

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 6 khóa XIII của Đảng

TS. NGUYỄN THỊ TUYẾT MAI

Học viện Chính trị khu vực IV; Email: saigon2292012@gmail.com

Nhận ngày 4 tháng 1 năm 2024; chấp nhận đăng tháng 6 năm 2024.

Tóm tắt: Từ yêu cầu nhiệm vụ trọng tâm của đổi mới hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay là tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam cần phải có đội ngũ cán bộ, công chức vừa có đức, vừa có tài, có đủ năng lực thực hiện nhiệm vụ, bài viết đề xuất một số giải pháp cơ bản để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

Từ khóa: cán bộ, công chức; Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam; Nghị quyết Trung ương sáu, Khóa XIII.

Abstract: Given the essential task of renewing the political system in Vietnam, which is to continue building and perfecting the socialist rule-of-law state of Vietnam, there is a need for a team of cadres and civil servants with virtue, talent, and capability of fulfilling the tasks. This article proposes several basic solutions to build a team of cadres and civil servants that meet the requirements and tasks of building and perfecting the socialist rule-of-law state of Vietnam in the new period.

Keywords: cadres, civil servants; Socialist rule-of-law state of Vietnam; resolution of 6th Plenum, 13th Party Congress.

Một trong những nhiệm vụ trọng tâm của đổi mới hệ thống chính trị ở nước ta hiện nay được Hội nghị Trung ương 6, khóa XIII của Đảng đề ra là □Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân dưới sự lãnh đạo của Đảng⁽¹⁾. Để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ trọng tâm này nhất thiết phải có đội ngũ cán bộ, công chức vừa có đức, vừa có tài, có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng trong giai đoạn mới.

Để góp phần xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới đòi hỏi người cán bộ, công chức phải có uy tín, phải luôn luôn phấn đấu tu dưỡng, rèn luyện

tốt, phải trở thành tấm gương sáng về đạo đức, lối sống ở mọi lúc, mọi nơi trong mọi hoàn cảnh để được quần chúng tin yêu, quý trọng, có sức cảm hóa đối với mọi người. Trước hết là nêu gương trong xây dựng ý thức và lối sống thượng tôn Hiến pháp và pháp luật; kiên quyết, kiên trì đấu tranh, ngăn chặn, đẩy lùi tham nhũng, tiêu cực góp phần xây dựng nền hành chính nhà nước dân chủ, pháp quyền, trong sạch, chuyên nghiệp, công khai, minh bạch phục vụ nhân dân.

1. Kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và năng lực, phẩm chất của đội ngũ cán bộ

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến cán bộ và công tác cán bộ. Người cho rằng

“cán bộ là gốc của mọi công việc”; “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”; “Có cán bộ tốt, việc gì cũng xong” và Người khẳng định: “Đó là một chân lý nhất định”⁽²⁾. Chủ tịch Hồ Chí Minh coi “vấn đề cán bộ là một vấn đề rất trọng yếu, rất cần kíp”⁽³⁾ của Đảng, của cách mạng.

Trung thành với những chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Đảng ta khẳng định: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng”⁽⁴⁾. Tinh thần đó của Hội nghị Trung ương 3, khóa VIII tiếp tục được khẳng định trong các kỳ Đại hội tiếp theo. Tại Đại hội lần thứ XIII, Đảng ta coi công tác cán bộ là “then chốt của then chốt”⁽⁵⁾, có ý nghĩa quyết định mọi thắng lợi của cách mạng Việt Nam. Để hoàn thành trọng trách đó, Hội nghị Trung ương 6, khóa XIII đề ra mục tiêu xây dựng “đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đủ phẩm chất, năng lực, thực sự chuyên nghiệp, liêm chính” đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh, bền vững”⁽⁶⁾.

Về phẩm chất đạo đức, phẩm chất chính trị. Một nhân cách phát triển hoàn chỉnh phải được cấu thành từ hai thành tố cơ bản, đó là phẩm chất và năng lực. Trong đó phẩm chất - trước hết là phẩm chất đạo đức giữ vai trò quan trọng. Bởi lẽ muốn hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng vẻ vang thì người cán bộ, công chức phải có *đạo đức cách mạng* làm nền tảng. Không có đạo đức cách mạng thì dù tài giỏi đến mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân. Chủ tịch Hồ Chí Minh nói: “Có đạo đức cách mạng thì khi gặp khó khăn, gian khổ, thất bại, cũng không sợ sệt, rụt rè, lùi bước” Có đạo đức cách mạng thì khi gặp thuận lợi và thành công cũng vẫn giữ vững tinh thần gian khổ, chất phác...; không công thần, không quan liêu, không kiêu ngạo, không hủ hóa”⁽⁷⁾.

Chính đạo đức là cơ sở, là nền tảng để cán bộ, công chức xác định rõ hơn vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của mình trong việc xây dựng nền tư pháp chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, liêm chính, phụng sự Tổ quốc,

phục vụ nhân dân theo cơ chế Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ và phương châm: dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng.

Cùng với phẩm chất đạo đức, phẩm chất chính trị cũng là một trong những thành tố cấu thành phẩm chất trong cấu trúc nhân cách của người cán bộ, công chức mà nội dung cốt lõi là kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; giữ vững bản chất giai cấp công nhân của Đảng, kiên quyết đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, bảo vệ Hiến pháp và pháp luật của Nhà nước; có tinh thần yêu nước nồng nàn, đặt lợi ích quốc gia - dân tộc lên trên hết, phấn đấu vì một Việt Nam dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Chính những phẩm chất chính trị này sẽ giúp cho người cán bộ, công chức có cơ sở lý luận và thực tiễn để xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trên cơ sở các nguyên tắc pháp quyền, bảo đảm “quyền lực nhà nước là thống nhất, có sự phân công rành mạch, phối hợp chặt chẽ và kiểm soát hiệu quả giữa các cơ quan nhà nước trong thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp”⁽⁸⁾.

Về năng lực. Thành tố thứ hai trong cấu trúc nhân cách là “Năng lực” - tức là khả năng thích nghi, thích ứng với môi trường (xã hội, tự nhiên, nhân tạo) của con người; là kiến thức, tư duy sáng tạo, kỹ năng cần có để giúp cho một cá nhân làm việc hiệu quả hơn so với những người khác.

Nói cách khác “năng lực” là tổ hợp những phẩm chất, trình độ, kỹ năng, hành vi tạo cho con người khả năng thích nghi, thích ứng để hoàn thành một công việc nào đó với chất lượng cao.

Để góp phần xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, ngoài phẩm chất (đạo đức và phẩm chất chính trị) ra người cán bộ, công chức phải có năng lực, tức là phải có kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm và tác phong làm việc một cách tích cực, khoa học, hiệu quả và biết vận dụng chúng vào các tình huống trong xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp

quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Muốn vậy, người cán bộ, công chức phải có kiến thức về nhà nước, về pháp luật; nắm vững quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa cũng như những đặc điểm, đặc trưng cơ bản của nhà nước đó. Trên cơ sở những hiểu biết về nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, tùy thuộc vào chức năng, nhiệm vụ, vị trí việc làm của mình mà cán bộ, công chức sẽ có những đóng góp nhất định trong việc xây dựng nền hành chính nhà nước, nền tư pháp chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, liêm chính, phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Chính vì vậy mà một trong những nhiệm vụ quan trọng được Hội nghị Trung ương 6, khóa XIII đề ra, là: “**Đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến, giáo dục nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên và Nhân dân về Hiến pháp và pháp luật, về yêu cầu, nhiệm vụ tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới**”⁽⁹⁾.

Năng lực không phải là một đặc điểm tĩnh, không tự nhiên mà có. Năng lực có quá trình hình thành, phát triển. Quá trình đó gắn với học tập, thực hành và sự trải nghiệm của bản thân mỗi một con người. Do đó nâng cao nhận thức về nhà nước, về pháp luật, nắm vững quan điểm của Đảng ta về xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa; tham gia tích cực vào các hoạt động của nền hành chính quốc gia, hay những trải nghiệm trong việc bảo vệ công lý, bảo vệ quyền con người, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, bảo vệ lợi ích nhà nước v.v.. là cơ hội để cán bộ, công chức thể hiện năng lực thực tiễn của bản thân trong xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Uy tín là một trong những điều kiện để người cán bộ, công chức hoàn thành tốt vai trò, trách nhiệm của mình trước tập thể, cộng đồng, xã hội. Uy tín là khái niệm chỉ sự tín nhiệm, tin cậy, mến phục thậm chí là kính trọng của những người xung quanh (cá nhân, tập thể, cộng đồng) đối với một cá nhân (hay tập thể) nào đó.

Uy tín không phải là thuộc tính bẩm sinh. Để có uy tín mỗi người (cũng như tập thể) phải tu dưỡng phẩm chất, đạo đức, có lối sống giản dị,

trong sạch; nâng cao trình độ nhận thức, trình độ chuyên môn-nghề nghiệp vụ; mở rộng các mối quan hệ xã hội, nhất là quan hệ với đồng nghiệp, với cộng sự, với những người xung quanh; rèn luyện các kỹ năng (nhất là kỹ năng mềm); biết giữ lời hứa, nói đi đôi với làm, nhất quán giữa lời nói với việc làm v.v.. thì người cán bộ, công chức mới có được sự tin yêu của quần chúng, mới trở thành tấm gương sáng, tiêu biểu cho quần chúng noi theo.

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói: “**Trước mặt quần chúng, không phải ta cứ viết lên trán chữ “cộng sản” mà ta được họ yêu mến. Quần chúng chỉ quý mến những người có tư cách, đạo đức. Muốn hướng dẫn nhân dân, mình phải làm mực thước cho người ta bắt chước**”⁽¹⁰⁾. Hồ hào dân tiết kiệm, mình phải tiết kiệm trước đã⁽¹¹⁾. Nếu cán bộ, đảng viên không gương mẫu thì không thể có uy tín trước nhân dân, không thể lãnh đạo được nhân dân, không thể thúc đẩy phong trào cách mạng tiến lên phía trước được. Người còn nhấn mạnh: “**một tấm gương sống còn có giá trị hơn một trăm bài diễn văn tuyên truyền**”⁽¹²⁾.

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đang là xu thế của thời đại, mở ra cơ hội hợp tác rộng rãi cho các quốc gia, trong đó có Việt Nam. Nghị quyết 22-NQ/TW, ngày 10/4/2013 của Bộ Chính trị *Về hội nhập quốc tế* khẳng định: Chủ động và tích cực hội nhập quốc tế là định hướng chiến lược lớn của Đảng; là sự nghiệp của toàn dân và của cả hệ thống chính trị dưới sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Nhà nước; là quá trình vừa hợp tác vừa đấu tranh; kiên định lợi ích quốc gia, dân tộc.

Đến nay, Việt Nam đã thiết lập quan hệ ngoại giao với gần 200 nước, nâng cấp quan hệ và tạo ra mạng lưới đối tác chiến lược/đối tác toàn diện với hơn 30 nước; ký kết 16 hiệp định thương mại tự do (FTA) với sự tham gia của khoảng 60 nền kinh tế. Đây vừa là thời cơ, vừa là thách thức lớn đối với chúng ta trong việc giữ vững ổn định chính trị, an ninh quốc gia; trong xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ, thỏa mãn khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc.

Nghị quyết 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về công tác cán bộ đã đề ra mục tiêu đến năm 2030 có từ 40% đến 50% cán bộ cấp chiến lược đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tổng cục, cục, vụ, phòng và tương đương ở Trung ương, từ 50% đến 60% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh có từ 25 - 35% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế⁽¹²⁾. Để làm việc có hiệu quả trong môi trường quốc tế, ngoài yêu cầu về lập trường chính trị vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, người cán bộ, công chức Việt Nam phải có hiểu biết nhất định về các nền văn hóa khác nhau trên thế giới; nắm vững luật pháp quốc tế; có khả năng giao tiếp với các chủ thể khác nhau.

2. Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam

Thứ nhất, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho cán bộ, công chức. Chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống là những giá trị cốt lõi của một nhân cách. Các giá trị này về cơ bản được hình thành một cách tự giác thông qua giáo dục. Không có giáo dục thì hệ tư tưởng chính trị hay những giá trị đạo đức tốt đẹp khó có thể được truyền bá, lan tỏa một cách rộng rãi trong xã hội nói chung, trong cán bộ, công chức nói riêng.

Hiện nay, một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, lười học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; Sống ích kỷ, thực dụng, cơ hội, vụ lợi, chỉ lo thu vén cá nhân, không quan tâm đến lợi ích tập thể; ganh ghét, đố kỵ, so bì, tị nạnh v.v..⁽¹³⁾. Những biểu hiện này cho thấy không ít cán bộ, công chức không đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới của công cuộc xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của dân, do dân và vì dân. Trước tình hình đó tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, "Đẩy mạnh tuyên

truyền, phổ biến, giáo dục, nâng cao nhận thức về Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam"⁽¹⁴⁾ cho cán bộ, công chức theo tinh thần Nghị quyết Trung ương sáu, Khóa XIII là giải pháp cấp thiết không chỉ cho trước mắt mà cho cả tương lai.

Thứ hai, tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác tuyển dụng, đánh giá, đào tạo cán bộ, công chức. Đây là những nội dung hết sức cơ bản của công tác cán bộ. V.I.Lênin từng nói rằng "Nghiên cứu con người, tìm những cán bộ có bản lĩnh. Hiện nay đó là then chốt, nếu không thế thì tất cả mọi mệnh lệnh và quyết định sẽ chỉ là mớ giấy lộn"⁽¹⁵⁾. Tuyển dụng cán bộ, công chức phải căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị từ đó xác định vị trí việc làm, nhu cầu nguồn nhân lực để tuyển dụng. Tránh tình trạng nể nang, cục bộ, thiếu công khai, minh bạch. Đặc biệt, phải hướng đến việc xóa bỏ tư duy "biên chế suốt đời" và thực hiện phương châm "có lên, có xuống, có vào, có ra" trong tuyển dụng công chức.

Đánh giá cán bộ, công chức là một khâu quan trọng của công tác cán bộ. Đánh giá đúng sẽ là cơ sở cho việc đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ; đó còn là động lực kích thích sự phấn đấu vươn lên của cán bộ, công chức. Ngược lại, đánh giá sai sẽ ảnh hưởng không tốt đến việc bổ nhiệm, đề bạt, bố trí cán bộ.

Theo kết luận của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về công tác cán bộ, việc "Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến"⁽¹⁶⁾.

Để khắc phục tình trạng trên, Hội nghị Trung ương sáu, khóa XIII chủ trương "hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, tiêu chuẩn nghiệp vụ, tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao bằng sản phẩm cụ thể và sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp"⁽¹⁷⁾. Việc đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều và phải có thái độ khách quan, toàn diện, theo quan điểm lịch sử - cụ thể, tránh tư tưởng, chủ quan, hẹp hòi, định kiến.

Trong mọi hoàn cảnh, nhất là trong điều kiện cuộc cách mạng khoa học - kỹ thuật hiện đại, của kinh tế tri thức và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, vấn đề đào tạo và đào tạo lại là việc làm hết sức cần thiết. Tri thức của nhân loại không ngừng được bổ sung, công nghệ luôn luôn thay đổi, sản xuất không ngừng phát triển, nhu cầu con người ngày một cao v.v.. tất cả đòi hỏi nguồn nhân lực nói chung, đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng phải luôn luôn cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, khoa học quản lý. Có như vậy mới đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra. V.I.Lênin từng nói rằng "Người ta chỉ có thể trở thành người cộng sản khi biết làm giàu trí óc của mình bằng sự hiểu biết tất cả những kho tàng tri thức mà nhân loại đã tạo ra"⁽¹⁸⁾.

Thứ ba, thực hiện nghiêm các quy định của Đảng về trách nhiệm nêu gương. Nêu gương là một trong những giải pháp hết sức cơ bản của công tác cán bộ. Muốn có đội ngũ cán bộ, công chức đủ phẩm chất, năng lực và uy tín đáp ứng yêu cầu xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam thì thực hiện giải pháp nêu gương là điều hết sức cần thiết.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói: "Lấy gương người tốt, việc tốt để hàng ngày giáo dục lẫn nhau là một trong những cách tốt nhất để xây dựng Đảng, xây dựng các tổ chức cách mạng, xây dựng con người mới, cuộc sống mới"⁽¹⁹⁾. Trung thành với những chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Đảng ta yêu cầu các tổ chức của Đảng, các cán bộ, đảng viên phải "Thực hiện nghiêm các quy định của Đảng về trách nhiệm nêu gương, chức vụ càng cao càng phải gương mẫu, trước hết là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương. Đảng viên tự giác nêu gương để khẳng định vị trí lãnh đạo, vai trò tiên phong, gương mẫu, tạo sự lan tỏa, thúc đẩy các phong trào cách mạng"⁽²⁰⁾.

Cùng với việc biểu dương, khen thưởng, ghi nhận những đóng góp to lớn của các tấm gương sáng, tiên tiến, điển hình, có sức lan tỏa và thúc đẩy phong trào cách mạng đi lên, chúng ta cũng cần đấu tranh, phê phán, thậm chí lên án những tấm

gương "phản diện" Phải "nhân cái đẹp, dẹp cái xấu", "lấy cái tích cực đẩy lùi tiêu cực" thông qua con đường tự phê bình và phê bình.

Thứ tư, kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ; chống chạy chức, chạy quyền. Đây là quyết tâm chính trị lớn của Đảng ta nhằm tạo sự đột phá trong công tác cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Bên cạnh những kết quả đạt được, trong thời gian qua, công tác cán bộ còn nhiều khe hở, lỗ hổng, tồn tại nhiều hạn chế, yếu kém. Cơ chế kiểm soát quyền lực và chế tài xử lý vi phạm ở nhiều lĩnh vực chưa có hoặc có nhưng chưa cụ thể, hiệu quả thực thi thấp, việc chống "chạy chức, chạy quyền" hiệu quả chưa cao. Tại Đại hội lần thứ XIII, Đảng ta đánh giá: "Cơ chế kiểm soát quyền lực trong Đảng và Nhà nước chưa đầy đủ, đồng bộ, hiệu lực, hiệu quả chưa cao. Việc thể chế hóa, cụ thể hóa một số chủ trương, nghị quyết của Đảng thành pháp luật của Nhà nước chưa đầy đủ, kịp thời"⁽²¹⁾. Chính những hạn chế, lỗ hổng này là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng vẫn còn cán bộ thiếu gương mẫu, tham nhũng, lãng phí, lợi ích nhóm, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ.

Để khắc phục tình trạng trên, một trong những giải pháp để xây dựng và hoàn thiện Nhà nước Việt Nam hiện nay được Hội nghị Trung ương 6, khóa XIII đề ra, là: "Hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực nhà nước" Mọi quyền lực phải được kiểm soát chặt chẽ bằng cơ chế, phải được ràng buộc bằng trách nhiệm, quyền lực đến đâu trách nhiệm đến đó, quyền lực càng cao trách nhiệm càng lớn; lạm dụng, lợi dụng quyền lực phải bị truy cứu trách nhiệm và xử lý"⁽²²⁾.

Thứ năm, cải cách chính sách tiền lương để tạo động lực cho cán bộ, công chức phấn đấu, toàn tâm, toàn ý với công việc được giao. Chính sách tiền lương là một bộ phận đặc biệt quan trọng của hệ thống chính sách kinh tế - xã hội, liên quan trực tiếp đến đời sống người hưởng lương, góp phần to lớn trong xây dựng hệ thống chính trị, nền hành chính tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Bên cạnh kết quả đạt được, chính sách tiền lương của chúng ta hiện nay vẫn còn những hạn chế, bất cập. Việc thiết kế hệ thống bảng lương còn mang nặng tính bình quân, chưa phù hợp với vị trí việc làm; Tiền lương nhìn chung chưa thực sự bảo đảm đời sống người lao động và gia đình người hưởng lương; chưa tạo được động lực, động viên được cán bộ, công chức, người lao động gắn bó, tận tâm với công việc, nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác v.v..

Để khắc phục tình trạng trên, trong nhiều năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã tiến hành một số lần cải cách tiền lương vào các năm 1960, năm 1985, năm 1993, năm 2003 v.v.. và đã có một số kết luận về vấn đề tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công. Nhờ đó tiền lương trong khu vực công của cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang đã từng bước được cải thiện, góp phần nâng cao đời sống của người hưởng lương.

Để phát huy các kết quả đạt được; để tiền lương thực sự là nguồn thu nhập chính bảo đảm đời sống người lao động và gia đình người hưởng lương; trả lương đúng là đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực v.v.. tại Kỳ họp thứ 6, Quốc hội Khóa XV (tháng 11/2023), Quốc hội nước ta đã quyết định, từ ngày 1/7/2024, thực hiện cải cách tổng thể chính sách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương khóa XII. Hy vọng đợt cải cách tổng thể chính sách tiền lương lần này sẽ là động lực nâng cao năng suất lao động và hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động, góp phần xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của dân, do dân, vì dân.

Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ. Do đó, 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 là vấn đề rất trọng yếu, rất cần kíp của Đảng, của cách mạng nói chung, của chủ trương tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam nói riêng.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác cán

bộ của Đảng và Nhà nước thời gian qua cũng còn không ít hạn chế, bất cập. Để khắc những tồn tại và yếu kém đó việc tìm ra những giải pháp để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất đạo đức trong sáng, phẩm chất chính trị vững vàng, đủ năng lực, thực sự chuyên nghiệp, liêm chính, góp phần xây dựng nền hành chính tư pháp chuyên nghiệp, pháp quyền; bộ máy nhà nước tinh gọn, trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả v.v.. là điều hết sức cần thiết trong giai đoạn hiện nay./.

(1), (6), (8), (9), (14), (17) Đảng Cộng sản Việt Nam (2022), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XIII*, Nxb. CTQG Sự thật, H., tr.38, 41, 45, 45, 44, 59.

(2), (3) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Nxb. CTQG, H., T.5, tr.280, 313.

(4) Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII*, Nxb. CTQG Sự thật, H., tr.66.

(5) Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII*, Nxb. CTQG Sự thật, H., tr.6.

(7) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Nxb. CTQG, H., T.11, tr.603.

(10) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Nxb. CTQG, H., T.6, tr.16.

(11) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Nxb. CTQG, H., T.1, tr.284.

(12) <http://www.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/chi-tiet-van-ban/id/4251.html>

(13) Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, H., tr.28.

(15) V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, Nxb. CTQG, H., T.44, tr. 449.

(16) <http://www.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/chi-tiet-van-ban/id/4251.html>.

(18) V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, Nxb. CTQG, H., T.41, tr.36.

(19) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Nxb. CTQG, H., T.15, tr.672.

(20) Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. CTQG, H., T.I, tr.184.

(21) Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. CTQG, H., T.II, tr.217.

(22) Đảng Cộng sản Việt Nam (2022), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII*, Nxb. CTQG Sự thật, H., tr.65.