

# MỘT SỐ Ý KIẾN VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI CÁN BỘ Ở NƯỚC TA

TS NGUYỄN MINH ĐOAN

Đại học Luật Hà Nội

## 1. Về tuyển chọn cán bộ.

Hiện nay, nước ta đang bước sang thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong bối cảnh có nhiều thời cơ, thuận lợi mới, nhưng cũng có không ít khó khăn thách thức mới, đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ ngang tầm, có đầy đủ bản lĩnh, phẩm chất cách mạng, năng lực, trí tuệ và khả năng tổ chức thực tiễn để lãnh đạo nhân dân xây dựng thành công CNXH.

Những năm qua, công tác cán bộ ở nước ta đã có những thành công nhất định, nhiều người có tài, có đức đã được tuyển chọn, được bố trí vào những cương vị phù hợp và đã phát huy được tài năng của mình trong việc lãnh đạo, quản lý đất nước. Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, công tác cán bộ cũng còn những hạn chế, bất cập nhất định, dẫn đến một số người không xứng đáng về tài, đức vẫn được chọn để giữ các chức vụ quan trọng trong bộ máy của các tổ chức. Chính những hạn chế, thiếu sót của công tác cán bộ đã "*là nguyên nhân của mọi nguyên nhân*"<sup>1</sup> dẫn đến những sai lầm, hạn chế và khuyết điểm trong lãnh đạo phát triển kinh tế - xã hội. Do vậy, muốn nâng cao hiệu lực và hiệu quả lãnh đạo, quản lý của mỗi cơ quan, tổ chức nói riêng, của cả hệ thống chính trị nói chung, cần phải đổi mới công tác cán bộ và chính sách đối với cán bộ để có một đội ngũ cán bộ giỏi, có năng lực, có kinh nghiệm, có phẩm chất chính trị và đạo đức cách mạng đáp ứng được những nhu cầu, đòi hỏi của thời kỳ đổi mới - thời kỳ công nghiệp hoá,

hiện đại hoá.

Việc phát hiện và tuyển chọn cán bộ ở nước ta thường thông qua bầu cử hoặc lấy phiếu tín nhiệm; theo sự gợi ý của một cá nhân hay tổ chức nào đó; thông qua việc tổ chức thi tuyển... Mỗi cách thức phát hiện, tuyển chọn nêu trên đều có những ưu điểm và hạn chế nhất định. Trong số những yếu tố có ảnh hưởng tới việc phát hiện và tuyển chọn cán bộ, quan trọng hơn cả có lẽ là những thông tin về các ứng viên và động cơ, trách nhiệm, lương tâm của những người có thẩm quyền tuyển chọn. Chẳng hạn, tuyển chọn cán bộ bằng hình thức bầu cử có ưu điểm là thể hiện sự dân chủ rộng rãi, phù hợp với ý chí, nguyện vọng của đa số, nhưng đôi khi ở một số nơi không có kết quả tốt do thông tin về các ứng viên không chính xác, không đầy đủ, do động cơ của những người tham gia bầu không vô tư, trong sáng và do nhiều nguyên nhân khác nữa. Còn nếu giao cho những người đứng đầu cơ quan, đơn vị tuyển chọn thì sẽ tạo được một ê kíp hiểu biết và làm việc cùng nhau tốt hơn, song nhiều khi do lợi ích cá nhân, cục bộ nên người đứng đầu có thể tuyển dụng, bổ nhiệm những người không xứng đáng (như con, cháu, người thân, người cùng phe cánh hoặc do những tác động tiêu cực khác) vào những vị trí, chức vụ quan trọng. Để có thông tin đầy đủ và chính xác về những người thực sự có tài, có đức, chúng ta nên mở rộng dân chủ, lấy phiếu tín nhiệm trong toàn thể cán bộ.

công chức (CB,CC) ở đơn vị; mỗi ứng viên được tự giới thiệu về những ưu điểm, khuyết điểm, năng lực của mình; tổ chức việc chất vấn đối với ứng viên để kiểm tra năng lực và những thông tin không tốt hoặc chưa rõ ràng về họ. Trong tuyển chọn cán bộ, cần có sự phân biệt về các loại cán bộ khác nhau như cán bộ lãnh đạo chính trị, cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn hay cán bộ đảng, cán bộ nhà nước, cán bộ đoàn thể... để từ đó đặt ra các tiêu chuẩn cụ thể cho mỗi loại cán bộ và cách thức tuyển chọn cho phù hợp. Tất cả những thông tin nêu trên cần được công khai trước trong những khoảng thời gian nhất định.

Hiện nay, việc tuyển chọn CB,CC ở một số nơi đang biến thành đặc quyền của cá nhân hay một số người. Mở rộng hơn, nhiều nơi đã chuyển đặc quyền của cá nhân thành đặc quyền của cả tập thể như chỉ tuyển chọn con em trong ngành hay bố mẹ nghỉ hưu thì con, cháu được thay thế (cha truyền con nối).

Như vậy, việc phát hiện và tuyển chọn cán bộ có chính xác, xứng đáng hay không xét đến cùng là phụ thuộc vào lương tâm và trách nhiệm của những người làm công tác phát hiện và tuyển chọn, cũng như thông tin về các ứng viên.

## 2. Về đào tạo cán bộ.

Để nâng cao phẩm chất, năng lực của đội ngũ CB,CC, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng đã khẳng định phải: *"Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức với chương trình, nội dung sát hợp; chú trọng đội ngũ cán bộ xã, phường. Đổi mới và đưa vào nề nếp việc thực hiện quy chế tuyển chọn, đề bạt, khen thưởng, kỉ luật, nghỉ hưu. Thực hiện nguyên tắc người phụ trách công việc có quyền hạn và trách nhiệm trong việc tuyển chọn, sử dụng cán bộ, công chức dưới quyền. Thanh lọc những kẻ tham nhũng, vô trách nhiệm; chuyển đổi công tác những người không đủ năng lực"*<sup>2</sup>.

Trong đào tạo CB,CC ở nước ta, vẫn còn lãng phí, bất cập, hầu như tổ chức nào trong hệ thống chính trị cũng có trường đào tạo: nhỏ thì là bồi dưỡng, lớn là đại học, học viện hoặc tương đương đại học. Do vậy, đội ngũ cán bộ quản lý và lãnh đạo ở nước ta buộc phải trải qua việc học tập ở các loại trường khác nhau, gây lãng phí về thời gian, về công sức, về ngân sách của Nhà nước và xã hội, đồng thời làm giảm thời gian và sức lực cống hiến của đội ngũ cán bộ. Chẳng hạn, thông thường cán bộ quản lý và lãnh đạo ở nước ta đều phải học qua các trường đào tạo của Đảng và trường đào tạo về quản lý nhà nước của Nhà nước hoặc một trường bồi dưỡng của tổ chức xã hội nào đó mà nội dung chương trình đào tạo của các loại trường này có những sự trùng lặp nhất định. Một số môn học đã được học ở Học viện Hành chính quốc gia rồi lại phải học lại ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; thậm chí, có môn còn được học ở một trường đại học chuyên ngành nào đó rồi. Việc đào tạo như vậy, dễ tạo ra sự nhầm lẫn, chất lượng và hiệu quả đào tạo sẽ không cao. Nếu chúng ta đào tạo theo mô hình cấp tín chỉ (những mảng kiến thức nào đã được tích lũy đủ thì không phải học lại nữa) thì sẽ tiết kiệm cho cán bộ lãnh đạo và quản lý được rất nhiều thời gian, công sức, tiền của trong việc phải học đi, học lại những môn học trùng lặp. Do vậy, cần có sự liên kết trong đào tạo giữa các trường của Đảng, Nhà nước và các tổ chức xã hội. Bởi xét đến cùng thì kinh phí của các loại hình đào tạo nói trên hầu hết đều là tiền ngân sách nhà nước.

## 3. Về bố trí cán bộ.

Những năm gần đây ở nước ta, chính sách luân chuyển cán bộ được thực hiện khá hiệu quả. Sự luân chuyển cán bộ đã tạo ra sinh khí mới, sự năng động của đội ngũ cán bộ, giảm bớt sức ỳ, hiện tượng bè cánh... Tuy nhiên, do quán triệt không tốt nên việc luân chuyển cán bộ thời gian qua ở một số cơ quan, đơn vị cũng có những

hạn chế nhất định như một số cán bộ được chuyển đến những lĩnh vực mà năng lực của họ bị hạn chế hoặc không được đào tạo đầy đủ nên không phát huy được. Về vấn đề này Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ VI đã nhấn mạnh: “*Có loại cán bộ làm công tác tổng hợp, nhưng không có loại cán bộ được coi như thích hợp với mọi công tác*”<sup>3</sup>.

Do vậy, không nên coi cán bộ cái gì cũng giỏi, cũng biết, để rồi cái gì cũng làm được. Nên chăng chỉ thực hiện việc luân chuyển đối với một số loại cán bộ, hoặc trong một phạm vi hẹp nào đó như cùng ngành, cùng lĩnh vực thì hiệu quả luân chuyển sẽ cao hơn. Nếu thực hiện việc luân chuyển cán bộ giữa những ngành, lĩnh vực không có liên quan về mặt chuyên môn với nhau thì sau mỗi lần luân chuyển, người “bị” luân chuyển lại phải được đào tạo lại. Rồi đến khi làm tốt được công việc mới thì lại được luân chuyển đến những lĩnh vực khác, cứ như vậy, cán bộ chủ yếu là giữ chỗ rồi đi học, vừa tốn kém công sức đào tạo cán bộ, vừa hạn chế hiệu quả công tác. Vì vậy, cần hiểu đúng nội dung tinh thần luân chuyển cán bộ của Đảng, tránh hiện tượng hiểu sai, hoặc lợi dụng chính sách này để vụ lợi vì những toan tính cá nhân.

Thời gian qua ở một số cơ quan, đơn vị xuất hiện loại cán bộ “*không thể thay thế*”. Chẳng hạn, có cán bộ do nhiều nguyên nhân khác nhau, trong thời gian rất dài không đảm nhiệm được công việc được giao, nhưng vẫn được giữ nguyên chức vụ trong khi công việc trên thực tế do người khác thực hiện. Ở một số cơ quan, đơn vị khác, việc thay thế cán bộ chỉ được thực hiện theo nguyên tắc là chỉ khi nào người giữ chức vụ đó nghỉ hưu, hoặc chuyển đi làm việc khác thì người khác mới có thể thay thế.

Khi đã bổ nhiệm cán bộ thì nên “chính danh”, nghĩa là, giao chức vụ thì đồng thời cũng giao đầy đủ nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm. Không nên để chức vụ

“quyền vụ trưởng” hay “quyền trưởng phòng”... quá lâu trong khi pháp luật không quy định những chức vụ như vậy. Bởi vì, những người này thường không đầy đủ quyền hạn để quyết định mọi công việc cần thiết trong khi nguyên tắc pháp chế đòi hỏi các vị trí quan trọng không thể thiếu ở bất kì thời điểm nào.

#### 4. Về chính sách đối với cán bộ.

Chính sách đối với cán bộ có ảnh hưởng rất lớn đến công tác cán bộ. Điều 8 Hiến pháp Việt Nam năm 1992 quy định: “*Các cơ quan nhà nước, cán bộ, viên chức nhà nước phải tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân; kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí và mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền*”. Cán bộ không được hưởng bất cứ một đặc quyền, đặc lợi nào. Tuy nhiên, để tạo điều kiện tốt nhất cho cán bộ làm việc và cống hiến, chúng ta thường có những chính sách ưu đãi nhất định đối với cán bộ. Song những chính sách này phần lớn lại do chính người đứng đầu cơ quan, đơn vị hay đội ngũ cán bộ chủ chốt đề ra, cho nên trong thực tế chính sách đối với cán bộ thường bị lợi dụng để biến cán bộ từ “đầy tớ” trung thành của nhân dân trở thành “ông chủ” của nhân dân, thành những người được hưởng những “đặc quyền, đặc lợi” một cách hợp pháp. Vì vậy, nhiều người có mơ ước được làm cán bộ, song động cơ phấn đấu của họ làm cán bộ không phải để cống hiến mà vì lợi ích cá nhân, theo họ thì được làm cán bộ là con đường làm giàu nhanh và dễ dàng nhất. Thiết nghĩ, cần phải có những chính sách đối với cán bộ để sao cho những người làm cán bộ giữ các chức vụ quan trọng là vì trách nhiệm đối với đất nước, phù hợp với năng lực của mỗi người. Việc giữ các chức vụ quan trọng đó là vinh dự, trách nhiệm của mỗi người chứ không phải vì vụ lợi.

5. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác cán bộ.

Để nâng cao hiệu quả công tác cán bộ ở nước ta, trong thời gian tới, theo chúng tôi cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

*Một là*, công khai đầy đủ chính sách cán bộ và những chính sách đối với cán bộ để mọi người đều biết mà phấn đấu, theo dõi, kiểm tra để thực hiện cho chính xác. *"Thực hiện tốt quy chế dân chủ, mở rộng dân chủ trực tiếp ở cơ sở, bảo đảm cho dân tiếp xúc dễ dàng các cơ quan công quyền, có điều kiện kiểm tra cán bộ, công chức, nhất là những người trực tiếp làm việc với dân"*<sup>4</sup>.

*Hai là*, xây dựng, hoàn thiện cơ chế phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với những người có đức, có tài để xây dựng đội ngũ cán bộ thực sự có chất lượng, đặc biệt là những cán bộ chủ chốt. Hoàn thiện cơ chế bầu cử, bổ nhiệm cán bộ, đề cao trách nhiệm của những người tiến cử, nâng cao quyền hạn và trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trong việc tuyển chọn, đánh giá, sử dụng những cán bộ dưới quyền. Việc bầu cử và bãi miễn các chức vụ phải thực sự dân chủ và thường xuyên, tránh hiện tượng tiêu cực ảnh hưởng đến công tác cán bộ.

Không nên bố trí một người giữ một chức vụ quá lâu. Thực hiện chế độ thông tin đầy đủ và sự đánh giá chính xác về các ứng viên vào những chức vụ quan trọng, thường xuyên đánh giá năng lực và phẩm chất của đội ngũ CB,CC dựa trên tiêu chuẩn và hiệu quả công việc thực tế mà họ đảm nhiệm. Kiên quyết, không nể nang trong việc thay thế, loại bỏ những cán bộ không đủ năng lực, kém phẩm chất hay vi phạm pháp luật.

*Ba là*, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, phát triển CB,CC. Tổ chức lại theo hướng liên thông hoặc đào tạo theo tín chỉ

ở các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo và quản lý ở tất cả các cấp đào tạo. Khắc phục tình trạng có quá nhiều trường và sự đào tạo trùng lặp về nội dung chương trình như hiện nay, gây tốn kém, lãng phí và hiệu quả đào tạo thấp.

*Bốn là*, phân định rõ việc lãnh đạo cán bộ với việc quản lý và sử dụng cán bộ. Người quản lý và sử dụng cán bộ phải có quyền tuyển chọn cán bộ dưới quyền và phải chịu trách nhiệm về sự tuyển chọn đó. Quy định rõ trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị đối với những hoạt động của những người dưới quyền.

*Năm là*, thực hiện trẻ hoá từng bước đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý. Chú trọng những người đã được đào tạo, thực hiện đúng đắn chủ trương luân chuyển cán bộ, bảo đảm tính liên tục, kế thừa và phát triển của đội ngũ cán bộ, tránh việc luân chuyển cán bộ tùy tiện dẫn đến hiệu quả thấp hoặc do những động cơ cá nhân.

*Sáu là*, thực hiện tốt việc giáo dục chính trị, tư tưởng và ý thức trách nhiệm đối với nhân dân, với đất nước của đội ngũ CB,CC. Phải làm sao để CB,CC thực sự tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân, kiên quyết đấu tranh chống mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền, sách nhiễu đối với nhân dân. Đẩy mạnh cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí trong hoạt động của đội ngũ CB,CC. Xử lý cương quyết và triệt để những CB,CC có hành vi tham nhũng, lãng phí, vi phạm pháp luật. Thực hiện khoán chi và thực hành tiết kiệm trong việc sử dụng tài sản công của đội ngũ CB,CC ở tất cả các cấp, các ngành, các tổ chức.

*Bảy là*, nghiên cứu để thực hiện chế độ cán bộ giữ chức vụ trong bộ máy của tổ chức đảng kiêm luôn chức vụ trong bộ máy nhà nước nhằm giảm bớt đầu mối, thu gọn bộ máy, giảm sự chông chéo về công việc giữa bộ máy của Đảng với bộ máy của Nhà nước. Nên nghiên cứu để xây dựng

các tổ chức cơ sở đảng trong các cơ quan nhà nước khác với các đơn vị hành chính lãnh thổ. Nếu thực hiện chế độ kiêm chức giữa cán bộ đảng và chính quyền thì trong các cơ quan nhà nước nên bố trí cán bộ giữ chức vụ cao nhất của tổ chức đảng kiêm luôn chức vụ cao nhất của chính quyền. Việc bố trí như vậy mới thể hiện đúng tinh thần của đảng cầm quyền, đồng thời tạo nên sự thống nhất và thuận lợi cho việc Đảng lãnh đạo và Nhà nước quản lý.

Tám là, thực hiện việc phổ biến công khai, chính xác, đầy đủ các thông tin cần thiết về các ứng viên vào các chức vụ cần tuyển chọn. Xây dựng quy chế thông tin và thường xuyên đánh giá về năng lực, phẩm chất, uy tín, hiệu quả công việc của từng cán bộ thông qua nhiều kênh, nhiều nguồn thông tin khác nhau trong đó có thăm dò

đur luận xã hội.

Chín là, xây dựng, hoàn thiện và thống nhất các chính sách đối với đội ngũ CB,CC các cấp. Tiến hành công khai, minh bạch các chính sách đối với đội ngũ CB,CC. Nếu có thể thì chuyển tất cả những thu nhập hợp pháp, chính đáng của đội ngũ CB,CC vào lương của họ. Nghiêm cấm cán bộ lãnh đạo và quản lý các cấp, ngành, các địa phương tùy tiện đặt ra những chính sách có lợi cho CB,CC nhưng có hại cho Nhà nước hoặc cho nhân dân. Việc đãi ngộ phải tương xứng với cống hiến và phải gắn liền với trách nhiệm của CB,CC□

1,3. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI, NXB ST, H. 1997, tr.27, 122.

2, 4. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, NXB CTQG, H. 2001, tr. 127-218.

\* \* \* \* \*

## PHÂN CẤP QUẢN LÝ NGÂN SÁCH NHÀ NƯỚC...

(Tiếp theo trang 9)

Cần có các cơ chế thích hợp để tăng cường tính minh bạch, công khai trong QLNSNN ở các cấp chính quyền, đồng thời tăng cường hoạt động kiểm tra, giám sát của các cơ quan có thẩm quyền nhằm bảo đảm tính hiệu quả của QLNSNN, trong đó cần đề cao vai trò của các cơ quan dân cử và của Kiểm toán nhà nước. Tăng cường trách nhiệm giải trình của mỗi cấp chính quyền trong QLNSNN không chỉ với cấp trên, mà trước hết là với trước HĐND và người dân ở địa phương đó.

Cần nhận thức rằng phân cấp QLNSNN là một quá trình khó khăn, phức tạp, chịu sự tác động của nhiều yếu tố. Phân cấp QLNSNN đem lại nhiều lợi ích, song nó cũng chứa đựng các rủi ro tiềm tàng. Có lẽ điều làm nhiều người lo ngại là tăng cường phân cấp trong khi năng lực quản lý của

CQĐP còn yếu sẽ dẫn đến những hậu quả tai hại. Song, cũng không thể chờ cho CQĐP có đủ năng lực QLNSNN thì mới phân cấp, bởi vì CQĐP sẽ khó có đủ năng lực khi mà họ không được thử nghiệm để phát triển năng lực đó. Vì vậy, cách làm hợp lý nhất là mở rộng phân cấp cho địa phương trên cơ sở thử nghiệm, thí điểm từng bước và có lựa chọn; đồng thời tăng cường các biện pháp bồi dưỡng đào tạo đội ngũ cán bộ địa phương đi đôi với thực thi các biện pháp giám sát và xử phạt nghiêm khắc□

1. Báo cáo chung của Chính phủ Việt Nam và Ngân hàng Thế giới: Việt Nam quản lý chi tiêu công để tăng trưởng và giảm nghèo, NXB.Tài chính, 2005, T.1, tr. 97 và tr. 93.

2, 3, 6. Sdd, T.2, tr. 6, 68, 99.

4, 5. Ngân hàng Thế giới: Phân cấp ở Đông Á - để chính quyền địa phương phát huy tác dụng, NXB. Văn hoá - Thông tin, H. 2005, tr. 117, 144.