

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU, NHIỆM VỤ XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐẤT NƯỚC TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

NGUYỄN MINH TRÍ (*)
ĐẶNG ĐÔN LAI (**)

Tóm tắt: Xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ là vấn đề luôn được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm, coi đây là yếu tố then chốt trong xây dựng và phát triển đất nước. Hiện nay, Việt Nam đã hội nhập quốc tế sâu rộng, toàn diện, vì vậy công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn, đạo đức cách mạng trong thời đại mới càng trở nên cấp bách hơn. Bài viết phân tích kết quả và những hạn chế, qua đó đề xuất một số giải pháp nhằm tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Bối cảnh mới; đội ngũ cán bộ; Việt Nam; xây dựng.

Abstract: Building the team of officers to meet the requirements and tasks is a matter receiving special attention from our Party and State, which is an essential factor in building and developing the country. Currently, Vietnam has integrated deeply and comprehensively into the world, so the task of building and developing the team of officers with professional qualifications and revolutionary ethics in the new era has become more urgent. This paper analyzes the results and limitations, and then proposes a number of solutions to continue building the team of officers to meet the requirements and tasks in the current period.

Keywords: New circumstances; officers; Vietnam; build.

Ngày nhận bài: 03/5/2024

Ngày biên tập: 24/5/2024

Ngày duyệt đăng: 24/9/2024

Đội ngũ cán bộ giữ vai trò quan trọng, là nhân tố quyết định sự thành công hay thất bại của sự nghiệp cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”⁽¹⁾; “Muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”⁽²⁾. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của đất nước, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học và chặt chẽ. Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững⁽³⁾. Văn kiện Đại hội ĐBQT lần thứ XIII khẳng định: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, uy

tín, phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước...; có cơ chế lựa chọn, đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài... Đồng thời, có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm pháp luật, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, bị xử lý kỷ luật, không còn uy tín đối với nhân dân”⁽⁴⁾.

1. Xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ thời gian qua ở Việt Nam

Trong gần 40 năm đổi mới đất nước, với sự quan tâm lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, cùng với sự tham gia của các ban, bộ, ngành các cấp Trung ương và địa phương, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ đã đạt được những thành tựu quan trọng, hình thành một thế hệ cán bộ có trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức đủ sức đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Điều đó thể hiện trên các phương diện sau:

(*) PGS.TS; Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh

(**) ThS; Trường Cao đẳng Kỹ thuật Cao Thắng

Thứ nhất, Đảng và Nhà nước ta không ngừng hoàn thiện cơ chế, chính sách nhằm sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ tài năng vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp; thường xuyên sơ kết, tổng kết, khen thưởng kịp thời đến những gương điển hình tiên tiến trong quá trình làm việc; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức; thực hiện các quy định về quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo chú trọng đến đội ngũ cán bộ có đủ năng lực, phẩm chất và uy tín; tổ chức thi tuyển cán bộ, công chức, quản lý, lãnh đạo công khai, minh bạch... Với việc quan tâm, đầu tư cho đội ngũ cán bộ trong những năm qua, nhiều cán bộ trẻ tuổi, có năng lực, trình độ được bố trí đảm nhận nhiều vị trí lãnh đạo quan trọng trong hệ thống chính trị. Bên cạnh đó, các ban, bộ, ngành Trung ương, các địa phương thường xuyên tổ chức nhiều phong trào, chương trình, cuộc vận động, cuộc thi, ý tưởng sáng tạo trên nhiều lĩnh vực giúp cho các tài năng phát huy những khả năng của mình cũng như là cơ sở để đánh giá về năng lực, trình độ.

Thứ hai, các địa phương luôn quan tâm, tạo điều kiện về cơ chế, chính sách xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ tài năng, đặc biệt ở các địa phương khó khăn thuộc vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo; vùng có nhiều đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống, khu vực nông thôn... Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp khi được bổ nhiệm đã phát huy truyền thống yêu nước, khát vọng cống hiến xây dựng Tổ quốc, nhất là thế hệ trẻ năng động, sáng tạo, nhiệt huyết, tích cực tham gia công tác tại các địa phương còn nhiều khó khăn trên khắp cả nước. Tính đến ngày 05/8/2022, Bộ Chính trị và Ban Bí thư đã thực hiện việc điều động 45 cán bộ cấp Trung ương để đảm nhận các vị trí quản lý quan trọng, bao gồm 34 Ủy viên Trung ương Đảng (cả chính thức và dự khuyết) để giữ các vị trí bí thư, phó bí thư tỉnh ủy, thành ủy và đảng ủy khối; chủ tịch, phó chủ tịch UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Đồng thời, sắp xếp và phân công nhiệm vụ sau khi hoàn tất quá trình luân chuyển cho 53 cán bộ khác. Trong số này, có 16 cán bộ đã được điều động từ Trung ương về làm việc tại địa phương, trong

khí 29 cán bộ khác đang tiếp tục thực hiện nhiệm vụ tại các địa phương⁽⁵⁾.

Thứ ba, Đảng ta cũng đặc biệt quan tâm đến việc thu hút và trọng dụng nhân tài đối với người Việt Nam ở nước ngoài về nước công tác. Triển khai thực hiện Nghị quyết số 36-NQ/TW ngày 26/3/2004 về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài, các cơ quan, đơn vị, địa phương đã chú trọng đến việc làm tốt công tác thu hút và trọng dụng nhân tài, đặc biệt là người Việt Nam ở nước ngoài, đã “xây dựng chế độ đãi ngộ thỏa đáng đối với những chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ chuyên môn cao, có khả năng tư vấn về quản lý, điều hành, chuyển giao công nghệ, kỹ thuật cao cho đất nước, góp phần phát triển nền văn hóa, nghệ thuật của nước nhà. Xây dựng và hoàn thiện các chính sách tạo thuận lợi và khuyến khích các ngành, các trung tâm nghiên cứu khoa học - công nghệ, văn hóa nghệ thuật, giáo dục - đào tạo, y tế, thể dục thể thao, các cơ sở sản xuất, dịch vụ... ở trong nước mở rộng hợp tác, thu hút, sử dụng chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài tham gia công việc ở trong nước, làm việc cho các chương trình, dự án hợp tác đa phương và song phương của Việt Nam với nước ngoài trong các tổ chức quốc tế có chỉ tiêu dành cho người Việt Nam và tư vấn trong các quan hệ giữa Việt Nam với đối tác nước ngoài”⁽⁶⁾.

Tại Chỉ thị số 45-CT/TW ngày 19/5/2015 của Bộ Chính trị về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 36-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài trong tình hình mới, Đảng ta tiếp tục khẳng định vị trí, tầm quan trọng của việc thu hút, trọng dụng cán bộ là người Việt Nam ở nước ngoài với những chủ trương, chính sách, cơ chế thu hút, trọng dụng nhân tài đáp ứng nhu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Chỉ thị số 45-CT/TW nêu rõ: “Có chính sách thu hút, sử dụng chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài, nhất là trong các lĩnh vực thiết yếu, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”⁽⁷⁾. Thể chế hóa quan điểm chỉ đạo của Đảng, ngày 31/7/2023, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 899/QĐ-TTg

phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Thứ tư, các ban, bộ, ngành Trung ương và địa phương đã tích cực triển khai thực hiện các chính sách thu hút, trọng dụng người trẻ có tài năng giữ vị trí lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị trong tương lai gần. Thực hiện Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 140/2017/NĐ-CP về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, bước đầu đã tạo cơ sở pháp lý để chính sách này được triển khai thực hiện trên thực tế. Đảng ta đánh giá: “Nhiều sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, loại xuất sắc từ các cơ sở đào tạo trong nước và ngoài nước đã được tuyển dụng làm công chức, viên chức không qua thi tuyển; phần lớn đã được bố trí công tác phù hợp với trình độ, chuyên môn, phát huy tốt năng lực, sở trường, hoàn thành tốt nhiệm vụ và được bổ sung vào quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp, trở thành những cán bộ, công chức, viên chức chủ chốt trong các cơ quan, đơn vị và những chuyên gia giỏi trong các lĩnh vực”⁽⁸⁾.

Tuy nhiên, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời gian qua vẫn còn những hạn chế: việc nhận thức cũng như quá trình triển khai các chính sách, phát hiện, thu hút và trọng dụng đội ngũ cán bộ chưa thực sự sâu sắc, toàn diện và có hệ thống. Nhiều cơ quan, tổ chức và địa phương chưa đánh giá đầy đủ về năng lực, phẩm chất của đội ngũ cán bộ để tham gia lãnh đạo, quản lý trong giai đoạn hiện nay. Do đó, chưa xây dựng cơ chế, chính sách thực thi cụ thể và hiệu quả nhằm khuyến khích, trọng dụng họ vào những vị trí quan trọng của hệ thống chính trị các cấp để đóng góp cho công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. Chưa ban hành được cơ chế phát hiện và lựa chọn, bố trí, sắp xếp cán bộ tài năng giữ vị trí lãnh đạo, quản lý.

Bên cạnh đó, những quy định của một số cơ quan, đơn vị, địa phương mới chỉ mang tính tự phát, chưa được triển khai thực hiện đồng

bộ, thống nhất hoặc có nhiều vướng mắc, bất cập. Vì vậy, một số cơ quan, địa phương đã dừng triển khai các quy định này; không ít cán bộ có năng lực, phẩm chất và uy tín đã từ bỏ công việc tại các cơ quan nhà nước để ra làm việc tại các cơ sở tư nhân, thậm chí là làm việc tại nước ngoài. Hiện tượng “chảy máu chất xám” đang có xu hướng tăng. Ngoài ra, vẫn nạn “chạy chức, chạy quyền”, “lợi ích nhóm” vẫn đang tiếp diễn, gây cản trở việc trọng dụng, thu hút cán bộ có tài năng.

2. Giải pháp tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời gian tới

Một là, cần tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện cơ chế, chính sách để phát hiện và lựa chọn, bố trí, sắp xếp cán bộ có tài năng vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp trong giai đoạn mới. Xây dựng, hoàn thiện cơ chế, chính sách phải có định hướng chiến lược, đáp ứng yêu cầu đặt ra trong thực tiễn. Quá trình nghiên cứu, định hướng chiến lược và đánh giá cải tiến định kỳ là quan trọng để đảm bảo tính hiệu quả và hiệu lực của cơ chế và chính sách trong việc phát triển và quản lý nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ cán bộ tài năng vào vị trí lãnh đạo, quản lý.

Hai là, nâng cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, tổ chức trong việc phát hiện và lựa chọn, bố trí, sắp xếp cán bộ có tài năng vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp. Người đứng đầu cấp ủy, thủ trưởng cơ quan, đơn vị phải là những người có năng lực, trình độ, phải thực sự có tinh thần “cầu người hiền”; “trọng người tài”; luôn nêu cao tinh thần chủ động, có trách nhiệm của cán bộ trong giải quyết những vấn đề phức tạp, khó khăn bằng các giải pháp sáng tạo, đột phá. Ngoài ra, luôn đề cao trách nhiệm người đứng đầu trong việc thực hiện yêu cầu sáng tạo, năng động, đột phá về lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện công việc; phải có tinh thần bảo vệ cho cán bộ được giới thiệu, tiến cử, đặc biệt là các cán bộ trẻ có tài năng giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, cần động viên, ủng hộ kịp thời để họ dần trưởng thành, thích nghi với công việc.

Ba là, xây dựng môi trường làm việc thuận lợi, dân chủ, thân thiện cho đội ngũ cán bộ có tài năng có điều kiện học tập, trau dồi

kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý. Để có thể lãnh đạo, quản lý tốt cần rất nhiều yêu cầu, tố chất khác nhau và cần một quá trình lâu dài (thậm chí hàng chục năm đối với nhiều chức vụ, cơ quan đặc thù), do đó cần xây dựng môi trường làm việc thuận lợi, dân chủ, thân thiện cho đội ngũ cán bộ có tài năng có điều kiện học tập, trau dồi kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý.

Bốn là, đẩy mạnh việc xây dựng và bảo vệ đội ngũ cán bộ đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung trong việc phát hiện và trọng dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp - đây chính là giải pháp mang tính đột phá, cốt yếu để tạo bước đi, biện pháp, cách làm hay, hiệu quả và thiết thực. Lựa chọn, giới thiệu, cân nhắc, đề bạt cán bộ là những khâu, nhiệm vụ vô cùng quan trọng, là vấn đề mang tầm chiến lược, tương lai của đất nước. Những cán bộ lãnh đạo dám đứng ra giới thiệu, trọng dụng và bảo vệ cán bộ có năng lực vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp rất đáng trân trọng và cần được nhân rộng.

Năm là, cần đánh giá, khuyến khích và lan tỏa các mô hình, phương pháp hiệu quả về việc tìm kiếm và sử dụng cán bộ tài năng vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp. Cần đánh giá, đúc rút kinh nghiệm từ đó khuyến khích và lan tỏa các mô hình, phương pháp hiệu quả về việc tìm kiếm và sử dụng tài năng để tham gia lãnh đạo, quản lý ở các ban, bộ, ngành, địa phương. Các mô hình và cách làm này có thể bao gồm việc xây dựng các chương trình đào tạo, tuyển dụng, khuyến khích và phát triển nhân tài. Việc đánh giá hiệu quả và nhân rộng các mô hình, cách làm này sẽ nâng cao việc áp dụng các phương pháp tiên tiến, hiệu quả trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách phát hiện và lựa chọn, bố trí, sắp xếp cán bộ tài năng vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp để phát huy, nhân rộng điển hình tiên tiến đồng thời ngăn ngừa, phát hiện, xử lý vi phạm trong triển khai thực hiện chính sách phát hiện và lựa chọn, bố trí, sắp xếp cán bộ tài năng vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp. Từ đó, sẽ góp phần đẩy lùi các căn bệnh tiêu cực trong quá trình bổ nhiệm lãnh đạo,

quản lý; phân công công tác như vấn đề “chạy chức, chạy quyền”, “lợi ích nhóm”... ở một số địa phương, cơ quan, đơn vị.

Trong những năm qua, Việt Nam đã đạt được những kết quả nhất định trong công tác đào tạo, sử dụng đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý ở các cấp, với sự vững chắc về chuyên môn, kinh nghiệm và phẩm chất đạo đức. Điều này bước đầu giúp đáp ứng các yêu cầu mới của giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của đất nước. Tuy nhiên, vẫn còn những thách thức và hạn chế trong việc thực hiện các cơ chế và chính sách liên quan đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ trẻ có năng lực và phẩm chất đạo đức tốt. Do đó, Đảng và Nhà nước ta cần tiếp tục thực hiện đồng bộ các giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị, năng động, sáng tạo trong công việc, góp phần thực hiện mục tiêu phấn đấu đến giữa thế kỷ XXI, nước ta trở thành nước phát triển, theo định hướng xã hội chủ nghĩa./.

Ghi chú:

(1), (2) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.309, tr.313.

(3) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 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*.

(4) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII*, tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.178-179.

(5) Bích Thảo, *Điều động, luân chuyển 45 cán bộ về địa phương làm lãnh đạo*. Xem: <https://www.doisongphapluat.com>.

(6) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Các nghị quyết của Trung ương Đảng 2001-2004*, Nxb CTQG-ST, H.2004, tr.358-359.

(7) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Các nghị quyết của Trung ương Đảng 2011-2015*, Nxb CTQG-ST, H.2016, tr.447-448.

(8) Ban Chấp hành Trung ương, *Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ*.