

TIẾP TỤC ĐỔI MỚI, XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CÁC CẤP NGANG TẦM CÔNG CUỘC ĐỔI MỚI ĐẤT NƯỚC

PHẠM THỊ THANH TRÀ (*)

Sau 37 năm, công cuộc đổi mới toàn diện, đồng bộ đất nước, xét về cả quy mô, tính chất và chiều sâu của nó, trong kỷ nguyên toàn cầu hóa, phát triển rút ngắn, mang tính lịch sử ngắn hạn, với xung lực của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, trong một “thế giới phẳng” và không gian “phẳng”... đất nước đã giành được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử, dân tộc ta tiến những bước dài quan trọng.

Trong các công việc lớn của công cuộc đổi mới toàn diện, đồng bộ, nổi bật ba vấn đề rường cột vừa mang tầm chiến lược vừa có ý nghĩa cấp bách trước mắt: *một là*, xây dựng chiến lược phát triển đất nước; *hai là*, đổi mới cơ chế vận hành xã hội Việt Nam mang tầm chiến lược; *ba là*, kiến tạo chiến lược phát triển con người làm căn bản, trong đó cấp bách là vấn đề cán bộ lãnh đạo, quản lý chiến lược, cấp chiến lược và chiến lược cán bộ.

Trong các trọng sự đó, vấn đề căn bản là xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược và chiến lược cán bộ bảo đảm ngang tầm chiến lược phát triển quốc gia và chiến lược quản trị quốc gia giữ vị trí then chốt của then chốt trong toàn bộ công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Đó chính là nhân tố có ý nghĩa quyết định đối với công cuộc đổi mới toàn diện, đồng bộ hiện nay và trong tầm nhìn đến năm 2030.

(*) Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bí thư Ban Cán sự đảng, Bộ trưởng Bộ Nội vụ



Bộ trưởng Bộ Nội vụ Phạm Thị Thanh Trà:
Để cán bộ không còn sợ sai, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Toàn bộ những yêu cầu và sứ mệnh của công cuộc đổi mới đòi hỏi phải kiến tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, trực tiếp là cấp chiến lược ngang tầm sứ mệnh dẫn dắt quốc gia trong thế giới toàn cầu hóa ngày càng vận động đa dạng, phức tạp khôn lường hiện nay và tương lai. Nói cách khác, việc kiến tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, trước hết là cấp chiến lược, theo những trọng trách đó có vị thế và vai trò hết sức quan trọng, thậm chí quyết định sự phát triển hay suy vong của quốc gia. Việc kiến tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nói chung, cấp chiến lược nói riêng... là một trong những việc căn bản, quyết định nâng cao vị thế và năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng. Đây là công việc

trước hết và rường cột của chiến lược cán bộ. V.I.Lênin đã từng nhấn mạnh: “Trong lịch sử, chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị, nếu nó không đào tạo ra được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiên phong có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào”⁽¹⁾.

Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng khẳng định: “*Xây dựng quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; thực hiện tốt quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền; xử lý nghiêm minh, đồng bộ kỷ luật đảng, kỷ luật hành chính và xử lý bằng pháp luật đối với cán bộ có vi phạm, kể cả khi đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu*”. Về vấn đề này, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ dẫn: “*Những người có thể phụ trách giải quyết các vấn đề, trong những hoàn cảnh khó khăn. Ai sợ phụ trách và không có sáng kiến thì không phải người lãnh đạo*”⁽²⁾. Đảng ta khẳng định: “*Đòi hỏi cao đối với cán bộ lãnh đạo, nhất là các đồng chí giữ cương vị trọng trách trong bộ máy của Đảng, Nhà nước ở Trung ương và địa phương, các đồng chí Ủy viên Trung ương Đảng, bí thư tỉnh ủy, thành ủy, bộ trưởng, người đứng đầu các ngành, các địa phương, đơn vị và các cán bộ lãnh đạo khác phải tự giác rèn luyện, nêu gương cho cấp dưới về sự giác ngộ chính trị, giữ gìn phẩm chất, đạo đức, lối sống, sự hy sinh phấn đấu vì lý tưởng của Đảng, vì hạnh phúc của nhân dân*”⁽³⁾; “*Quy định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu*...”⁽⁴⁾.

Đảng ta không ngừng đổi mới toàn diện tới từng khâu trong công tác cán bộ để thực hiện thống nhất trong toàn hệ thống chính trị, từ Trung ương đến cơ sở. Nhiều năm qua, chúng ta đã nỗ lực hoàn thiện thể chế, quy định về công tác cán bộ, tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí, cơ chế đánh giá cán bộ... để phát hiện, lựa chọn, xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm, nhất là có bản lĩnh chính trị, có đạo đức, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới, sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung và thực sự tiên phong, gương mẫu... Qua đó, ngày càng hoàn thiện thể chế về công tác cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ ngày càng cao trong thời kỳ phát triển mới của đất nước.

Trước tình hình mới, ngày 19/5/2018, Đảng ta ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW 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 tổng kết thực tiễn và phát triển tư duy lý luận thành hệ quan điểm chỉ đạo về công tác cán bộ. Có thể diễn đạt khái lược: *Thứ nhất*, cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng Việt Nam, công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. *Thứ hai*, thực hiện nhất quán việc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung. *Thứ ba*, tôn trọng và hành động theo quy luật khách quan, thường xuyên đổi mới công tác cán bộ phù hợp với tình hình thực tiễn. *Thứ tư*, quán triệt nguyên tắc về quan hệ giữa đường lối chính trị và đường lối cán bộ; quan điểm giai cấp và chính sách đại đoàn kết rộng rãi trong công tác cán bộ. Xử lý hài hòa, hợp lý mối quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu; giữa “xây” và “chống”; giữa đức và tài; giữa tính phổ biến và tính đặc thù; giữa kế thừa, đổi mới và ổn định, phát triển; giữa thẩm quyền, trách nhiệm cá nhân và tập thể trong công tác cán bộ nói riêng; công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị nói chung. *Cuối cùng*, 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 mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của Đảng, trong đó cơ quan tổ chức, cán bộ là nòng cốt.

Qua thực tiễn, Đại hội lần thứ XIII của Đảng khẳng định: “*Xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, gắn bó mật thiết với nhân dân là những nhân tố có ý nghĩa quyết định thành công sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc*”. Tại Hội nghị Trung ương lần thứ tư, khóa XIII đã thống nhất cao phải tiến hành đồng bộ và quyết liệt hơn nữa bốn nhóm nhiệm vụ, giải pháp của Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ tư, khóa XII đã đề ra; đồng thời bổ sung nhấn mạnh thêm hai nhóm

nhệm vụ, giải pháp là: xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, xử lý nghiêm cán bộ sai phạm.

Trước yêu cầu phát triển mới, tại Hội nghị cán bộ toàn quốc tổng kết công tác tổ chức đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2020-2025, Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng đánh giá: công tác nhân sự đại hội có nhiều đổi mới, đã chú ý phát huy dân chủ, công tâm, khách quan, công khai, minh bạch, chặt chẽ, đúng nguyên tắc, quy trình, quy định, bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng. Nhân sự được chuẩn bị kỹ lưỡng ở tất cả các khâu, góp phần nâng cao chất lượng nhân sự cấp ủy các cấp và chuẩn bị nhân sự cho Trung ương...; tình trạng chạy chức, chạy quyền, cục bộ, địa phương, lợi ích nhóm đã giảm hẳn. Các yêu cầu về tiêu chuẩn, cơ cấu, số lượng, chất lượng cơ bản được bảo đảm. Tỷ lệ cấp ủy viên là nữ, người dân tộc thiểu số nhìn chung cao hơn nhiều so với các nhiệm kỳ trước. Chất lượng ngày càng được nâng lên; cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc, ngành, nghề và lĩnh vực công tác có sự cân đối, hợp lý hơn. Nhiều bộ, ngành, địa phương đã có cách làm đổi mới, sáng tạo để tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý được quy hoạch ở các cấp khá dồi dào, bảo đảm sự phát triển lâu dài, bền vững, sự kế thừa và chuyển tiếp giữa các thế hệ cán bộ.

Ngày 08/10/2023, tại Hội nghị Trung ương lần thứ tư, khóa XIII, trong rất nhiều công việc chuẩn bị cho Đại hội XIV của Đảng sắp tới, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng chỉ rõ: “Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”⁽⁵⁾. Để đáp ứng yêu cầu đó, trong rất nhiều công việc, cần trọng tâm vào một số vấn đề sau:

Thứ nhất, tiếp tục đổi mới nhận thức về vị thế, vai trò của cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, trước hết là cấp chiến lược.

Đây chính là sự khẳng định về cấp độ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong tổng thể đội ngũ cán bộ; là sự định vị đặc biệt về vị thế, quy mô, tầm ảnh hưởng của đội ngũ này; là sự định lượng về độ dài thời gian và sự định tính về công việc trong định chế các quyết sách, xét

từ mục tiêu chiến lược phát triển tổng thể quốc gia, của đội ngũ này so với các loại cán bộ khác (cấp sách lược, chiến thuật và cụ thể), để chủ động kiến tạo, điều hành tổng thể bộ máy và tổ chức bảo đảm thành công mục tiêu phát triển quốc gia mang tầm chiến lược.

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là cấp chiến lược nắm giữ trọng trách trong toàn bộ bộ máy của hệ thống chính trị, trên tất cả các phương diện của đời sống kinh tế, xã hội, ngoại giao, an ninh, quốc phòng và đối ngoại của đất nước. Họ phải là những người có *tầm nhìn chiến lược quốc gia; có khả năng định chế tư tưởng, kế sách và quyết định vấn đề chiến lược quốc gia; có hành động mang tầm quốc gia; “khi thất bại không hoang mang, khi thắng lợi không kiêu ngạo. Khi thi hành các nghị quyết kiên quyết, gan góc, không sợ khó khăn. Những người luôn luôn giữ đúng kỷ luật”*⁽⁶⁾; đồng thời là một *nhà chính trị, một nhà văn hóa trọn vẹn mang tầm vóc quốc gia* và là *biểu tượng của Đảng, Nhà nước*. Những nhân tố cơ bản đó quyết định sự thành hay bại vị thế, uy tín cao hay thấp của họ; là nhân tố căn bản bảo đảm sự tổ chức thực hiện đường lối của Đảng, phát huy sức mạnh của hệ thống chính trị và đến lượt nó, thể hiện vai trò tiên phong, khả năng làm việc và uy tín đạo đức của đội ngũ cán bộ cấp chiến lược và người đứng đầu ở mức độ đó. Vì, họ chính là người đại diện cho Đảng, cho Nhà nước bảo đảm cho chủ trương, đường lối của Đảng được thực hiện thông qua bộ máy của Nhà nước và hệ thống chính trị; là người thể hiện vai trò lãnh đạo của Đảng, hiệu lực của Nhà nước trên thực tế; là một trong những nhân tố cơ bản quyết định sự phát triển của đất nước.

Thứ hai, nắm chắc các nguyên tắc chỉ đạo.

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, góp phần cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng là yêu cầu cấp thiết, quan trọng hiện nay. Do đó, cần thấu triệt: 1) Xuất phát từ nhiệm vụ của công cuộc đổi mới toàn diện, đồng bộ, tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ *đủ về số lượng, chất lượng, bảo đảm phù hợp và ngang tầm trọng trách nắm giữ tổng thể bộ máy hệ thống chính trị, toàn bộ*

các phương diện then chốt và chủ yếu của đất nước; 2) Bảo đảm tính liên tục, tính liên thông, tính phù hợp, tính hiệu quả trong vận hành bộ máy theo hướng tinh gọn, nhất thể hóa, về cơ cấu, độ tuổi, giới tính... không cục bộ, không khép kín, không hệt hẵng, không đứt gãy... xét trong kiến tạo tổng thể đội ngũ phù hợp với các nhiệm vụ và các phương diện; 3) Bảo đảm hài hòa giữa đáp ứng nhu cầu trước mắt và phát triển lâu dài mang tính chiến lược của đội ngũ; 4) Đổi mới theo hướng phân cấp, phân quyền gắn chặt với chế độ trách nhiệm và kiểm soát trách nhiệm theo quyền hạn của những bộ phận thực thi công việc tổ chức và kiến tạo; khen thưởng và kỷ luật nghiêm minh, kịp thời; 5) Bảo đảm sự lãnh đạo tuyệt đối, tập trung và thống nhất của Đảng trong công việc kiến tạo.

Thứ ba, nắm chắc các phương châm chủ yếu.

Theo đó, cần nắm chắc: Một là, tiêu chuẩn hóa: mỗi lĩnh vực đòi hỏi một loại cán bộ tương xứng và phù hợp. Do đó, cần tiêu chuẩn hóa rất cụ thể trên cơ sở khoa học đối với mỗi loại cán bộ, trên mỗi phương diện, dù thi tuyển hay tranh tuyển... đều phải tuân theo những phương châm, bảo đảm chất lượng trong công việc tuyển chọn. Hai là, dân chủ hóa: cốt lõi của vấn đề dân chủ tuyển chọn là thực hiện công khai hóa từ tiêu chuẩn, yêu cầu đến quy chế chọn tuyển, bao quát tất cả các hình thức tuyển chọn; đồng thời, bảo đảm quyền bình đẳng và trách nhiệm của những người làm công tác cán bộ. Ba là, trách nhiệm hóa: cá thể hóa trách nhiệm tất cả từng khâu, từng người trước kỷ luật và pháp luật một cách bình đẳng nhằm khắc phục tình trạng “rủi trách nhiệm”, “cánh hẩu”, kéo bè kéo cánh, lợi ích nhóm... Quyền thực thi tối đầu phải được kiểm soát theo trách nhiệm bằng thể chế tối đó. Bốn là, cấp độ hóa: tùy theo yêu cầu của từng loại cán bộ, từng vị trí, mỗi loại công việc và cán bộ để quyết định linh hoạt một vòng hay nhiều vòng; quy định rõ yêu cầu và thời gian mỗi cấp độ tuyển chọn; có thể vượt cấp trong những trường hợp cụ thể. Năm là, kiểm nghiệm hóa: đây là vấn đề cực kỳ quan trọng, nếu không nói là quyết định. Trong quá trình tuyển chọn và sau khi tuyển chọn theo cấp độ, rất cần kiểm nghiệm lại người được tuyển chọn một cách linh hoạt, cụ thể. Cần phải thấu triệt: công việc sẽ trực tiếp kiểm nghiệm và đây là thước đo quyết định.

Thứ tư, thực thi đồng bộ và thống nhất các giải pháp lớn.

Trong các giải pháp, nổi bật bốn loại giải pháp chủ yếu sau:

Một là, đổi mới công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý theo hướng gắn kết với các khâu của công tác cán bộ, bảo đảm sự liên thông giữa các cấp trong xây dựng đội ngũ cán bộ của hệ thống chính trị đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cả trước mắt và lâu dài.

Các cấp có trách nhiệm cần dân chủ, cầu thị, trách nhiệm, tạo mọi điều kiện thuận lợi nhất (qua đường giới thiệu, tiến cử...) để phát hiện, thu hút và tập hợp những cán bộ tiềm năng. Việc phát hiện họ tùy thuộc vào xã hội và gia đình, trước hết là tổ chức chính trị, đoàn thể nhân dân, trường học, các tập thể lao động, công tác và các cá nhân liên quan. Xã hội hóa và dân chủ hóa việc phát hiện cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp là điều rất quan trọng và cấp bách. Đồng thời, gắn với xây dựng quy hoạch, tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng. Thực hiện tốt việc phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng nhằm đặt nền tảng vững chắc cho công tác tái tuyển chọn, bố trí và sử dụng cán bộ. Phân loại những người có năng lực đặc biệt theo sở trường, để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng linh hoạt (trường học, thực tế...), nhằm tạo cho họ phát triển tốt nhất những năng lực đặc biệt. Đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt các cấp theo yêu cầu của thực tiễn và tiêu chuẩn chức danh của từng cán bộ. Kết hợp hài hòa, nâng cao hiệu quả giữa mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước và quốc tế để rèn luyện, thử thách cán bộ với tăng cường cán bộ cho những nơi có khó khăn gắn với quy hoạch, đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ. Triển khai chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; xây dựng cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút và sử dụng nhân tài đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới.

Hai là, đổi mới mạnh mẽ việc bố trí cán bộ gắn với sắp xếp bộ máy, đổi mới luân chuyển cán bộ trong thể bố trí chiến lược cán bộ.

Về phương diện này, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng nhấn mạnh, coi trọng chất lượng gắn với cơ cấu hợp lý để bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện của Đảng; tạo sự đồng bộ, tổng thể, liên thông trong quy hoạch các chức

danh lãnh đạo chủ chốt các ban, bộ, ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị; gắn kết với công tác đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ và công tác chuẩn bị nhân sự nhiệm kỳ 2026-2031. Theo đó, tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; lựa chọn, bố trí những cán bộ, đảng viên có đức, có tài, thực sự vì Đảng, vì dân vào làm việc trong bộ máy nhà nước. Bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa các chức danh lãnh đạo, quản lý; các ngạch, bậc công chức, viên chức; cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số; khắc phục tình trạng “vừa thừa, vừa thiếu” cán bộ ở không ít cơ quan, đơn vị. Cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từng bước theo hướng nâng cao chất lượng và tinh giản mạnh mẽ biên chế hành chính, giảm số người trong biên chế sự nghiệp công lập hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Để thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh lãnh đạo chủ chốt không là người địa phương, cơ bản bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh không là người địa phương theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, khóa XII; đồng thời, nhằm chủ động chuẩn bị một bước nguồn nhân sự lãnh đạo chủ chốt của các địa phương, cơ quan, đơn vị nhiệm kỳ 2025-2030, trên cơ sở quy hoạch được cấp có thẩm quyền phê duyệt, các cấp ủy, tổ chức đảng xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ, lựa chọn đúng cán bộ cần luân chuyển nhằm vừa rèn luyện, thử thách ở những địa bàn, lĩnh vực quan trọng, cần thiết, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ, vừa để chủ động về nguồn nhân sự cấp ủy, lãnh đạo chính quyền nhiệm kỳ kế tiếp cho cả Trung ương và địa phương. Kết hợp việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý từ Trung ương về địa phương, từ địa phương lên Trung ương với luân chuyển cán bộ từ địa phương này sang địa phương khác, lĩnh vực này sang lĩnh vực khác. Việc lựa chọn địa bàn, chức danh và chuẩn bị nhân sự điều động, luân chuyển phải gắn chặt với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị, đổi mới, phối hợp hiệu quả giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị.

Triển khai đồng bộ từ Trung ương đến địa phương việc thực hiện thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý từ cấp vụ, cấp sở trở xuống và giới thiệu nhiều phương án nhân sự để cấp có thẩm quyền xem xét, lựa chọn quyết định.

Kịp thời thay thế những cán bộ yếu kém về phẩm chất, năng lực, giảm sút uy tín, không chờ đến khi hết nhiệm kỳ, hết tuổi công tác.

Ba là, cải cách hệ thống chính sách đối với cán bộ; bảo đảm đồng bộ, thống nhất, công bằng trong thực hiện chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành, các địa phương, các đối tượng cán bộ; gắn trách nhiệm, nghĩa vụ với thẩm quyền, lợi ích của cán bộ.

Siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo cơ chế, môi trường, điều kiện để khuyến khích đổi mới, sáng tạo phục vụ phát triển và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung. Tăng cường kiểm soát chặt chẽ việc thực thi quyền lực; xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân lạm dụng, lợi dụng quyền lực, vi phạm kỷ luật của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Kiên quyết loại ra khỏi bộ máy những cán bộ tham vọng quyền lực, tham nhũng, cơ hội, vụ lợi, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, các biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Hoàn thiện tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức theo từng hành vi công vụ để loại bỏ những cán bộ không có năng lực, không xứng đáng ra khỏi bộ máy. Đồng thời, đổi mới cơ chế khuyến khích và bảo vệ những người tích cực đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực; biểu dương và nhân rộng những tấm gương điển hình về cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Sớm hoàn thiện quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức theo hướng kiểm định chất lượng đầu vào; đối với các chức danh bầu cử phải có chương trình hành động cụ thể; các chức danh bổ nhiệm phải thi tuyển nghiêm ngặt.

Bốn là, kiểm soát quyền lực một cách dân chủ và nghiêm ngặt trong công tác cán bộ.

Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đặt ra yêu cầu: “Tăng cường công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình, kiểm soát quyền lực gắn với siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động của Nhà nước và của cán bộ, công chức, viên chức”; “Tăng cường kiểm tra, giám sát công tác cán bộ, gắn với kiểm soát quyền lực, chống chạy chức, chạy quyền”. Đó là quyết tâm chính trị của Đảng ta nhằm xây dựng và tổ chức thực hiện một cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả, ngăn chặn tình trạng lạm quyền, lộng quyền, “lợi ích nhóm”, tham nhũng, tiêu cực. Tập trung chỉ đạo xây dựng,

hoàn thiện chính sách, pháp luật về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ để thể chế hóa chủ trương của Đảng, bảo đảm đồng bộ giữa quy định của Đảng và pháp luật về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Thực thi nghiêm các quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ theo Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ tư, Hội nghị Trung ương lần thứ sáu và Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, khóa XII và XIII. Tập trung sơ kết, tổng kết việc thực hiện quy định về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên; về kiểm soát quyền lực và trách nhiệm người đứng đầu khi thực hiện công vụ, về trách nhiệm giải trình; về việc ngăn chặn những người có chức, có quyền lợi dụng cương vị công tác để trục lợi trong công tác cán bộ; quy định về cho thôi, miễn nhiệm, từ chức về chính quyền đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý sau khi bị xử lý kỷ luật Đảng bằng hình thức khiển trách, cảnh cáo; quy định về điều chuyển, thay thế cán bộ khi có dư luận hoặc có biểu hiện tiêu cực, tham nhũng, uy tín thấp; bảo đảm thực hiện đồng bộ giữa quy định của Đảng và pháp luật về xử lý kỷ luật, thời hiệu kỷ luật hành chính; cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung... Đặc biệt lưu ý, việc xử lý kỷ luật cán bộ, đảng viên vi phạm phải nhất quán quan điểm chỉ đạo của Đảng là kiên trì, nhân văn, bài bản và thuyết phục; thực hiện chặt chẽ với tinh thần giáo dục, cảnh tỉnh, cảnh báo, răn đe là chính để những người khác lấy đó làm gương; đồng thời, tiếp tục đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách, pháp luật, khắc phục những sơ hở trong quản lý và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ.

Tiếp tục đổi mới và phải thiết lập cơ chế kiểm soát việc thực thi quyền lực đối với người có chức vụ, quyền hạn theo nguyên tắc mọi quyền lực đều phải được kiểm soát chặt chẽ; quyền hạn phải được ràng buộc với trách nhiệm, quyền hạn đến đâu trách nhiệm đến đó, quyền hạn càng cao, trách nhiệm càng lớn; ngăn ngừa tận gốc những sai phạm, khuyết điểm một cách căn cơ, bài bản bằng các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Chủ động kiểm soát một bộ phận cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp còn thiếu gương mẫu, ảnh hưởng xấu đến uy tín, vai trò lãnh đạo của Đảng gắn chặt

với thực hiện tốt quy tắc ứng xử, quy tắc đạo đức nghề nghiệp, trọng liêm sỉ, danh dự; mặt khác, phê phán, lên án, đấu tranh với tham nhũng, tiêu cực trong chính công tác cán bộ.

Quản lý, giám sát cán bộ, đảng viên để kịp thời phát hiện, giải quyết từ sớm, ngăn chặn từ đầu sai phạm; tiến hành mạnh mẽ hơn, quyết liệt hơn công tác kiểm tra, giám sát để kịp thời phát hiện, ngăn chặn, xử lý hành vi sai phạm trong công tác cán bộ; phòng ngừa chặt chẽ, ngăn chặn từ gốc, phát hiện từ sớm, xử lý vấn đề từ lúc manh nha, không để vi phạm nhỏ tích tụ thành sai phạm lớn. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của tổ chức đảng gắn với tăng cường kiểm tra, thanh tra công vụ trong bộ máy nhà nước, tránh tình trạng bao che sai phạm trong nội bộ của các cơ quan, đơn vị, bảo đảm kỷ cương, kỷ luật của Đảng và pháp luật của Nhà nước được đề cao, thống nhất và đồng bộ.

Tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, hoạt động và chịu trách nhiệm về mọi hoạt động của mình trước kỷ luật Đảng, kỷ luật Nhà nước. Đây là một trong những nhân tố căn bản quyết định thành công của công tác tổ chức và cán bộ. Xử lý kiên quyết, kịp thời, nghiêm minh đối với những tổ chức, cá nhân vi phạm về công tác cán bộ và công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng nhằm không chỉ cảnh tỉnh, răn đe và phòng ngừa, ngăn chặn nạn tham nhũng, quan liêu, tiêu cực trong công tác này, trực tiếp góp phần làm trong sạch đội ngũ cán bộ các cấp nói chung và đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nói riêng./.

Ghi chú:

(1) V.I.Lênin, *Toàn tập*, tập 4, Nxb Tiến bộ, Mát-xcơ-va, 1974, tr.473.

(2), (6) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG-ST, H.1995, tr.275, tr.275.

(3) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa IX*, Nxb CTQG-ST, H.2001, tr.110.

(4) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Nxb CTQG-ST, H.2012, tr.33.

(5) Nguyễn Phú Trọng, *Toàn văn phát biểu bế mạc Hội nghị Trung ương 8 khóa XIII*, Cổng Thông tin điện tử Chính phủ, ngày 09/10/2023.