quát, xác định các tiêu chuẩn chung của cán bộ và tiêu chuẩn cụ thể của bốn loại cán bộ chủ yếu. Tiêu chuẩn cán bộ bao gồm cả đức và tài, trong đó đức là gốc. Nói chung, cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp trên phải

kinh qua vị trí chủ chốt cấp dưới; trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Nhân sự không trúng cử cấp ủy cấp dưới thì không giới thiệu đề bầu cấp ủy cấp trên.

Trong từng khâu của công tác cán bộ, Đảng ta đều đã quán triệt, vận dụng và có sự phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ phù hợp với điều kiện mới và đặc điểm, tình

hình đội ngũ cán bộ của hệ thống chính trị nước ta hiện nay.

Việc tuyển dụng cán bộ vào bộ máy tổ chức của hệ thống chính trị, đã chú trọng việc tuyển dụng nhân tài, bằng cả hình thức thi tuyển cạnh tranh và xét tuyển; đẩy mạnh thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc ở trong nước và nước ngoài, cán bộ khoa học trẻ có triển vọng; từng bước thống nhất việc kiểm định chất lượng đầu vào công chức. Việc bổ sung cán bộ trẻ có đủ phẩm chất và năng lực góp phần bảo đảm cơ cấu độ tuổi hợp lý theo hướng trẻ hóa và cải thiện cơ cấu trình độ của đội ngũ cán bộ.

Trong đánh giá cán bộ, Đảng tiếp tục khẳng định đánh giá phải toàn diện, đúng thực chất theo tư tưởng Hồ Chí Minh, thực hiện đánh giá theo định kỳ hằng năm và đặc biệt là đánh giá đúng cán bộ trước khi bổ nhiệm, bầu cử, giới thiệu cán bộ ứng cử, điều động, luân chuyển. Đặc biệt, Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đã nêu chủ trương: “Đổi mới công tác 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”⁽¹⁹⁾.

Quy hoạch cán bộ được Đảng ta đặt thành một chủ trương lớn trong công tác cán bộ nhằm tạo thế chủ động, coi đó là sự chuẩn bị trước một bước về cán bộ, vừa giúp các cơ quan lãnh đạo có căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, vừa để cán bộ có hướng phấn đấu cụ thể và cán bộ, công chức, nhân dân giám sát sự phấn đấu của cán bộ trong quy hoạch. Các quy định về yêu cầu, chức danh, đối tượng, nhiệm kỳ, hiệu lực quy hoạch; thẩm quyền phê duyệt quy hoạch; trách nhiệm trong công tác quy hoạch cán bộ; phương pháp quy hoạch; tiêu chuẩn, điều kiện, độ tuổi cán bộ đưa vào quy hoạch; hệ số, số lượng và cơ cấu cán bộ trong quy hoạch; quy trình và hồ sơ nhân sự quy hoạch; việc công khai và quản lý quy hoạch; các trường hợp đương nhiên ra khỏi quy hoạch ngày càng được hoàn thiện.

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được Đảng ta đặc biệt chú trọng. Công tác đào tạo, bồi dưỡng tập trung đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh, vừa đào tạo qua các chương trình học tập trung, vừa đẩy mạnh thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị để rèn luyện qua thực tiễn ở các lĩnh vực, địa bàn khác nhau.

Tập trung đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ. Đảng thường xuyên yêu cầu đổi mới căn bản chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo lý luận chính trị theo hướng khoa học, sáng tạo, hiện đại và gắn lý luận với thực tiễn; đưa việc bồi dưỡng lý luận chính trị, cập nhật kiến thức cho cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp thành chế độ, đi vào nề nếp, không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả và phù hợp với từng đối tượng; kết hợp chặt chẽ giữa học tập lý luận với rèn luyện, thử thách cán bộ trong thực tiễn; khắc phục tình trạng ngại học, lười học lý luận chính trị trong cán bộ, đảng viên. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải góp phần thiết thực vào việc ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” của cán bộ.

Công tác điều động cán bộ không chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu bổ sung cán bộ cho nơi thiếu, mà còn là một phương thức để điều chỉnh cơ cấu cán bộ; tăng cường cán bộ có năng lực, nhân tố mới cho các địa phương, cơ quan, đơn vị; khắc phục tình trạng khép kín của đội ngũ cán bộ; góp phần thực hiện chủ trương bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương.

Luân chuyển đã trở thành một chủ trương lớn trong công tác cán bộ của Đảng, nhằm tạo điều kiện cho cán bộ trong quy hoạch có môi trường để rèn luyện, am hiểu thực tiễn, phát triển toàn diện, đáp ứng yêu cầu của chức danh quy hoạch; kết hợp với tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu, cục bộ, khép kín; góp phần thúc đẩy thực hiện chủ trương bố trí lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương và người đứng đầu không giữ chức vụ quá hai nhiệm kỳ liên tiếp.

Việc bố trí sử dụng cán bộ tiếp tục quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về bố trí cán bộ theo yêu cầu công việc, vị trí công tác, phẩm chất và năng lực của cán bộ. Từ thực tiễn, Đảng ta đã đề ra những chủ trương, quy chế, quy định mới về bố trí sử dụng cán bộ. Việc bố trí cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung phải theo quy hoạch. Việc sắp xếp, bố trí cán bộ phải tạo điều kiện, cơ hội phát triển cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số ở các cấp, nhất là ở cơ sở. Mở rộng việc thi tuyển để bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp vụ, sở, phòng.

Bộ Chính trị đã ban hành quy định về thẩm quyền của người đứng đầu trong việc tạm đình chỉ công tác đối với cán bộ cấp dưới trong trường hợp cần thiết hoặc khi có dấu hiệu vi phạm nghiêm trọng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Thực hiện thí điểm giao quyền, trách nhiệm cho người đứng đầu trong công tác cán bộ, nhất là lựa chọn, giới thiệu cán bộ trong quy hoạch để thực hiện quy trình bầu cử, bổ nhiệm cấp phó của mình; bí thư cấp ủy giới thiệu đề bầu ủy viên ban thường vụ theo một quy trình nhất định; giao quyền cho người đứng đầu bổ nhiệm cán bộ trong quy hoạch, miễn nhiệm đối với cấp trưởng cấp dưới trực tiếp và chịu trách nhiệm về quyết định của mình; v.v..

Về quản lý cán bộ, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với ràng buộc trách nhiệm và kiểm soát chặt chẽ quyền lực, siết chặt kỷ luật, kỷ cương. Bộ Chính trị quy định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ, thúc đẩy cán bộ đổi mới, sáng tạo, bảo vệ cán bộ 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.

Cấp ủy địa phương, cơ quan, đơn vị phải thực hiện nghiêm việc quản lý cán bộ theo quy định

của cấp có thẩm quyền; cơ quan sử dụng cán bộ phải quản lý cán bộ chặt chẽ, hiệu quả. Người đứng đầu chịu trách nhiệm chính về quản lý cán bộ theo phân cấp. Bản thân từng cán bộ thực hiện nghiêm các quy định, quy chế của Đảng và nội dung cam kết của mình; báo cáo, giải trình trung thực và chịu trách nhiệm về báo cáo của mình khi được yêu cầu.

Kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong từng khâu của công tác cán bộ, nhất là đối với người đứng đầu cấp ủy đồng thời là thủ trưởng cơ quan, đơn vị, chủ tịch ủy ban nhân dân; chống chạy chức, chạy quyền, lợi dụng quyền lực để thực hiện những hành vi sai trái trong công tác cán bộ hoặc tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền.

Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ theo nguyên tắc mọi quyền lực đều phải được kiểm soát chặt chẽ bằng cơ chế, quy chế, quy định; quyền hạn phải được ràng buộc bằng trách nhiệm; ngăn chặn và đẩy lùi có hiệu quả những biểu hiện tiêu cực, tham nhũng trong công tác cán bộ. Xử lý nghiêm minh, kịp thời những tổ chức, cá nhân vi phạm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước; 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, đến tuổi nghỉ hưu. Tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ trong công tác cán bộ.

Thực hiện chế độ khen thưởng đối với cán bộ có thành tích xuất sắc; xử lý nghiêm những người có sai phạm, kể cả sai phạm trong nhiệm kỳ trước, đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu.

Thực hiện đồng bộ chính sách đào tạo cán bộ, chính sách sử dụng cán bộ và chính sách đãi ngộ đối với cán bộ phù hợp với từng nhóm đối tượng, theo vị trí việc làm, chức danh, chức vụ, hiệu quả công tác và điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, nguồn lực của đất nước.

Về nguyên tắc trong công tác cán bộ, trong những năm gần đây, Đảng ta nhấn mạnh nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong cả hệ thống chính trị và nguyên tắc tập trung dân chủ.

Về phương thức thực hiện công tác cán bộ, kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh, Đảng ta khẳng định, 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, 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 các cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và cơ quan báo chí, truyền thông trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ.

Đại hội XIII của Đảng tiếp tục khẳng định tư tưởng Hồ Chí Minh về dựa vào nhân dân để xây dựng Đảng, vận dụng cụ thể quan điểm này vào xây dựng đội ngũ cán bộ. Nhân dân - thông qua các cơ quan dân cử, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và trực tiếp - phát hiện, giới thiệu cán bộ và giám sát hoạt động, thực hiện trách nhiệm nêu gương của cán bộ. Coi trọng và tăng cường công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ ở các cấp, các ngành; kiểm soát chặt chẽ việc thực hiện các khâu trong quy trình công tác cán bộ. Kịp thời sơ kết, tổng kết việc thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, quy chế, quy định và những chủ trương thí điểm về công tác cán bộ.

Các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị phải thường xuyên chăm lo xây dựng, củng cố cơ quan tham mưu và đội ngũ cán bộ chuyên trách làm công tác cán bộ thật sự trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, “trung thành, trung thực, gương mẫu, trong sáng, tinh thông”; đặc biệt coi trọng lựa chọn, bố trí đúng người đứng đầu cơ quan làm công tác tổ chức, cán bộ

các cấp. Thực hiện tốt sự phối hợp giữa ban tổ chức với ủy ban kiểm tra và các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy; giữa cơ quan tổ chức, cán bộ của Đảng với cơ quan nội vụ và cơ quan tổ chức, cán bộ của Mặt trận Tổ quốc, tổ chức chính trị - xã hội; giữa cơ quan tổ chức, cán bộ cấp trên với cơ quan tổ chức, cán bộ cấp dưới.

4. Kết luận

Là người đứng đầu Đảng và Nhà nước ta, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu hệ thống các quan điểm chỉ đạo và những chỉ dẫn cụ thể về công tác cán bộ trong thời kỳ Đảng cầm quyền. Di sản tư tưởng đó của Người có giá trị nền tảng cho công tác cán bộ của Đảng ta. Trong suốt các thời kỳ cách mạng, nhất là trong thời kỳ đổi mới hiện nay, Đảng ta đã nghiên cứu, vận dụng và có nhiều phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ, nhằm xây dựng được đội ngũ cán bộ của cả hệ thống chính trị đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đặc biệt là có phẩm chất, năng lực, uy tín đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong bối cảnh mới □

Ngày nhận bài: 25-8-2024; Ngày bình duyệt: 4-9-2024; Ngày duyệt đăng: 5-10-2024.

(1), (2), (3), (4), (5), (7), (8), (9), (10), (11), (12), (13), (18) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, tr.309, 313, 324, 309, 313, 277, 314, 94, 321, 314, 636, 325, 336.

(6) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.6, Sdd, tr.359.

(14) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.9, Sdd, tr.310.

(15) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.13, Sdd, tr.418.

(16) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.8, Sdd, tr.261.

(17) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.14, Sdd, tr.168.

(19) ĐCSVN: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2018, tr.62-63.