



# NHỮNG CHỈ DẪN CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH VỀ NHẬN DIỆN VÀ ĐẤU TRANH CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ - VẬN DỤNG TRONG XÂY DỰNG, CHỈNH ĐỐN ĐẢNG HIỆN NAY

TRẦN THỊ MINH TUYẾT\*

*Với tầm nhìn của một trí tuệ lớn và sự trải nghiệm thực tiễn phong phú, Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ nhận thức sâu sắc tầm quan trọng của cán bộ và công tác cán bộ mà còn hết sức nhạy cảm trong việc nhận diện những căn bệnh tiềm ẩn trong công tác cán bộ. Sau hơn nửa thế kỷ, sự cảnh báo của Người trở nên “nóng” hơn bao giờ hết, bởi bên cạnh những thành tựu quan trọng đạt được, công tác cán bộ hiện nay vẫn còn những căn bệnh cũ và thậm chí mắc thêm một số bệnh mới với những biểu hiện đáng lo ngại. Do đó, đấu tranh, đẩy lùi các căn bệnh trong công tác cán bộ để góp phần xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, là nhiệm vụ cấp thiết.*

## Cảnh báo của Chủ tịch Hồ Chí Minh về các căn bệnh, tiêu cực trong công tác cán bộ

Là người trực tiếp sáng lập Đảng, nhà nước ta và dày công rèn luyện đội ngũ cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh thấu hiểu tầm quan trọng cũng như sự phức tạp, khó khăn của công tác cán bộ. Với thái độ dửng dưng, ý thức trách nhiệm đối với tổ chức do mình tạo dựng, Người nhận diện một loạt căn bệnh trong công tác cán bộ.

*Thứ nhất, phê phán căn bệnh cô độc, hẹp hòi và coi đây là một trong 3 khuyết điểm cơ bản mà Đảng cần khắc phục. Biểu hiện của nó chính là “khuyh hướng chật hẹp và bao biện. Việc gì cũng do người Việt Minh làm”<sup>(1)</sup>, không biết huy động công sức của người khác vào sự nghiệp cách mạng. Đó là thái độ thiếu tin cậy, nhìn người chỉ nhìn vào khuyết điểm trong khi người đời ai cũng có chỗ hay chỗ dở. Đó còn là sự phân biệt người trong Đảng - người ngoài Đảng; đối với người*

ngoài Đảng nhiều khi quá khắt khe. Căn bệnh “dốt lý luận, coi khinh lý luận” của không ít đảng viên còn dẫn đến sự nghi kỵ đối với tầng lớp trí thức và quy kết họ là “lý luận suông”. Căn bệnh hẹp hòi hết sức nguy hiểm bởi nó không chỉ ngăn trở sự đoàn kết trong Đảng mà còn làm tổn hại khối đại đoàn kết toàn dân, làm cho Đảng rời xa dân chúng, trở nên cô độc mà “cô độc thì nhất định thất bại”<sup>(2)</sup>.

*Thứ hai, đó là căn bệnh tham danh vọng, hiếu danh, “mua quan, bán tước”. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn giáo dục cán bộ, đảng viên rằng vào Đảng không phải để “làm quan phát tài” mà để phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân nhưng “bà vinh hoa” là thứ rất khó tránh. Một số cán bộ còn giữ óc địa vị, cố*

\* PGS, TS, Giảng viên cao cấp, Học viện Báo chí và Tuyên truyền

(1) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, t. 4, tr. 19

(2) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t. 5, tr. 278



tranh cho được ủy viên này, chủ tịch kia mà không hiểu rằng giữ chức vụ gì thì cũng chỉ làm đầy tớ cho dân và phải làm cho tốt. Do hiểu danh nên họ “chỉ biết lên mà không biết xuống”, sẵn sàng “mua quan, bán tước”. Sau Cách mạng Tháng Tám 1945, một số cán bộ địa phương có “sáng kiến” bán thứ vị để lấy tiền cho công quỹ. Mục đích tốt đẹp không thể biện minh cho cách làm sai trái nên Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu: Bỏ cách làm tiền ấy đi; tiền rất cần nhưng “bán ngôi thứ làm cho óc người ta đen tối thêm! Tiền lấy như vậy cũng là một thứ tiền phi nghĩa”<sup>(3)</sup>. Những người hiểu danh, tham muốn quyền lực, “mua quan, bán tước” luôn sợ mất địa vị nên họ sẽ tìm cách đim những người tài năng hơn. Đó là cội nguồn của sự đố kị, ganh ghét và các việc làm phi pháp.

*Thứ ba, đó là căn bệnh tư túng, bè phái, cánh hâu.* Do di chứng của tư tưởng “một người làm quan, cả họ được nhờ”, một số cán bộ có chức quyền đã tìm cách đưa bà con, bạn hữu của mình vào chức này, chức nọ. Bệnh tư túng đi liền với bệnh bè phái, “ai hợp với mình thì dù người xấu cũng cho là tốt, việc dở cũng cho là hay, rồi che đậy cho nhau, ủng hộ lẫn nhau. Ai không hợp với mình thì người tốt cũng cho là xấu, việc hay cũng cho là dở, rồi tìm cách đèm pha, nói xấu, tìm cách đim người đó xuống”<sup>(4)</sup>. Phê phán căn bệnh này, Chủ tịch Hồ Chí Minh nói rõ: Bệnh này rất tai hại cho Đảng. Nó làm hại đến sự thống nhất, làm Đảng bớt mắt nhân tài, làm mất sự thân ái, đoàn kết giữa đồng chí và gây ra những mối nghi ngờ.

*Thứ tư, đó là căn bệnh cục bộ, địa phương chủ nghĩa.* Thực hiện nguyên tắc đoàn kết, thống nhất và sứ mệnh của Đảng đối với toàn dân tộc, người cách mạng mẫu mực sẽ không bao giờ cục bộ, bởi lẽ họ thấu hiểu rằng, cách mạng phải vì lợi ích của toàn dân tộc chứ không phải vì lợi ích của bất kỳ một cá nhân nào. Tuy nhiên, do tầm nhìn hạn hẹp, một số cán bộ làm việc ở bộ phận nào thì chỉ chăm chăm bên vực, vun đắp cho bộ phận ấy. Họ

“không muốn cấp trên điều động cán bộ, hoặc khi điều động thì chỉ đùn những cán bộ kém ra. Có vật liệu gì dù mình có thừa, hoặc không cần đến, cũng thu giấu đi, không cho cấp trên biết, không muốn chia sẻ cho nơi khác”<sup>(5)</sup>. Căn bệnh địa phương chủ nghĩa còn thể hiện ở việc thiếu đoàn kết giữa cán bộ do Trung ương phái đến và cán bộ địa phương.

*Thứ năm, đó là căn bệnh công thân, coi thường tập thể và cán bộ trẻ.* Chủ tịch Hồ Chí Minh phê phán mạnh mẽ những cán bộ cậy mình có một ít thành tích, tự kiêu tự đại, cho mình là “cứu tinh” của dân, “công thân” của Đảng, hay coi thường người khác và cho rằng, không ai đủ tư cách ngồi vào ghế đó như mình, không ai có thể thay thế được mình. Họ trở nên ngang tàng, không giữ kỷ luật, “việc to làm không nổi, việc nhỏ không chịu làm. Làm việc thì lơ mờ, học hành thì biếng nhác”<sup>(6)</sup>. Tự coi mình là bậc “tiền bối”, công trạng, kinh nghiệm có thừa nên hay “lên lớp”, “nặng kẹ” với cán bộ trẻ, rằng “tao làm cách mạng già đời không được gì. Nó mới vào, mà Bộ trưởng, Thứ trưởng, Chủ tịch, Chủ nhiệm”<sup>(7)</sup>. Để chữa căn bệnh công thân, coi thường lớp trẻ, Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ nhấn mạnh, yêu thương, độ lượng, dịu dặt đồng chí trẻ là một tiêu chuẩn đạo đức mà Người còn “quy” rõ trách nhiệm: Nếu từ nay, quan hệ giữa hai hạng cán bộ ấy không ổn thỏa, thì cán bộ cũ phải chịu trách nhiệm nhiều hơn.

*Thứ sáu, đó là căn bệnh sử dụng cán bộ “theo lối già gạo”.* Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu Đảng phải nuôi dạy cán bộ như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Trước khi cất nhắc cán bộ phải xem xét không chỉ công tác của họ mà còn phải xem xét cách sinh hoạt của họ; không chỉ xem xét thái độ, ứng xử của họ đối với ta thế nào mà

(3) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 4, tr. 63

(4), (5), (6) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 5, tr. 297, 277, 298

(7) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 13, tr. 274



còn phải xem xét họ đối với người khác thế nào; phải xem xét các đồng chí khác đánh giá về họ thế nào; phải biết rõ ưu điểm cũng như khuyết điểm của họ...; sau khi cất nhắc vẫn phải động viên, giúp đỡ họ hoàn thành tốt nhiệm vụ. Người nhắc nhở: “Cất nhắc cán bộ, không nên làm như “giã gạo”. Nghĩa là trước khi cất nhắc không xem xét kỹ. Khi cất nhắc rồi không giúp đỡ họ. Khi họ sai lầm thì đẩy xuống, chờ lúc họ làm khá, lại cất nhắc lên. Một cán bộ bị nhắc lên thả xuống ba lần như thế là hỏng cả đời”<sup>(8)</sup>.

Công tác cán bộ suy cho cùng là xử lý quan hệ giữa con người với con người, con người với tổ chức, nên nó vừa là khoa học, vừa là nghệ thuật; nó không chỉ cần “đúng” mà còn cần “khéo”. Đặc biệt, nhất thiết phải chữa “tiệt nọc” các căn bệnh trong công tác cán bộ để Đảng ngày càng vững mạnh. Nói đi đôi với làm, Chủ tịch Hồ Chí Minh vừa kiên trì giáo dục, vừa kịp thời cảnh báo, kiên quyết ngăn chặn sự phát tác của các căn bệnh trong công tác cán bộ bằng hệ thống giải pháp linh hoạt, đúng đắn. Nhờ đó, lớp lớp cán bộ do Người đào luyện thực sự là “những thế hệ cán bộ vàng” của cách mạng Việt Nam.

### **Nhận diện các căn bệnh, tiêu cực trong công tác cán bộ hiện nay và giải pháp đấu tranh theo tư tưởng Hồ Chí Minh**

Đại hội VI của Đảng (tháng 12-1986) đã chỉ rõ những sai lầm, khuyết điểm trong tổ chức và hoạt động của Đảng, Nhà nước bắt nguồn từ sự trì trệ, chậm đổi mới trong công tác cán bộ. Vì thế, trong suốt thời kỳ đổi mới, công tác cán bộ được coi là vấn đề “then chốt” của nhiệm vụ “then chốt” là xây dựng Đảng. Hội nghị Trung ương 3 khóa VIII (tháng 6-1997) đã ban hành Nghị quyết số 03-NQ/TW về “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Thực hiện nghị quyết đó, công tác cán bộ dần dần đi vào nền nếp, quy trình công tác cán bộ ngày càng chặt chẽ nhưng tiếc rằng

hiều vấn nạn vẫn chưa được đẩy lùi. Trước thực trạng đó, sau Đại hội XII, Đảng đã ban hành một loạt các quy định, nghị quyết về công tác cán bộ. Điều đó, *một mặt*, thể hiện quyết tâm chính trị của Đảng về đổi mới công tác cán bộ; *mặt khác*, cũng phản ánh những “lỗ hổng”, hạn chế, yếu kém trong công tác cán bộ.

Hiện nay, Việt Nam đang phải giải quyết một loạt các vấn đề trọng yếu cả về đối nội và đối ngoại; “làm sạch”, tẩy trừ các vấn nạn trong công tác cán bộ để tạo đà cho phát triển đất nước là mệnh lệnh của cuộc sống. Đơn cử như, thực hiện nhiệm vụ tinh giản biên chế mà không làm tốt công tác cán bộ thì việc “chạy” tinh giản sẽ diễn ra; bộ máy sẽ chỉ “giảm” mà không “tinh” bởi đã loại đi người tốt mà giữ lại “cánh hâu”. Đây cũng là thời điểm diễn ra cuộc chuyển giao thế hệ giữa lớp cán bộ được rèn luyện, trưởng thành trong chiến tranh, được đào tạo ở các nước xã hội chủ nghĩa sang lớp cán bộ sinh ra và lớn lên trong thời bình, được đào tạo từ nhiều nước khác nhau; do đó, công tác cán bộ phải được chỉnh đốn để tạo nền nếp cho thế hệ kế cận. Đặc biệt, để đạt được những mục tiêu mà Đảng ta xác định vào năm 2030 và năm 2045 thì nhất định phải nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ và điều này chỉ có thể đạt được khi công tác cán bộ cũng phải được đổi mới toàn diện, đồng bộ.

Về đối ngoại, Nhà nước nỗ lực đưa Việt Nam trở thành “điểm đến” ưu tiên của các nhà đầu tư nước ngoài. Tuy nhiên, một số nhà đầu tư đánh giá: Chính sách của Nhà nước Việt Nam rất thông thoáng, thái độ của các nhà lãnh đạo Việt Nam rất nhiệt thành nhưng sự thờ ơ hoặc những nhiễu, gây phiền hà, đòi “bôi trơn” của cán bộ cấp dưới lại khiến không ít nhà đầu tư nản lòng. Như vậy, từ vĩ mô cho đến vi mô, từ hiện tại cho đến tương lai, từ đối nội cho đến đối ngoại... tất cả đều “giống lên hồi chuông”: *Phải đẩy lùi các căn*

(8) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sdd*, t. 5, tr. 322



*bệnh trong công tác cán bộ.* Muốn đấu tranh đạt kết quả thì yêu cầu đặt ra là phải nhận diện chính xác các căn bệnh hiện hữu để tìm ra giải pháp phù hợp.

Có thể khẳng định: “Nổi cộm” nhất ở nhiều nhiệm kỳ trước đây là *căn bệnh chạy chức, chạy quyền* với nhiều hình thức: Chạy chức trước khi bầu; chạy quyền trước khi phân công công tác; chạy lợi trước khi phân bổ ngân sách, đấu thầu, cấp cô-ta (quota), chạy chỗ trước khi bổ nhiệm, chạy tội trước khi điều tra, xét xử,... Đây thực sự là hành vi tham nhũng quyền lực. Vì thắng tiến bằng con đường “chạy” nên họ phải thu hồi “vốn” bằng sự tham nhũng. Để đẩy lùi bệnh “chạy”, ngày 23-9-2019, Bộ Chính trị khóa XII đã ban hành Quy định số 205-QĐ/TW về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền, trong đó xác định rõ thế nào là chạy chức, chạy quyền, thế nào là bao che cho việc chạy chức, chạy quyền và các chế tài xử lý vi phạm tương ứng. Đây là “liều thuốc” mạnh ở thời điểm “nhảy cẫ” khi cả nước tổ chức đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội XIII của Đảng. Nếu lúc này không kiểm soát được quyền lực trong công tác cán bộ thì thứ quyền lực phi pháp này sẽ tiếp tục “đề” ra các vụ, việc tham nhũng với quy mô lớn hơn, gây bức xúc trong dư luận xã hội. Nó cũng làm cho việc từ chức, từ nhiệm của cán bộ lãnh đạo, quản lý trở nên khó khăn.

*Căn bệnh “con ông cháu cha”, địa phương chủ nghĩa, “cánh hầu”,...* cũng rất đáng lo ngại. Việc con cháu cán bộ được tuyên dụng vào cơ quan của “phụ huynh” đôi khi còn được thực thi như một chính sách “ưu tiên nội bộ” để động viên cán bộ đương chức. Việc không ít cán bộ lãnh đạo đưa người thân, đồ đệ, “cánh hầu” vào các vị trí tốt trong hệ thống công quyền đã dẫn đến tình trạng “gia đình trị”, “chủ nghĩa thân hữu” ở không ít cơ quan, địa phương, tập đoàn kinh tế, bộ, ngành... Sau khi “ấm chỗ”, các cá nhân ấy sẽ được đưa vào “bộ phóng” với một quy

trình hết sức bài bản, đúng thủ tục. Căn bệnh “cánh hầu” và cách dùng người theo kiểu “thân - quen” đã chặn đứng cơ hội phân đấu của những cán bộ có năng lực, phẩm chất, làm suy yếu đội ngũ cán bộ, gây mất đoàn kết nội bộ, tạo cơ hội để các thế lực thù địch ở trong nước và nước ngoài bôi xấu và phủ nhận mọi thành tựu của Đảng.

*Căn bệnh công thần, coi thường lớp trẻ* vẫn còn tồn tại khá dai dẳng trong công tác cán bộ. Văn hóa phương Đông vốn “trọng lão”. Lịch sử đấu tranh gian khổ của Đảng cũng đào luyện nên nhiều cán bộ “tiền bối” với thành tích đáng khâm phục. Về vấn đề này, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: “Đảng rất quý, rất trọng các đồng chí già, nhưng Đảng cũng rất cần nhiều cán bộ trẻ để làm những việc mà đảng viên già không làm được”<sup>(9)</sup>. Chuyên giao thế hệ là việc làm mang tính quy luật, theo đó, bồi dưỡng cán bộ kế cận luôn cần đến trách nhiệm của lãnh đạo tiền bối. Tuy nhiên, trên thực tế, có không ít lãnh đạo vẫn xa cách, “ra oai” với cấp dưới, không đặt niềm tin vào thế hệ trẻ. Công việc “trồng người” là việc làm rất công phu, nếu không quan tâm, tin cậy, trao cho thế hệ trẻ cơ hội khẳng định mình trong thực tiễn thì sẽ dẫn tới nguy cơ hẫng hụt thế hệ kế cận. Gần đây, Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng cũng cảnh báo về căn bệnh “cua cây càng, cá cậy vây”.

Một căn bệnh mới, được nói đến nhiều trong thời gian gần đây là *căn bệnh “tư duy nhiệm kỳ”*, tức là lợi dụng nhiệm kỳ công tác để làm lợi cho cá nhân, bỏ qua lợi ích của tập thể và xã hội. Biểu hiện rõ nhất của căn bệnh này là, người lãnh đạo ở “buổi hoàng hôn của nhiệm kỳ” hoặc trước khi chuyển công tác thường làm “chuyến tàu vét”, tức ký tuyên dụng, bổ nhiệm cán bộ tràn lan, thậm chí có sự “châm chước” hay “cho nợ” tiêu chuẩn. Một biểu hiện khác nữa là những cán bộ lãnh đạo có đủ điều kiện tái cử trong nhiệm kỳ mới

(9) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Sđd, t. 13, tr. 275



thì thường rơi vào trạng thái “giữ mình”, chỉ giải quyết những vấn đề ngắn hạn, thời vụ, có lợi cho mình mà né tránh những công việc phức tạp, gai góc vì sợ “mất phiếu”. Thái độ chụp giật hay nê nang, “dĩ hòa vi quý” để giữ “ghế” đều làm tổn hại đến công việc chung. Đó còn là sự phát tác của căn bệnh *dân chủ hình thức*, tức mọi quy trình trong công tác cán bộ đều được bảo đảm nhưng tất cả chỉ để “hợp thức hóa” ý chí của người đứng đầu hay cán bộ chủ chốt. Ở không ít đơn vị còn có vấn nạn cán bộ lãnh đạo còn đông hơn nhân viên...

Các căn bệnh nêu trên dù có biểu hiện và mức độ phát tác khác nhau nhưng đều xuất phát từ cái “gốc” là *chủ nghĩa cá nhân, vị kỷ* và đều dẫn đến hệ lụy: Chọn sai nhân sự, làm tha hóa cán bộ, làm Đảng suy yếu, nhân dân suy giảm niềm tin, chế độ bất ổn, kẻ thù có cơ hội lợi dụng chống phá... Lúc này, đẩy lùi các căn bệnh trong công tác cán bộ là một nhiệm vụ “sống - còn”. Tuy nhiên, cuộc chiến chống “giặc nội xâm” không bao giờ dễ dàng, nhất là khi kẻ thoái hóa vẫn chưa bị phát hiện, mọi hành động phi pháp đều tiến hành trong bóng tối và trong tay họ vẫn có quyền lực và duy trì quyền lực bằng mọi giá. Muốn khắc phục các căn bệnh đó, muốn kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, phải có sự phối hợp hành động của nhiều chủ thể và phải kết hợp nhiều giải pháp, cụ thể là:

*Một là*, kiên trì tuyên truyền, giáo dục đạo đức cách mạng nhằm nâng cao trách nhiệm, thức tỉnh lương tâm, lòng tự trọng của mỗi cá nhân khi thực thi nhiệm vụ của mình. Thực tế cho thấy, quy trình công tác cán bộ ngày nay rõ ràng hơn, cán bộ ngày càng đông hơn, bằng cấp ngày càng cao hơn, chuyên môn ngày càng sâu hơn, được đào tạo bài bản hơn, chế độ đãi ngộ tốt hơn... nhưng hiệu quả công tác, chất lượng cán bộ, uy tín trước nhân dân có nơi, có lúc lại không bằng thế hệ trước. Mấu chốt của vấn đề nằm ở *tư cách đạo đức*. Vì thế, phải kiên trì “gieo các hạt mầm đạo đức”, làm cho cán bộ thấm dần điều mà Chủ

tịch Hồ Chí Minh căn dặn, rằng “mình là người làm việc công, phải có công tâm, công đức. Chớ đem của công dùng vào việc tư. Chớ đem người tư làm việc công... Mình có quyền dùng người thì phải dùng những người có tài năng, làm được việc. Chớ vì bà con bầu bạn, mà kéo vào chức nọ chức kia. Chớ vì sợ mất địa vị mà đim những kẻ có tài năng hơn mình”<sup>(10)</sup>. Họ cũng phải được cảnh báo, răn đe nghiêm khắc về hậu quả của những việc “làm trái” và kết cục đen tối dành cho những kẻ tham nhũng để tự lựa chọn cách sống, cách làm việc hợp đạo lý, tránh những bi kịch về sau.

*Hai là*, tiếp tục hoàn thiện thể chế, luật pháp, bổ sung, sửa đổi, ban hành quy định mới về công tác cán bộ theo hướng công khai, minh bạch. Trước hết, cần tập trung rà soát, điều chỉnh, sửa đổi những quy định không còn phù hợp. Tiếp đó, cần phải hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá cán bộ theo hướng định lượng, đa chiều, liên tục cho từng vị trí trong bộ máy công quyền, kiên quyết không cho “nợ” tiêu chí khi cất nhắc, đề bạt bởi điều đó tạo ra “tiền lệ” xấu và là cơ hội để “quan tham” đưa “cánh hầu” vào “bộ phận”. Phải tiếp tục đổi mới quy trình bầu cử theo hướng mở rộng dân chủ trực tiếp, bầu cử có số dư, mở rộng quyền ứng cử, tiên cử để tránh sự áp đặt và tìm được người xứng đáng. Để lành mạnh hóa công tác cán bộ và tạo ra sự công bằng về cơ hội thì cần ban hành quy chế thi tuyển (thi công chức, thi vào các chức danh quản lý) công khai, minh bạch; ứng viên phải kiểm điểm quá trình học tập, công tác với các kết quả mang tính định lượng và trình bày đề án công tác, chương trình hành động. Phải có quy định đề sau khi trúng tuyển, việc đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ đó phải dựa trên sự đối chiếu giữa chương trình, kế hoạch hành động với kết quả thực tế. Cũng cần xây dựng khung cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài;

(10) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 5, tr. 123



không cứng nhắc, phân biệt đối xử, như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: Phải sử dụng bất cứ ai có thể làm điều ích nước, lợi dân. Cần nhanh chóng xây dựng quy chế về việc “từ chức” và “buộc từ chức” để nó trở thành nếp thường trong công tác cán bộ. Đặc biệt, phải quy định rõ thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu, của cơ quan tham mưu trong tất cả các “khâu” của công tác cán bộ theo phương châm “quyền đến đâu thì trách nhiệm đến đó”. Phải cụ thể hóa nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ để tránh sự lộng quyền, áp đặt ý chí cá nhân. Tóm lại, cơ chế, thể chế phải “kín kẽ” và đủ hiệu lực để người thi hành công vụ không thể làm trái, không dám làm trái; người có tâm, có đức có thể an tâm thể hiện cái tài “kinh bang, tế thế” của mình.

*Ba là*, phát huy vai trò kiểm tra của Trung ương, đẩy mạnh công tác kiểm tra, thanh tra và tố giác sai phạm trong công tác cán bộ. Khi công tác kiểm tra có kết quả thì không chỉ kiên quyết sàng lọc, miễn nhiệm, thay thế, cho từ chức đối với cán bộ làm việc kém hiệu quả, không hoàn thành nhiệm vụ, yếu về năng lực, kém phẩm chất đạo đức, tin nhiệm thấp mà không chờ hết nhiệm kỳ, hết tuổi công tác, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu theo tinh thần của Hội nghị Trung ương 4 khóa XII, mà còn phải xử lý các vụ, việc tiêu cực trong công tác cán bộ theo nguyên tắc “không có vùng cấm”, không có ngoại lệ. Phải kiên quyết hủy bỏ, thu hồi những quyết định không đúng về công tác cán bộ để loại ra khỏi tổ chức những “con lươn, con chạch”, đồng thời xử lý nghiêm, kể cả truy cứu trách nhiệm hình sự đối với các tổ chức, cá nhân để xảy ra các sai phạm nghiêm trọng trong công tác cán bộ. Phải có cơ chế khuyến khích, bảo vệ nhân dân và nhà báo tố giác, phanh phui các vụ, việc tiêu cực. Nếu công tác kiểm tra được tiến hành nghiêm túc, thường xuyên, kịp thời, chắc chắn sai phạm sẽ ít đi.

*Bốn là*, nâng cao trách nhiệm và năng lực của đội ngũ cán bộ có thẩm quyền trong công

tác cán bộ. Muốn tránh sai phạm, người làm công tác cán bộ phải thực hiện nguyên tắc “tư yêu cầu công việc mà tìm người chứ không phải vì người mà tìm việc” và “dùng người chỉ vì người”. Khi tuyển chọn, cất nhắc cán bộ thì phải dựa trên tài, đức của người đó. Ngược lại, nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang thì có tội với Đảng, với nhân dân. Thực tế cho thấy, muốn làm tốt công tác cán bộ thì ngoài “con mắt tinh đời” nhìn người và phẩm chất liêm chính, tinh thần “chí công vô tư”, xét về tính cách, đó phải là người “khoan dung hơn, từ tốn hơn, lịch thiệp hơn và quan tâm đến đồng chí nhiều hơn, tính tình ít thất thường hơn”<sup>(11)</sup>. Thực hiện “*Quy định về trách nhiệm 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*”, cán bộ lãnh đạo phải là tấm gương về việc không “thiên tư, thiên vị” trong công tác cán bộ. Đội ngũ cán bộ tham mưu về công tác nhân sự cũng phải là những người công tâm, chính trực, thạo chuyên môn và biết “đôi nhân, xử thế”.

Tiến trình đổi mới, vận hội to lớn của dân tộc đòi hỏi đội ngũ cán bộ “gánh” việc nước phải là những người “sẵn sàng hiến cho cách mạng, không phải chỉ những buổi tối rồi việc của họ, mà tất cả cuộc đời của họ”<sup>(12)</sup>, tức là phải có đủ nhiệt huyết, bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống lành mạnh, có tư duy đổi mới, tinh thần đoàn kết và phong cách làm việc khoa học, dân chủ... Tiêu chí dù rất cao nhưng với một dân tộc có truyền thống yêu nước và nền văn hiến lâu đời như Việt Nam, chắc chắn là “hào kiệt thời nào cũng có”. Vấn đề là, các căn bệnh trong công tác cán bộ và hệ thống công quyền có bị đẩy lùi để hiện tại được phát hiện, quy tụ, bồi dưỡng và trọng dụng hay không mà thôi. □

(11) V.I. Lê-nin: *Toàn tập*, Nxb. Tiến bộ, Mát-xcơ-va, 1978, t. 45, tr. 396 - 397

(12) V.I. Lê-nin: *Toàn tập*, *Sđđ*, t. 4, tr. 474