

Tháng 10/1947 Chủ tịch Hồ Chí Minh viết tác phẩm “**Sửa đổi lối làm việc**”. Đây là tác phẩm quan trọng về xây dựng Đảng cầm quyền, có giá trị lịch sử và ý nghĩa lý luận, thực tiễn to lớn đối với Đảng, Nhà nước và đội ngũ cán bộ, Đảng viên hiện nay.

Thật vậy: Sinh thời chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt chú ý vấn đề cán bộ của Đảng và Nhà nước, Người nói: *“Cán bộ là cái gốc của mọi công việc; công việc thành công hay thất bại là do cán bộ tốt hay kém”*. Khi đã chọn được cán bộ *“Đảng phải nuôi dạy cán bộ như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu”*. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm, có tính thiết thực, phù hợp với chức trách nhiệm vụ của cán bộ. Muốn vậy *“Phải biết rõ cán bộ”* phải đánh giá đúng, xem xét một cách khách quan, toàn diện, lịch sử, cụ thể; phải từ hoạt động thực tiễn, hiệu quả công việc mà xem xét, đánh giá cán bộ. Bên cạnh đó người làm công tác cán bộ phải có đủ phẩm chất, năng lực, kinh nghiệm, phải nghiêm túc tự phê bình những sai lầm khuyết điểm của mình, phải mẫu mực, trong sáng, vô tư, phải biết tự đánh giá chính mình.

Khéo dùng cán bộ, mục đích cốt để thực hiện thắng lợi đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Chính phủ. Dùng cán bộ đúng là độ lượng, chí công vô tư, không thành kiến, phải có tinh thần rộng rãi, gần gũi với cả người mình không ưa. Chú trọng vào công việc, tài năng, sở trường của cán bộ để bố trí, sắp xếp, đề bạt; trọng dụng người tài (kể cả người ngoài Đảng), cơ cấu hợp lý, hài hoà giữa cán bộ cũ và cán bộ mới, cán bộ già với cán bộ trẻ, cán bộ nữ. Hồ Chí Minh chỉ rõ: *“Phải dùng người đúng chỗ, đúng việc”*.

Đại hội XII của Đảng khẳng định: *“Tiếp tục đổi mới bộ máy của Đảng và hệ thống chính trị theo hướng tinh gọn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành. Đổi mới, kiện toàn tổ chức bộ máy phải gắn với hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; xác định rõ quan hệ giữa tập thể lãnh đạo với cá nhân phụ trách; quyền hạn đi đôi với trách nhiệm và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu. Hoàn thiện và thực hiện nghiêm cơ chế kiểm soát quyền lực, ngăn ngừa sự lạm quyền, vi phạm kỷ luật, kỷ cương”*.⁽¹⁾

Học tập tư tưởng của Bác trong công tác cán bộ hiện nay ta nhận thấy một

số vấn đề sau đây:

1-Thực trạng công tác cán bộ hiện nay

Thứ nhất, quyền hạn không gắn với trách nhiệm cá nhân

Hiện nay trách nhiệm cá nhân mới chỉ được nói tới một cách hết sức dè dặt, trong khi đó vai trò của tập thể lại được đề cao. Dưới chế độ lãnh đạo thủ trưởng, một người khi được bầu hoặc bổ nhiệm, họ sẽ được trao đầy đủ quyền lực để tự mình ra quyết định và chịu trách nhiệm cao nhất về quyết định của mình, nếu làm tốt đó là thành tích của thủ trưởng, nếu làm không tốt lại là do tập thể biểu quyết thông qua và thủ trưởng chỉ là người lãnh đạo quản lý điều hành. Cơ chế bổ nhiệm cán bộ còn nhiều tầng nấc và thuộc thẩm quyền của một cơ quan khác, do đó những sai phạm của người dưới quyền sẽ khó gắn với trách nhiệm của người lãnh đạo trực tiếp. Ví dụ, cấp trưởng không được quyền lựa chọn cấp phó giúp việc cho mình mà do cơ quan cấp trên chọn và bổ nhiệm.

Mặt khác, trên danh nghĩa một quyết định do một tập thể đưa ra nhưng không phải bao giờ tinh thần dân chủ cũng được phát huy. Có không ít trường hợp ý kiến đó chỉ thuộc về một cá nhân nào đó. Và tất nhiên trong điều kiện tập thể không phải là chủ thể trong quan hệ pháp luật, thì nói tập thể chịu trách nhiệm pháp lý cũng có nghĩa trách nhiệm không thuộc về một ai cả.

Thứ hai, cơ chế tuyển dụng, sa thải cán bộ, chính sách tiền lương còn nhiều bất cập

-Tuyển dụng suốt đời: Khi người lao động thi đậu công chức Nhà nước có nghĩa là yên tâm công tác suốt đời. Nhà nước muốn tinh giản bộ máy thật sự khó mặc dù luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức đã quy định và gần đây nhất là Nghị định số 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ đã phản ánh số công chức, viên chức bị đưa ra khỏi bộ máy thật là khiêm tốn. Nội dung, phương thức tuyển dụng, thi tuyển, bổ nhiệm so với trước đây thì đã có tiến bộ hơn nhiều, nhưng nhìn chung vẫn còn thiếu công khai, minh bạch dẫn đến vẫn còn những tiêu cực trong tuyển dụng, thi tuyển, bổ nhiệm.

-Khó sa thải: Chưa có bộ tiêu chí cụ thể nào nhằm định lượng để làm thước

đo sàng lọc những cán bộ suy thoái, biến chất, vô cảm với nhân dân, quan liêu sách nhiễu dân, làm việc không hiệu quả, kém chất lượng dẫn đến bộ máy xơ cứng, thiếu năng động sáng tạo, dư thừa những cán bộ không làm được việc còn gọi là công chức “sáng cấp ô đi, tối cấp về”. Trong kinh tế thị trường chỉ có cạnh tranh có số dư mới chọn được nhân tố tốt và loại bỏ những nhân tố không hợp.

-Đến hẹn lại lên lương: Người lao động có năng suất lao động cao, được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ qua các năm và người lao động có năng suất lao động thấp, được đánh giá hoàn thành nhiệm vụ đều trả mức lương như nhau và cứ 24 tháng hoặc 36 tháng tăng một bậc lương. Hiện nay tiền lương một lao động tốt nghiệp đại học bậc 1 là $2,34 \times 1.210.000 = 2.831.400đ$ thấp hơn một lao động phổ thông làm việc tại vùng I-3.500.000đ, vùng II-3.100.000đ (nghị định 122/2015/NĐ-CP). Từ đó làm triệt tiêu động lực cạnh tranh, cố gắng phấn đấu vươn lên, rèn luyện, học tập, nghiên cứu, sáng kiến...nhằm tăng năng suất lao động của người lao động.

Thứ ba, tình trạng chạy chức, chạy quyền, tham nhũng: Đã được nhắc đến trong nhiều diễn đàn quốc hội, Hội đồng nhân dân, các cuộc tiếp xúc cử tri nhưng đến nay vẫn chưa có cơ quan nào độc lập nghiên cứu thống kê, điều tra, khảo sát và có số liệu trả lời thỏa đáng với nhân dân, gây bức xúc trong dư luận.

Thứ tư, sự chồng chéo trong quản lý cán bộ: Hiện nay nước ta có 04 cơ quan đầu mối quản lý cán bộ là Ban Tổ chức Trung ương, Bộ Nội vụ, Chủ tịch nước, Ủy ban thường vụ Quốc hội. Với tư cách là Đảng cầm quyền duy nhất, Đảng ta thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, nhưng khi có biến cố xảy ra rất khó có thể biết được chính xác đâu là chủ thể chịu trách nhiệm chính (cơ quan Đảng hay cơ quan Nhà nước).

2-Giải pháp đổi mới công tác tổ chức, cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Một là, trao quyền gắn với trách nhiệm cá nhân và kiểm soát quyền lực

Mạnh dạn trao quyền tuyển dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ dưới quyền cho chính người lãnh đạo trực tiếp để buộc họ phải chịu trách nhiệm cao nhất về các quyết định của mình, nếu khi họ làm sai thì cơ quan cấp trên sẽ kỷ luật hoặc cách chức. Nhưng khi giao quyền thì phải có một cơ quan khác giám sát, kiểm soát quyền lực được giao (tránh lạm quyền). Xây dựng nét văn hóa từ chức khi không còn tín nhiệm trong tập thể hoặc không hoàn thành nhiệm vụ hoặc sai phạm.

Hai là, thay đổi phương thức tuyển chọn, thi tuyển, bầu cử, bổ nhiệm cán bộ

Tạo cơ chế tuyển dụng, thi tuyển theo nguyên tắc “mở” và cạnh tranh công khai sẽ góp phần giảm tiêu cực trong xã hội, đó là hằng năm thường xuyên tổ chức thi tuyển công chức lãnh đạo cấp Phòng trở lên. Hiện nay đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất, phải xây dựng một đề án khoa học về đánh giá cán bộ nhằm lượng hóa các tiêu chí chính xác cho tất cả các ngành, các cấp từ đó mới tiến hành quy hoạch - đào tạo - bồi dưỡng - đánh giá sau đào tạo - bố trí, cất nhắc, điều động, luân chuyển - sử dụng - đãi ngộ - tôn vinh. Tiến hành cải cách chính sách tiền lương quốc gia, trước mắt cần thực hiện ngay 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.

Minh bạch hóa việc bầu cử, bổ nhiệm là điều kiện để nhân dân có thể tham gia vào công tác xây dựng Đảng, cụ thể là việc giám sát quyền lực, các điều kiện, tiêu chuẩn cán bộ phải được lượng hóa rõ ràng, tránh tình trạng chung chung “hiểu thế nào cũng được”, bằng cấp chỉ là điều kiện “cần”, điều kiện “đủ” phải là vận dụng các lý thuyết được đào tạo vào thực tiễn có hiệu quả.

Ba là, phân công rõ ràng giữa chức năng lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng và chức năng quản lý của Nhà nước đối với công tác cán bộ.

Thể chế hóa sự lãnh đạo của Đảng một cách rõ ràng, cụ thể: Việc gì cần xin ý kiến cấp ủy? việc gì cấp ủy không cần can thiệp? cấp ủy chịu trách nhiệm công việc ở mức độ nào? Càng đưa các quy định cụ thể thì bộ máy vận hành càng tốt, tránh chồng chéo không biết quyền lực nằm trong tay

ai? Có những nơi Bí thư quyết định vì thủ trưởng yếu và có những nơi thì ngược lại.

Khi Đảng đưa đảng viên của mình giữ các vị trí lãnh đạo trong chính quyền thì nhân sự đó phải chịu trách nhiệm hoàn toàn và vô điều kiện trước pháp luật (bởi pháp luật là chủ trương, đường lối của Đảng đã được thể chế hóa) và không còn phụ thuộc vào cấp ủy khi xử lý sai phạm. Cần khẳng định rằng vai trò của cấp ủy không hề giảm trong trường hợp này mà nó sẽ xuất hiện tình tiết mới đó là Đảng phải chọn nhân sự mới tốt hơn để thay thế. Thống nhất một cơ quan đầu mối quản lý cán bộ của cả hệ thống chính trị hiện nay.

Bốn là, sáp nhập các cơ quan Đảng và Nhà nước có chức năng, nhiệm vụ tương đồng

Không nhất thiết Nhà nước có cơ quan nào thì Đảng phải có cơ quan đó, trong khi đó mục tiêu của Đảng là tinh giản tổ chức bộ máy và biên chế nhằm tiết kiệm ngân sách Nhà nước để chi cho đầu tư phát triển. Có thể sáp nhập các cơ quan Đảng và Nhà nước có chức năng, nhiệm vụ tương đồng như: Ban Tổ chức - ngành Nội vụ, Ủy ban Kiểm tra - Thanh tra Nhà nước, Văn phòng cấp ủy - Văn phòng UBND, Ban Dân vận - UBMTTQVN - Dân tộc, Ban Tuyên giáo - ngành Thông tin truyền thông, Trường (Trung tâm) Chính trị - ngành Giáo dục và đào tạo (mô hình này tỉnh Quảng Ninh đã thực hiện thí điểm), rõ ràng chúng ta đã tiết kiệm được 06 biên chế cấp trưởng, tiết kiệm được cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc, phục vụ cho chức danh cấp trưởng, tiền lương và phụ cấp chức vụ cấp trưởng...Tuy nhiên trong từng cách làm phải có lộ trình và bước đi cụ thể, làm thí điểm, tổng kết đánh giá ưu, khuyết điểm, hạn chế, nguyên nhân. Đánh giá chính xác, khách quan nếu thành công thì nhân rộng, tránh rập khuôn một cách máy móc giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị khi có các điều kiện về kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh khác nhau./.

ThS. Phạm Đình Lương

Phó Giám đốc Trung tâm Hỗ trợ xã hội - Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh.

Tài liệu tham khảo:

1. C. Mác, Ph. Ăngghen, VI Lênin, Hồ Chí Minh về xây dựng đảng, Nxb. QĐND.H. 2012.
2. (1) Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng Hà Nội 2016, tr203.
3. Giáo trình tư tưởng Hồ Chí Minh, Nxb.CTQG, H. 2005.
4. Giáo trình Xây dựng Đảng, Nxb.CTQG, H. 2004.
5. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề cán bộ và công tác cán bộ trong sự nghiệp đổi mới hiện nay, Nxb.CTQG. H. 1997.
6. Đảng Cộng sản cầm quyền, nội dung và phương thức cầm quyền của Đảng - Nhà xuất bản CTQG-ST Hà Nội 2011.
7. Luật Cán bộ - Công chức, ngày 13/11/2008
8. Luật Viên chức, ngày 15/11/2010.
9. Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.
10. 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.

Chia sẻ nội dung này

-
-
-
-
-
-
-
-