

Một số vấn đề đặt ra trong việc phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp

Ngày nhận bài: 20/05/2025 | Ngày phản biện: 22/05/2025 | Ngày xuất bản: 27/05/2025

Tác giả: Phùng Danh Cường (Đại học công nghiệp Hà Nội); Phan Huy Trường (Đại học công nghiệp Hà Nội)

Tóm tắt: Công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp có vai trò quan trọng đối với sự nghiệp cách mạng Việt Nam, đó là một trong những nội dung lớn về chính sách cán bộ của Đảng, Nhà nước Việt Nam. Trong bài viết này, nhóm tác giả chỉ ra những vấn đề tồn tại, mâu thuẫn trong quá trình thực hiện và đưa ra một số kiến nghị đối với công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp.

1. Nhận thức chung về cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội

Phát hiện, sử dụng cán bộ có tài, có bản lĩnh, năng lực nổi trội vào vị trí, cương vị lãnh đạo, quản lý các cấp lãnh đạo công cuộc đổi mới, đưa đất nước phát triển hướng tới thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, là một trong những nội dung nhiệm vụ trọng tâm của Đảng trong thực hiện chiến lược sử dụng cán bộ. Thực hiện nội dung đó, trong thực tiễn, xuất hiện một số vấn đề bất cập, cần sự phân tích, đánh giá, đề ra hướng giải pháp mang tính khuyến nghị, đảm bảo công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp đạt hiệu quả cao, để lãnh đạo công cuộc xây dựng, phát triển đất nước hướng tới giàu mạnh hùng cường và thực hiện mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”⁽¹⁾.

Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo công cuộc đổi mới ở Việt Nam, trong lãnh đạo, đối với cán bộ, đảng viên và nhân dân, Đảng luôn khuyến khích tinh thần năng động, sáng tạo của cán bộ, đảng viên, mọi tầng lớp nhân dân tham gia sự nghiệp xây dựng và bảo

vệ Tổ quốc. Gần 40 năm đổi mới đất nước, dưới sự lãnh đạo của Đảng, những thành tựu đạt được của Việt Nam, đã khẳng định đường lối đổi mới là đúng đắn, phù hợp với quy luật khách quan và phát huy mạnh mẽ tinh thần năng động, sáng tạo, sự nỗ lực của toàn Đảng, toàn dân, thành tựu đạt được, có sự đóng góp rất quan trọng và to lớn của nhiều thế hệ cán bộ lãnh đạo, quản lý với bản lĩnh chính trị vững vàng, năng lực tổng kết thực tiễn sắc bén, với tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung.

Do đó, việc phát hiện và sử dụng “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...khuyến khích bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung. 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”(2). Đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng được Đảng quan tâm chỉ đạo và thực hiện.

Bản lĩnh là sự thống nhất biện chứng của lập trường, phẩm chất và năng lực chính trị, trung thành với lợi ích của Đảng, của quốc gia, dân tộc và nhân dân; kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; kiên định mục tiêu, lý tưởng về độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; kiên định đường lối đổi mới của Đảng vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Năng lực nổi trội là tư duy khoa học, phương pháp làm việc khoa học và năng lực tổng hợp, phân tích, dự báo tình hình, có khả năng phát hiện những mâu thuẫn, thách thức, thời cơ, thuận lợi, vấn đề mới; năng động, sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động ở lĩnh vực, địa bàn công tác được phân công; phải thực sự năng động, có tư duy đổi mới sáng tạo vì lợi ích chung; có quyết tâm chính trị cao, hành động quyết liệt, dám đương đầu với khó khăn, thách thức, “Là hạt nhân quy tụ và phát huy sức mạnh tổng hợp của hệ thống chính trị”(3).

Như vậy, cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội là người có bản lĩnh chính trị vững vàng trên cơ sở lập trường của giai cấp công nhân, tuyệt đối trung thành với lý tưởng cách mạng, với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đặt lợi ích của Đảng, của dân

tộc, của giai cấp lên trên; có phẩm chất, năng lực vượt trội, là người có trí tuệ sâu rộng, có tri thức, có lý tưởng chính trị, có động cơ sống trong sáng vì xã hội; là người có chính kiến, quyết đoán, dũng cảm, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, có năng lực sáng tạo, có năng lực tư duy vượt trội, có sự tự tin và độc lập cao trong đánh giá và hành động, đảm nhiệm lãnh đạo, quản lý một tổ chức, công việc hay một lĩnh vực phức tạp và thực hiện công tác đạt hiệu quả, chất lượng cao và có khả năng hội nhập quốc tế.

Do vậy, công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội là giao nhiệm vụ và những quyền hạn tương xứng để cán bộ phát huy năng lực, phẩm chất, khả năng lãnh đạo, quản lý cơ quan, đơn vị, ngành, lĩnh vực và cao hơn là đóng góp đối với sự phát triển kinh tế, xã hội, lãnh đạo công cuộc đổi mới, xây dựng và phát triển đất nước Việt Nam hướng tới thực hiện mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”⁽⁴⁾.

2. Thành tựu đạt được trong phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp

Thành tựu của gần 40 năm đổi mới của Việt Nam, đã tạo thế và lực cho đất nước ngày càng lớn mạnh, chính trị, xã hội ổn định, niềm tin của nhân dân đối với Đảng, vào công cuộc xây dựng xã hội xã hội chủ nghĩa được củng cố. Việt Nam đang trong thời kỳ “dân số vàng”, sự phát triển đất nước, nhưng đất nước đang đối mặt với thách thức và thời cơ đan xen, hiện nay “tình hình thế giới và khu vực tiếp tục có nhiều thay đổi rất nhanh, phức tạp, khó lường. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế tiếp tục tiến triển, nhưng cũng đang bị đe dọa bởi sự trỗi dậy của chủ nghĩa dân tộc cực đoan, cạnh tranh chiến lược... Cách mạng công nghiệp lần thứ tư phát triển mạnh mẽ, tạo đột phá trên nhiều lĩnh vực, mang đến cả thời cơ và thách thức đối với mọi quốc gia. Các nước trên thế giới và Việt Nam có những điều chỉnh chiến lược và phương thức phát triển nhằm thích ứng với tình hình mới. Khu vực Châu Á – Thái Bình Dương tiếp tục có vị trí chiến lược ngày càng quan trọng (...), khi đó, dù đạt được những thành tựu rất quan trọng, rất đáng tự hào, nhưng đất nước ta vẫn đứng trước nhiều khó khăn, thách thức (...) Công tác lãnh đạo, quản lý, (...) còn nhiều bất cập (...). Đấu tranh bảo vệ chủ quyền quốc gia, toàn vẹn lãnh thổ còn nhiều thách thức...”⁽⁵⁾. Tình hình trong nước, quốc tế đã và đang đặt ra yêu cầu, trọng trách, trách nhiệm to lớn đối với đội ngũ lãnh

đạo, quản lý các cấp trong việc “chèo lái con thuyền” cách mạng Việt Nam, đưa Việt Nam vượt qua khó khăn, thử thách, tận dụng thời cơ, đẩy lùi nguy cơ, đưa đất nước Việt Nam phát triển nhanh mạnh, vững chắc.

Trên thế giới, nhiều nước điều chỉnh chiến lược phát triển lấy kinh tế, mở rộng hợp tác là hướng ưu tiên, trong quan hệ quốc tế thực hiện theo hướng kết hợp giữa đối thoại với đấu tranh ngoại giao, cạnh tranh và hợp tác, toàn cầu hóa trở thành xu thế tất yếu. Trước tình hình đó, Việt Nam có thể tận dụng thời cơ thuận lợi để phát triển nhưng phải đối mặt với thách thức, đan xen, cạnh tranh gay gắt. Và trước bối cảnh đó, việc phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội để lãnh đạo đất nước tận dụng thời cơ, vượt qua khó khăn thử thách, phát triển theo xu thế chung của thế giới là yêu cầu nhiệm vụ quan trọng hiện nay.

Việt Nam, sau gần 40 năm đổi mới, việc phát hiện và sử dụng cán bộ, đặc biệt là cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp của Đảng Cộng sản Việt Nam, đạt được những thành tựu to lớn, có giá trị, ý nghĩa quan trọng.

Một là, chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ từng bước được bổ sung, hoàn thiện và ngày càng cụ thể, chặt chẽ, phù hợp với thực tiễn, là cơ sở khách quan để thực hiện nhiệm vụ phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội vào vị trí quản lý, lãnh đạo các cấp đạt kết quả và hiệu quả cao.

Thực tiễn, chỉ đạo chiến lược của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, ban hành nghị quyết, chỉ thị, quy định về công tác phát hiện và sử dụng cán bộ, trong đó, Trung ương Đảng có sự quan tâm đối với cán bộ, đặc biệt là cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội. Ban Chấp hành Trung ương ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, 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”; Quy định số 08-QĐi/TW, ngày 25-10-2018, 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” Kết luận số 23-KL/TW ngày 10/12/2021 của “Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ kiểm tra các cấp sang công tác ở các ngành, các cấp và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các ngành, các cấp về làm công tác kiểm tra, giám sát của Đảng”; Ban Chấp hành Trung ương đã ban hành Quy định số 80-

QĐ/TW ngày 18/8/2022 về “phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử”, Quy định số 80-QĐ/TW về quản lý cán bộ; Quy định số 214-QĐ/TW, ngày 02/01/2020 của Bộ Chính trị về “khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý”; Quy định số 65-QĐ/TW ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị về “luân chuyển cán bộ”.

Chủ trương, nghị quyết của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Trung ương Đảng là cơ sở để thực hiện công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp, đáp ứng yêu cầu công cuộc xây dựng và phát triển đất nước trong thời kỳ mới, trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Hai là, chủ trương của Đảng về công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội được bổ sung, phát triển, mang tính cụ thể, tính toàn diện, đồng bộ là cơ sở đảm bảo công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực thực hiện đạt hiệu quả cao.

Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 17/11/2022, Nghị quyết xác định các quan điểm chỉ đạo là khơi dậy khát vọng phát triển, tinh thần khởi nghiệp quốc gia, đổi mới sáng tạo; phát huy giá trị tinh hoa văn hóa dân tộc, bản lĩnh và trí tuệ con người Việt Nam và truyền thống của giai cấp công nhân, vai trò xung kích, đi đầu của đội ngũ trí thức và doanh nhân Việt Nam, Nghị quyết là cơ sở khách quan cho việc thực hiện công tác phát hiện, sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp. Ban Chấp hành Trung ương khóa XII ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, 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”. Nghị quyết số 26-NQ/TW đã bổ sung, phát triển và xác định 5 quan điểm chỉ đạo về công tác cán bộ. Ngày 2-1-2020, Bộ Chính trị ban hành Quy định số 214-QĐ/TW, quy định “Khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý”. Chủ trương, quan điểm của Đảng về công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội được cụ thể hóa trong Văn kiện Đại hội XIII của Đảng với nội dung: xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, gắn với xây dựng người đứng đầu các tổ chức, các địa phương, chủ trương đó được từng bước triển khai trong thực tiễn xây dựng, phát triển đất nước hiện nay.

Ba là, Những kết quả đạt được của công tác sử dụng cán bộ, phản ánh phần nào thành tựu trong việc phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp, đây là một trong những nhân tố tạo nên thành công của sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam và khẳng định chủ trương của Đảng về công tác phát hiện và sử dụng cán bộ là đúng, phù hợp thực tiễn.

Trong báo cáo kết quả giám sát của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, cho thấy: số lượng cán bộ, công chức toàn quốc tính đến hết ngày 31/12/2012 là 535.528 người. Về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, đến thời điểm báo cáo, số lượng tiến sĩ là 2.209 người (0,4%), thạc sĩ là 19.666 người (3,7%), cử nhân (đại học) là 278.198 người (51,9%); số công chức đã được đào tạo về lý luận chính trị là 251.110 người (46,9%).

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đã được nâng lên một bước. Đến năm 2012, đã có 53.974 cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đại học trở lên (24,8%); tỉ lệ đã đào tạo về quản lý nhà nước là 103.902 người (47,8%)...đến hết 31/12/2012, số lượng này đã là 1.699.288 người, trong đó, số tuyển dụng mới năm 2010 là 79.838 người, năm 2011 là 89.211 người, năm 2012 là 94.515 người; số lượng tiến sĩ là 12.199 (0,7%), 70.923 thạc sĩ (4,2%), 731.506 cử nhân đại học (43%); tỉ lệ tuyển dụng tăng dần qua từng năm"⁽⁶⁾. Kết quả thực hiện đạt được: "tỷ lệ cán bộ lãnh đạo quản lý dưới 40 tuổi công tác ở ban, bộ, ngành trung ương là 6,22%; ở cấp tỉnh là 6,41%; cấp huyện dưới 35 tuổi là 6,5%; tỷ lệ cán bộ lãnh đạo nữ diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý công tác tại địa phương tăng hai lần trong ba nhiệm kỳ qua, từ 10% lên 20%; tỷ lệ cán bộ lãnh đạo nữ công tác ở các ban, bộ, ngành trung ương là 13,03%"⁽⁷⁾.

Kết quả của chính sách cán bộ, hình thành đội ngũ cán bộ bản lĩnh chính trị vững vàng, giữ vững lập trường, quan điểm của Đảng, có phẩm chất đạo đức, lối sống lành mạnh, có ý thức tổ chức kỷ luật, tích cực học tập, đổi mới tư duy, nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là ở cấp chiến lược có tư duy đổi mới, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; sử dụng, kết hợp yêu cầu công việc, chú trọng đến năng lực, phẩm chất đạo đức, tạo điều kiện khách quan cho việc thu hút cán bộ về công tác tại tuyến cơ sở, địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn và đặc biệt khó khăn, phát huy hiệu quả trong thực tiễn. Đây là thành tựu của công tác

phát hiện và sử dụng cán bộ của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Bốn là, công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp có nhiều đổi mới, dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch.

Thực tiễn, công tác đánh giá cán bộ, quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý gắn với các khâu của công tác cán bộ, bảo đảm sự thống nhất giữa các cấp trong hệ thống chính trị, đã đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Thể hiện trong công tác điều động, luân chuyển cán bộ, tạo điều kiện để cán bộ thực hiện vai trò ở các vị trí khác nhau, từ đầu nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng đến ngày 30/09/2020, Trung ương đã "luân chuyển, điều động 33 đồng chí Ủy viên Trung ương Đảng và 6 đồng chí Ủy viên dự khuyết Trung ương Đảng giữ chức bí thư các tỉnh ủy, thành ủy; 2 đồng chí ủy viên trung ương và 3 đồng chí Ủy viên dự khuyết Trung ương Đảng giữ chức phó bí thư các tỉnh ủy, thành ủy; 30 đồng chí Ủy viên trung ương và 3 đồng chí Ủy viên dự khuyết Trung ương Đảng giữ chức bộ trưởng và tương đương... Các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương đã luân chuyển 1.003 cán bộ từ cấp tỉnh về cấp huyện và 888 cán bộ từ cấp huyện lên cấp tỉnh; 5.202 cán bộ từ cấp huyện về cấp xã và 2.753 cán bộ từ cấp xã lên cấp huyện"⁽⁸⁾, việc luân chuyển điều động cán bộ khẳng định rõ chủ trương của Đảng trong việc sử dụng cán bộ. Cùng với đó là công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng được coi trọng, tăng cường, với phương châm "không có vùng cấm, không có ngoại lệ, không có đặc quyền", kỷ cương, kỷ luật của Đảng và pháp luật của Nhà nước được đề cao. Việc xử lý kiên quyết, kịp thời, nghiêm minh đối với những tổ chức, cá nhân vi phạm và công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng đã có tác dụng cảnh tỉnh, cảnh báo, răn đe và phòng ngừa, ngăn chặn tham nhũng, quan liêu, tiêu cực, đã củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân đối với Đảng.

Những thành tựu đạt được về phát triển kinh tế - xã hội, tạo thế và lực cho đất nước, trong những năm thực hiện đổi mới ở Việt Nam, khẳng định công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội vào cơ quan lãnh đạo, quản lý các cấp là đúng, phù hợp thực tiễn, khẳng định hiệu quả của chủ trương, chiến lược của Đảng đối với công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội. Bên cạnh những thành tựu đạt được, thực tiễn công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản

lĩnh, năng lực nổi trội vào vị trí lãnh đạo, quản lý đang đối diện nhiều khó khăn, thách thức, tồn tại hạn chế.

3. Những hạn chế của việc phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội vào vị trí quản lý, lãnh đạo các cấp

Thực tiễn, đó là công tác phát hiện và sử dụng cán bộ hiện vẫn còn một số hạn chế, “năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của một số tổ chức cơ sở đảng còn thấp...Chính sách cán bộ chưa thực sự tạo động lực để cán bộ toàn tâm, toàn ý với công việc; chưa có cơ chế bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung”⁽⁹⁾. Và đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị đông nhưng chưa đủ mạnh. Công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội được thực hiện, nhưng cách làm, quy trình thực hiện ở nhiều địa phương, nhiều nơi chưa phù hợp, còn nhiều hạn chế, thể hiện, đó là “một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa tiên phong, gương mẫu; tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ vẫn còn diễn biến phức tạp”⁽¹⁰⁾.

Thông báo kết luận số 43-TB/TW đã chỉ ra rằng: có 86/128 (chiếm 67,2%) địa phương, cơ quan, đơn vị có một số trường hợp thiếu điều kiện, tiêu chuẩn hoặc sai về quy trình, thủ tục; cả nước có 55.697/2.169.908 trường hợp thiếu tiêu chuẩn, điều kiện, chiếm 2,56% so với tổng số được rà soát ⁽¹¹⁾. Căn cứ kết quả rà soát, Ban Bí thư đã ban hành kết luận chỉ đạo các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị nghiêm túc rút kinh nghiệm, kịp thời chấn chỉnh công tác cán bộ..., chỉ ra hạn chế trong việc sử dụng cán bộ, đó là: “Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, mặc dù đã có nhiều đổi mới như vẫn còn không ít trường hợp chưa phản ánh đúng thực chất... Năng lực đội ngũ cán bộ chưa đồng đều; nhiều cán bộ thiếu tính chuyên nghiệp”⁽¹²⁾.

Hạn chế trong công tác phát hiện và sử dụng cán bộ làm xuất hiện một số vấn đề cần giải quyết trong công tác này, đó là, mâu thuẫn giữa thể chế, pháp luật, những quy định được xây dựng, kiện toàn, cơ sở đảm bảo công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội thực hiện tốt nhưng thực tiễn thực hiện công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản bản lĩnh, năng lực nổi trội còn thiếu sự chặt chẽ, tính hiệu lực, hiệu quả trong thực hiện công tác này chưa được thực hiện hiệu quả.

Thể chế, pháp luật, quy định về công tác cán bộ, được đề ra: Tại Kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XIV đã thông qua Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức. Luật sửa đổi, bổ sung 28/86 điều của Luật Cán bộ, công chức và 15/62 điều của Luật Viên chức nhằm thể chế hóa các chủ trương của Đảng về công tác cán bộ trong thời kỳ mới ⁽¹³⁾.

Trong thực tiễn, công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực còn hạn chế, là: “nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi.... Thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi... Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém; nhiều cán bộ, trong đó có cả cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, ... và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế”⁽¹⁴⁾. Hạn chế đó, được Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam tổng kết và đánh giá, chỉ ra, và hạn chế xuất phát từ: “tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị vẫn còn công kênh, nhiều tầng nấc, nhiều đầu mối; hiệu lực, hiệu quả hoạt động chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ.... Việc phân công, phân cấp, phân quyền giữa các ngành, các cấp và trong từng cơ quan, tổ chức chưa hợp lý, mạnh mẽ và đồng bộ; còn tình trạng bao biện, làm thay hoặc bỏ sót nhiệm vụ..... trách nhiệm giải trình còn hạn chế”⁽¹⁵⁾.

Đảng Cộng sản Việt Nam là chủ thể lãnh đạo thống nhất về công tác cán bộ từ trung ương đến địa phương, đề ra phương hướng, chỉ đạo chiến lược: “tập trung 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. Xây dựng, hoàn thiện chính sách phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài; có cơ chế bảo vệ những cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung”⁽¹⁶⁾. Nhưng trong thực hiện công tác phát hiện và sử dụng cán bộ còn tồn tại, hạn chế. Đó là, việc thực hiện công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội ở một số địa phương này chưa thực hiện theo đúng sự chỉ đạo của Trung ương.

Ở một số địa phương, cơ sở và tổ chức, tình trạng bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện xảy ra ở một số nơi, gây bức xúc trong dư luận xã hội. Kết quả thanh tra của Bộ Nội vụ đã chỉ ra, thời gian từ tháng 01-2016 đến hết tháng 9/2018, Bộ Tài nguyên và Môi trường (TN&MT) còn tồn tại, thiếu sót về điều kiện, tiêu chuẩn trong

việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Cụ thể, có 01 trường hợp thiếu bằng cao cấp lý luận chính trị, 57 trường hợp thiếu bằng trung cấp lý luận chính trị; 4 người thiếu chứng chỉ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên, chuyên viên chính hoặc tương đương. Ngoài ra, 36 trường hợp chưa có chứng chỉ bồi dưỡng năng lực, kỹ năng lãnh đạo cấp vụ, cấp phòng hoặc tương đương, trong đó có 3 người thiếu tại thời điểm bổ nhiệm. Thanh tra Bộ Nội vụ chỉ rõ, một số lao động hợp đồng làm chuyên môn, nghiệp vụ tại đơn vị sự nghiệp công lập nhưng được bổ nhiệm chức vụ quản lý...." (17). Đó là mâu thuẫn xuất hiện trong việc thực hiện công tác phát hiện và sử dụng cán bộ.

Bên cạnh đó tồn tại và xuất hiện vấn đề, là đại bộ phận cán bộ là những người có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống trong sáng, lành mạnh, làm việc cống hiến vì lợi ích chung, nhưng thực tiễn đời sống kinh tế - xã hội, tồn tại một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa tiên phong, gương mẫu; tình trạng suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ vẫn còn diễn biến phức tạp⁽¹⁸⁾, hệ quả tồn tại này đã làm ảnh hưởng không nhỏ đến công tác phát hiện và sử dụng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội của Đảng.

Hiện nay, môi trường làm việc tạo sự dân chủ, công bằng, gắn với chế độ đãi ngộ phù hợp, tạo điều kiện để đội ngũ cán bộ thực hiện vai trò, nhiệm vụ, công việc được giao đạt hiệu quả, làm việc thực sự hết lòng, hết sức vì nhiệm vụ, vì công việc, vì nhân dân, đó là cơ sở để thực hiện việc phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh năng lực nổi trội được thực hiện tốt, nhưng thực tiễn vẫn còn tồn tại, đó là một bộ phận cán bộ làm việc chưa thực sự làm việc vì công việc, vì lợi ích chung, vì nhân dân.

Nguyên nhân khách quan: do trong việc thực hiện, sự tác động của kinh tế thị trường, trong công cuộc đổi mới kinh tế, xã hội, ở Việt Nam, công tác này phải vừa làm, vừa rút kinh nghiệm nên chưa lường hết được những tác động của mặt trái cơ chế thị trường, hội nhập quốc tế, chưa có sự chuẩn bị thật kỹ về lập trường, tư tưởng và cả cách thức tiếp cận mới đối với cán bộ. Bên cạnh đó, các thế lực thù địch thực hiện âm mưu và hoạt động "diễn biến hòa bình" chống phá các nước xã hội chủ nghĩa, trong đó có Việt Nam, chúng không ngừng thực hiện mọi hành động, với những thủ đoạn chống phá nhằm chia rẽ nội bộ Đảng và phá hoại mối quan hệ gắn bó giữa Đảng với nhân dân, đặc biệt chống phá công tác cán bộ của Đảng.

Nguyên nhân chủ quan, một bộ phận cán bộ, đảng viên thiếu tu dưỡng, rèn luyện, giám sát ý chí chiến đấu, việc tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, các nghị quyết, chỉ thị, quy định về xây dựng, chỉnh đốn Đảng ở một số nơi chưa đầy đủ, các nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình ở nhiều nơi còn buông lỏng; đánh giá, sử dụng, bố trí cán bộ còn nể nang, cục bộ, chưa chú trọng phát hiện và có cơ chế thật sự đề trọng dụng người có đức, có tài; những sai sót, vi phạm không được phê phán, xử lý nghiêm minh; Công tác kiểm tra, giám sát, giữ gìn kỷ cương, kỷ luật ở nhiều nơi, nhiều cấp chưa thường xuyên; đấu tranh với những vi phạm còn nể nang, không nghiêm túc⁽¹⁹⁾.

Ngoài ra, nguyên nhân, trong đánh giá của Đảng về công tác cán bộ, đã chỉ ra, do “nhận thức và ý thức trách nhiệm của một số cấp uỷ, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên. Kết luận của Trung ương Đảng chỉ ra, về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ còn thiếu quyết liệt, chưa thường xuyên, nghiêm túc; ít kiểm tra đôn đốc và chưa có chế tài xử lý nghiêm; Một số nội dung trong công tác cán bộ chậm được đổi mới..... chính sách cán bộ còn bất cập, chưa phát huy tốt tiềm năng của cán bộ.... chưa có cơ chế đủ mạnh để kiểm soát chặt chẽ quyền lực. Chưa có biện pháp hữu hiệu để kịp thời ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng chạy chức, chạy quyền và những tiêu cực trong công tác cán bộ.... Công tác bảo vệ chính trị nội bộ chưa được đầu tư, quan tâm đúng mức;... Còn coi nhẹ công tác sơ kết, tổng kết thực tiễn..... xây dựng và phát triển lý luận về cán bộ và công tác cán bộ”⁽²⁰⁾. Do đó, công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội chưa đạt như mục tiêu, nhiệm vụ trong việc phát huy vai trò, năng lực, bản lĩnh cán bộ để lãnh đạo đất nước, thực hiện thành công công cuộc đổi mới, thực hiện mục tiêu: dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, lãnh đạo đất nước phát triển.

4. Một số khuyến nghị

Từ một số khía cạnh phân tích, theo chúng tôi, để thực hiện công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội đạt hiệu quả cao, góp phần khắc phục hạn chế, giải quyết tốt vấn đề đặt ra, cần chú trọng triển khai thực hiện một số khuyến nghị sau:

Về phía Đảng, Nhà nước: thực hiện nghiêm, nhất quán Đảng lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ. Đây vừa là định hướng, vừa là giải pháp cơ bản, nhằm cụ thể hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo môi trường, cơ chế thúc đẩy đổi mới mạnh mẽ, toàn diện và bảo vệ cán bộ, công tác cán bộ. Thực hiện nghiêm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo việc đổi mới, sắp xếp và quản lý tổ chức bộ máy, biên chế của hệ thống chính trị; bảo đảm tính tổng thể, đồng bộ, liên thông.

Về phía ban, bộ, ngành và các địa phương: Đổi mới mạnh mẽ phương pháp tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị. Khẩn trương ban hành cơ chế hữu hiệu lựa chọn, bố trí đúng cán bộ tốt, thực sự có đức, có tài, có khát vọng cống hiến, thực sự vì nước, vì dân vào các vị trí lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị; sàng lọc, đưa ra khỏi vị trí công tác đối với những người không đủ phẩm chất, năng lực, uy tín. Thực hiện Kết luận số 121-KL/TW, ngày 24 tháng 01 năm 2025, kết luận của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về Tổng kết Nghị quyết số 18 NQ/TW, ngày 25/10/2017, gắn chặt chẽ với chủ trương, chỉ đạo của Trung ương Đảng trong thực hiện nội dung, nhiệm vụ tiếp tục sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị năm 2025 (Kết luận số 126-KL/TW ngày 14/2/2025) hiện nay; thực hiện tốt công tác chính trị, tư tưởng, tạo sự thống nhất cao trong Đảng, trong hệ thống chính trị và sự đồng thuận trong Nhân dân về cuộc cách mạng tinh gọn tổ chức bộ máy, nâng cao hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan, đơn vị, tổ chức trong hệ thống chính trị.

Dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác tuyển dụng, quy hoạch, điều động, luân chuyển, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, bổ nhiệm cán bộ, tạo cơ chế cạnh tranh lành mạnh trong công tác bổ nhiệm, công khai các tiêu chuẩn cán bộ, đặc biệt quan tâm đến đạo đức, tài năng, trình độ, năng lực cán bộ, tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm những sai phạm trong công tác cán bộ; bảo vệ vững chắc chính trị nội bộ; thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ; đổi mới phương pháp đánh giá, nhận xét cán bộ. Kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ, đấu tranh chống sự tha hóa quyền lực, tham nhũng, lợi ích nhóm, chống chạy chức, chạy quyền. Tăng cường công tác tổng kết thực tiễn để hoàn thiện các quy định trong công tác cán bộ.

Về phía cán bộ: Đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ trong thực tiễn đời sống kinh tế - xã hội cơ quan đơn vị; thường xuyên trau dồi, rèn luyện bản lĩnh, phẩm chất cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ thời kỳ mới; xây dựng cơ chế, chính sách sử dụng cán bộ có đức, có tài, có bản lĩnh, năng lực. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ, hoàn chỉnh tiêu chí về tiêu chuẩn, điều kiện cán bộ cấp chiến lược.

Do giới hạn của bài viết, nhóm tác giả chỉ ra một số khía cạnh của công tác phát hiện và sử dụng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội. Thực hiện những nội dung, nhiệm vụ của công tác này, đó là quá trình hiện thực hóa chủ trương, chiến lược của Đảng Cộng sản Việt Nam về "xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu" để hình thành đội ngũ "đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ"⁽²¹⁾, góp phần lãnh đạo công cuộc đổi mới, xây dựng, phát triển đất nước, lãnh đạo đất nước Việt Nam hướng tới thực hiện mục tiêu: dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh và hướng tới giàu mạnh, hùng cường./.

Tài liệu tham khảo

- (1), (2), (4), (5), Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.56, tr.178-179, tr.56, tr.31-32, tr.193-194,
- (3) Bộ Chính trị, Quy định số 214-QĐ/TW, ngày 2-1-2020, Về khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý, tr.2.
- (6) Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2013), Báo cáo Kết quả giám sát "Việc thực hiện chính sách, pháp luật trong công tác tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức", Báo cáo số 535/BC-UBTVQH13, ngày 22/10/2013.
- (7) Cao Văn Thống, Vũ Trọng Lâm, (2020), Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới, Nxb. Chính trị Quốc gia sự thật, Hà Nội, tr.179.
- (8), (9), (10), (11) (12) (16) (18) (21), Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 2, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.193-194, tr.223, tr.223, tr.194, tr.196, tr.230, tr.223, tr.230,
- (14) Xem: Nghị quyết số 26-NQ/TW, Ngày 19/5/2018, Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 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, tr.1
- (15) Xem: Nghị quyết số 18-NQ/TW, Ngày 25/10/2017, Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII): về Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

(17) <https://dangcongsan.vn/noi-hay-dung/bo-nhiem-can-bo-thieu-tieu-chuan-trach-nhiem-nguoi-dung-dau-530996.html>. Thứ tư, 07/08/2019, xem ngày 10/4/2024)

(13) [xem:https://quochoi.vn/hoatdongcuaquochoi/cackyhoppquochoi/quochoikhoaXIII/Pages/danh-sach-ky-hop.aspx?ItemID=43548&CategoryId=0](https://quochoi.vn/hoatdongcuaquochoi/cackyhoppquochoi/quochoikhoaXIII/Pages/danh-sach-ky-hop.aspx?ItemID=43548&CategoryId=0), ngày 24/12/2019, xem ngày 26/12/2024

(19) Xem: Nghị quyết số 12-NQ/TW, Ngày 16/1/2012, Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI): Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay.

(20) Xem: Nghị quyết số 26-NQ/TW, Ngày 19/5/2018, Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 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.