

BỆNH QUAN LIÊU TRONG CÔNG TÁC BỐ TRÍ, SỬ DỤNG, ĐỀ BẠT VÀ BỎ NHIỆM CÁN BỘ *vấn đề và giải pháp khắc phục*

GS HOÀNG CHÍ BẢO*

1. Quan liêu trong công tác cán bộ nói chung và tác hại của nó

Công tác cán bộ (CTCB) gắn liền với công tác tổ chức. Tổ chức - cán bộ (TCCB) đi liền nhau, cùng phát sinh tác dụng trong thực tiễn, tùy thuộc vấn đề này được giải quyết đúng đắn hay sai lầm mà tác dụng đó là tích cực, thúc đẩy tiến bộ và phát triển hay tiêu cực, gây ra hậu quả làm trì trệ bộ máy, lãng phí nguồn lực, nhất là nhân lực, thậm chí làm hư hỏng cán bộ, biến dạng quyền lực và suy thoái cả đạo đức.

Thuật ngữ "Tổ chức cán bộ" định hình thành một thuật ngữ khoa học, được sử dụng phổ biến trong khoa học tổ chức, khoa học quản lý và rộng hơn là trong khoa học chính trị. Không có tổ chức nào trở thành hiện thực sống động nếu không có *con người và hoạt động* với một cơ cấu nhất định và những yêu cầu xác định về chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng những đòi hỏi của hoạt động trong tổ chức ấy. Tổ chức khác nhau về chức năng, nhiệm vụ và phương thức hoạt động thì tất yếu sẽ khác nhau về việc bố trí nhân sự lãnh đạo, quản lý, về cơ cấu số lượng, chất lượng nguồn nhân lực mà ta thường gọi chung là cán bộ (cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ, chuyên viên và chuyên gia, công chức, viên chức, nhân viên). Trong một chế độ xã hội nhất định, có

rất nhiều tổ chức khác nhau, ngoài những điểm khác nhau rất đặc thù thì các tổ chức vẫn có những điểm chung, giống nhau mang tính phổ biến. Ấy là mục đích hoạt động của mọi tổ chức đều hướng vào *phát triển mà bản chất chế độ quy định, do đó có những yêu cầu chung về phẩm chất và năng lực mà cán bộ thuộc tổ chức nào cũng phải đáp ứng*. Những yêu cầu chung đó sẽ được cụ thể hoá cho hợp với tính đặc thù của từng tổ chức.

Do đó, có thể nói, CTCB là *cốt lõi và thực chất* của công tác tổ chức.

Tổ chức mạnh nhờ có cán bộ tốt. Bố trí cán bộ không đúng, đánh giá cán bộ sai, chế độ chính sách cán bộ lạc hậu, quản lý và kiểm tra cán bộ bị xem nhẹ... thì sẽ làm suy yếu tổ chức, thậm chí có thể làm cho tổ chức bị biến dạng, thoái hoá, cả tổ chức lẫn con người có thể bị tha hoá từ quyền lực tới nhân cách.

Mặt khác, công tác tổ chức bất hợp lý, chậm đổi mới cũng gây ảnh hưởng tiêu cực trực tiếp tới công tác cán bộ và chiều hướng phát triển của cán bộ.

Tổ chức là một chỉnh thể - hệ thống, nó là những bộ máy để hoạt động, vì hoạt động và phải tạo ra kết quả, hiệu quả nào đó. Trong một tổ chức, cán bộ và mọi người trong tổ chức đó thường xuyên đứng trước các mối quan hệ: *quan hệ giữa con người với thiết chế* (tức là bộ máy), *quan hệ giữa con người với thể chế* (tức là hệ thống luật lệ, quy định, quy tắc, quy chế, cơ chế, luật

* Học viện CTQG Hồ Chí Minh

THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI X CỦA ĐẢNG

pháp, nội quy...) và *quan hệ giữa những con người với nhau* (giữa lãnh đạo - quản lý với cán bộ, công chức, nhân viên, giữa đồng sự, đồng nghiệp với nhau, tức là giữa người với người). Những mối quan hệ này lại *động chứ không tĩnh, biến đổi chứ không bất biến, mở rộng chứ không đóng kín, nhiều chiều: trên dưới, ngang dọc, trong ngoài... chứ không một chiều mang tính áp đặt, xơ cứng*. Tóm lại, đây là một tập hợp đa dạng, phong phú các quan hệ xã hội chứ không giản lược, nghèo nàn, đơn điệu. Chỉ có trong tổ chức mạnh con người mới bộc lộ và phát huy được khả năng, tài năng, sức sáng tạo và sự phát triển hoàn thiện nhân cách của mình. Cái cốt yếu của chất lượng tổ chức là *dân chủ và công bằng*. Hai tiêu chí quan trọng này mà bị hạn chế, yếu kém, khiếm khuyết, thậm chí bị vi phạm thì mọi tiêu cực, lệch lạc trong các quan hệ tổ chức, quan hệ con người sẽ phát sinh, thậm chí mọi động lực phát triển sẽ bị triệt tiêu, mọi khả năng của cán bộ bị suy giảm, thậm chí làm tê liệt hoạt động và sức chiến đấu, kể cả tổ chức Đảng.

Trong nhiều nguyên nhân dẫn tới tình trạng đó có một nguyên nhân căn bản là *quan liêu*. Đáng lưu ý là, *đã quan liêu thì thường nảy sinh tham nhũng. Trong nhiều kẻ hở của tổ chức - lãnh đạo - quản lý dẫn tới tham nhũng có kẻ hở của quan liêu*.

Quan liêu đối lập với dân chủ, tham nhũng làm tổn hại nghiêm trọng tới công bằng; cả quan liêu và tham nhũng đều biểu hiện ra như là những phản dân chủ tệ hại nhất cần phải phòng ngừa và khắc phục.

Từ đó, có thể thấy, bệnh quan liêu trong CTCB không tách rời mà thường gắn liền với bệnh quan liêu trong công tác tổ chức. Chúng tác động và chi phối lẫn nhau theo quan hệ nhân quả. Đủ hiểu vì sao, đổi mới công tác tổ chức đồng thời là đổi mới CTCB và ngược lại.

Mặt khác, giải pháp phòng ngừa và khắc phục quan liêu trong công tác tổ chức và trong tình hình hiện nay, khi quan liêu đã trở thành một *trọng bệnh* và tham nhũng đã là *một quốc nạn*, nó tập nhiễm và lây lan trong các cơ quan Đảng, Nhà nước và hệ thống chính trị nói chung, thì bất cứ trong lĩnh vực công tác nào, kể

cả lĩnh vực CTCB, *phòng chống quan liêu phải đi liền với phòng chống tham nhũng. Đây là hai mặt của cùng một vấn đề, chống lại những phản dân chủ để xây dựng nền dân chủ, đảm bảo dân chủ và thực hành dân chủ trong xã hội*.

CTCB là công tác với con người, là một hoạt động thực tiễn liên quan đến các quan hệ con người, là lĩnh vực thường xuyên có sự tác động giữa tổ chức bộ máy với con người. Đây là tổ chức bộ máy mang tính đặc trưng quản lý nguồn nhân lực, có vai trò chức năng rất quan trọng mà ta thường gọi là cơ quan nhân sự, làm tham mưu cho cấp uỷ, cho chính quyền để đi tới những quyết định của tổ chức đối với con người. Những quyết định đó đều có ảnh hưởng trực tiếp tới cuộc sống, sinh mệnh chính trị, triển vọng phát triển, tương lai của cán bộ. Do vậy, hơn bất cứ lĩnh vực công tác nào, CTCB có vị trí *trọng yếu*, quyết định mạnh yếu, thành bại của phong trào. Hồ Chí Minh nhấn mạnh rằng, CTCB là công việc gốc của Đảng, cán bộ là gốc của phong trào. Người còn đặt vấn đề "*vi hạnh phúc mười năm trồng cây, vi hạnh phúc trăm năm trồng người*" (tức là phải có tầm nhìn xa trông rộng, trù tính đào tạo, bồi dưỡng con người như một chiến lược quan trọng bậc nhất). Người để lại hàng loạt chỉ dẫn sâu sắc, tinh tế về *phép dùng người*.

Lênin đặt cán bộ vào khâu trung tâm của công tác tổ chức. Cũng do đó, mọi công việc đều hướng tới con người. Trong *Di chúc*, Hồ Chí Minh căn dặn: *Công việc đầu tiên là công việc với con người*.

Tầm quan trọng và nội dung toàn diện của CTCB là như vậy, nên người được giao trọng trách thực hiện công tác này, nhất là người lãnh đạo cơ quan TCCB phải là người có những phẩm chất và năng lực xứng đáng với con người, cả tài cả đức, nhất là đạo đức. Họ phải là người công tâm, khách quan, không thiên tư thiên vị, động cơ trong sáng, không vụ lợi vị kỷ, là người giữ vững nguyên tắc, kỷ luật mà cũng là người thấu hiểu nhân tình thế thái, có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng. Một yêu cầu có tính lý tưởng đặt ra đối với công tác TCCB và người làm công tác TCCB là không

được phép mắc sai lầm chủ quan, định kiến, hẹp hòi, không rơi vào quan liêu tham nhũng, nghĩa là, người làm công tác TCCB phải là người có trình độ hiểu biết (khoa học), có vốn sống thực tiễn (kinh nghiệm), có phương pháp làm việc sáng tạo mà thận trọng, khách quan, toàn diện mà vẫn dám quyết, dám chịu trách nhiệm, phân minh rạch ròi, không có chuyện khuất tất, mờ ám, bè phái, lợi dụng chức quyền để vụ lợi, không ghen ghét đố kỵ với người hiền tài, cương trực, không vì kẻ xu nịnh dèm pha mà gạt bỏ những người tốt, người giỏi rất cần cho sự nghiệp chung (Đó là yêu cầu về đạo đức).

Nói tóm lại, công tác TCCB, người làm công tác TCCB phải nỗ lực cao nhất để đạt được *dân chủ* và *công bằng*. Hơn bất cứ lĩnh vực nào, CTCB (nói rộng ra là TCCB) phải có sức mạnh, khả năng phòng tránh tốt nhất, không bị tập nhiễm phải thói xấu quan liêu tham nhũng.

Đây là công tác đòi hỏi người phụ trách phải nâng cao tinh thần trách nhiệm và không ngừng rèn luyện đạo đức cách mạng, mà theo Hồ Chí Minh phải *chính tâm* và *thanh khiết*. Đã có không ít nơi, không ít người làm được như thế.

Song trên thực tế, lĩnh vực này đang là một tình huống có vấn đề, đang có rất nhiều yếu kém, sơ hở, cả những tiêu cực, tệ nạn, có nơi còn rất trầm trọng. Hậu quả mà xã hội phải chịu đựng, dân chúng phải gánh chịu là không ít và rất nặng nề. Có một mâu thuẫn dường như một nghịch lý, đó là: Lẽ ra CTCB phải được thực thi trong một môi trường dân chủ, trọng dân và trọng pháp, đạo đức và khoa học, thẩm nhuần chất nhân văn và văn hoá thì trái lại, chính trong lĩnh vực này đang có không ít sự nhức nhối và gây ra những phản cảm nặng nề. Dư luận xã hội đã phê phán, báo chí đã lên tiếng, Đảng và Nhà nước cũng đã thấy rõ tình hình, đã đưa ra những nhận định, đánh giá nghiêm khắc với tinh thần nhìn thẳng vào sự thật. Đó là tình trạng chạy danh, chạy chức, chạy quyền, chạy bằng, chạy tù, chạy tội. Có cả những phạm pháp tập thể, những đường

dây chạy án, những liên minh ma quái giữa các thế lực kinh tế ngầm, xã hội đen với những phần tử thoái hoá biến chất trong quyền lực chính trị. Cơ chế "xin - cho" dù vô hình và bất thành văn nhưng đã và đang hoành hành dữ dội và hậu quả thật tai hại, do lạm dụng, lợi dụng chức quyền gây ra. *Hãy hình dung quan liêu trong công tác cán bộ nói chung có những biểu hiện như thế nào? Có rất nhiều biểu hiện mà những biểu hiện nổi bật để thấy nhất thường là:*

Một, cán bộ làm công tác này thường chú trọng vào giấy tờ, hồ sơ, các thủ tục quy định về hành chính trong việc theo dõi, quản lý cán bộ và ít quan tâm tiếp xúc, tìm hiểu cận kề về hoàn cảnh sống, điều kiện làm việc, khả năng, nguyện vọng của cán bộ với những diễn biến, thay đổi cụ thể như thế nào. Đây là hậu quả của tình trạng hành chính-hóa, bệnh giấy tờ thường phổ biến ở nước ta.

Hai, nghe thông tin một chiều, không có thói quen đối chiếu, so sánh, kiểm tra các thông tin nhận được, dễ dẫn tới những nhận xét, đánh giá chủ quan, giản đơn, không phù hợp với thực tế, đánh giá cán bộ không thực chất do dựa vào những tiêu chí đánh giá có tính hình thức.

Ba, các quy định đánh giá cán bộ và chính sách cán bộ thường lạc hậu, chậm thay đổi, không phù hợp với yêu cầu của thực tiễn, không tạo được động lực cho cán bộ phấn đấu, rèn luyện, yên tâm công tác và phát huy các khả năng sáng tạo của mình.

Bốn, chủ nghĩa hình thức trong CTCB còn nặng nề trong nhiều khâu, từ phát hiện, tạo nguồn quy hoạch, vận dụng tiêu chuẩn, đào tạo bồi dưỡng, các quy trình bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Có lúc thì nặng về thành phần lý lịch, lúc lại thiên về bằng cấp, lúc nhấn mạnh đạo đức, coi nhẹ năng lực, có lúc lại chỉ nhấn mạnh trình độ (mà chủ yếu lại qua dấu hiệu về bằng cấp), không kết hợp đức với tài, không chú trọng vào khả năng thực tế, hiệu quả công việc.

Năm, việc bồi dưỡng, phát hiện những nhân tố điển hình, những năng khiếu, sở trường, những tài năng trẻ, những cán bộ kế cận được đặt ra từ lâu, các cấp các ngành, các cấp uỷ địa phương đều nói tới quy hoạch

nhưng trên thực tế vẫn còn biểu hiện khoán trắng cho cơ quan hoặc cán bộ chuyên trách công tác tổ chức. Lời nói không đi đôi với việc làm. Không sâu sát thực tế phong trào và đi sâu tìm hiểu cán bộ. Thường những đối tượng được chú ý đến là qua các báo cáo mà những báo cáo này không phải lúc nào cũng khách quan, trung thực, thậm chí có khi do những cảm tình nể nang, hợp với người lãnh đạo thì được đưa lên, còn nhiều người giỏi, cương trực, thẳng thắn không hợp với lãnh đạo thì bị chìm xuống. Mặt khác, những cán bộ được chú ý tới trong công tác TCCB cũng nhiều khi do họ tự khẳng định mình trong phong trào thực tiễn rồi được thừa nhận và bố trí sử dụng chứ không hẳn là qua những kế hoạch, quy hoạch của tổ chức. Khi đã bố trí họ vào công việc, tổ chức lại không quan tâm bồi dưỡng, kiểm tra, đến khi họ vấp vấp sai lầm thì lại bị xử lý kỷ luật hoặc điều chuyển. Những biểu hiện ấy cho thấy, *công tác TCCB chưa trở thành khoa học như vẫn thường xác định trên lý thuyết.*

Sáu, tính dân chủ hình thức trong công tác TCCB còn khá phổ biến. Việc thăm dò tín nhiệm, bỏ phiếu đánh giá nhiều khi chỉ diễn ra theo thể thức, việc lắng nghe, tìm hiểu thấu đáo về cán bộ và xem xét dư luận quần chúng đánh giá cán bộ như thế nào thì chưa được thực sự coi trọng.

Tính khách quan của những tiêu chuẩn nhiều khi bị vận dụng tùy tiện, cảm tính. Các mối quan hệ thân quen "những vận động ngầm", những mối quan hệ không chính thức nhiều khi lấn át cả những đánh giá công tâm, bỏ sót người xứng đáng cả đức lẫn tài và để lọt lưới những kẻ cơ hội, động cơ không trong sáng, không xứng đáng về phẩm chất và năng lực để vào các cương vị lãnh đạo, quản lý.

Bảy, quan liêu của cấp trên và tình trạng thiếu vắng trách nhiệm, chế độ trách nhiệm và các chế tài xử lý càng làm nặng nề thêm bệnh quan liêu vô trách nhiệm của các cấp dưới. Hoặc không đi sâu đi sát cơ sở, hoặc không kiểm tra, hoặc đùn đẩy trách nhiệm, lẩn tránh trách nhiệm, nhất là khi giới thiệu sai, đánh giá bố trí

nhân sự sai lại không chịu trách nhiệm, không liên đới chịu trách nhiệm. Đây là một yếu kém nổi bật trong lãnh đạo, quản lý công tác TCCB.

Tám, sự cứng nhắc hoặc tùy tiện trong vận dụng các tiêu chuẩn, các nguyên tắc, các quy định trong thể chế TCCB. Không tạo được sự thống nhất và nghiêm chỉnh chấp hành mọi quy định trong hệ thống tổ chức, dẫn tới tình trạng mỗi nơi vận dụng và chấp hành một cách khác nhau, vì thế nguyên tắc công bằng bị vi phạm, thể chế luật lệ trở nên không còn tính nghiêm túc cần thiết. Ví dụ rõ nhất là quy định giới hạn về tuổi để bạt, tuổi thôi quản lý, tuổi nghỉ hưu.

Chín, chế độ chính sách đối với cán bộ còn nhiều bất cập, lạc hậu lại chậm phát hiện, chậm sửa chữa, bổ sung.

Việc thực hiện chính sách cũng còn nhiều nhược điểm, không tạo được động lực, khuyến khích tài năng, không khuyến khích cán bộ trở thành chuyên gia, vẫn chủ yếu khuyến khích quan chức, tính phân biệt đẳng cấp còn rất rõ, chậm thay đổi, sửa chữa.

Mười, chương trình đào tạo, bồi dưỡng lạc hậu, không theo kịp yêu cầu đổi mới và sự phát triển của thực tiễn, chất lượng thấp, thậm chí có cả sự giả tạo.

Đó là khái quát 10 điều nổi bật, phổ biến về quan liêu trong CTCB.

Tóm lại, từ những điểm phân tích nói trên, dù là chưa đầy đủ vẫn có thể thấy, *dấu hiệu quan liêu có mặt trong cả quan niệm, nhận thức, trong quy định của thể chế, quy chế, chính sách, trong tổ chức bộ máy và trong cán bộ thực hiện.* Hậu quả tiêu cực của tình trạng nêu trên là không tránh khỏi. Quan liêu trong CTCB nếu xảy ra ở cấp cao, cấp chiến lược thì hậu quả càng lớn, càng nặng nề, làm yếu tổ chức, chọn người và dùng người không đúng làm suy giảm uy tín và ảnh hưởng của Đảng, gây nên những lệch lạc, những phương hại tới lợi ích và sự phát triển chung.

2. Quan liêu trong bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ

Đây là một lĩnh vực rất quan trọng của công tác TCCB, chẳng những quan trọng mà còn *rất phức tạp* vì

nó liên quan tới lợi ích, danh vọng, quyền lực của con người. Đây là lẽ thường tình, thuộc bản tính con người, nếu làm đúng thì nó trở nên tự nhiên, lành mạnh, thúc đẩy phát triển. Nếu làm sai, sẽ dẫn tới tiêu cực, làm cho tình hình công tác và các mối quan hệ con người *xấu đi rất nhanh, dẫn tới biến dạng, lệch lạc*. Trong các lĩnh vực của công tác TCCB, đây là lĩnh vực *nhạy cảm nhất*, do đó cũng *sôi động nhất*, các mối quan hệ đích thực giữa tổ chức với con người, giữa người và người dễ bị xuyên tạc nhất.

Đây là lĩnh vực cần tới công khai, dân chủ và tập trung dân chủ, công bằng, bình đẳng về cơ hội phát triển mở ra cho tất cả mọi người thì ngược lại trên thực tế, vẫn rất dễ xảy ra những điều không tưởng mình, mình bạch, nhiều khuất tất ẩn sau những cái gọi là động cơ chính đáng.

Chính ở lĩnh vực này, tham nhũng rất dễ nảy nở trên mảnh đất của quan liêu.

Ngoài những biểu hiện đã nêu ở công tác cán bộ nói chung, trong lĩnh vực này, quan liêu còn có những biểu hiện riêng:

- *Bố trí cán bộ không đúng với chuyên môn* được đào tạo, không phù hợp với khả năng sở trường của cán bộ. Nhiều khi chỉ vì muốn thoả mãn nhu cầu có chức, có quyền mà người ta sẵn sàng bỏ chuyên môn để giữ một cái ghế quyền lực nào đó, dù rất trái với khả năng. Vậy là chuyên môn thì mai một, chức quyền không được thực thi có hiệu quả, không đem lại kết quả, chẳng những không sinh lợi cho xã hội mà xã hội còn chịu lỗ vốn, lãng phí nguồn đầu tư, nói như Hồ Chí Minh. Đi qua tất cả những cái đó là *sự sai lạc động cơ*, kẻ cơ hội tìm kiếm chức quyền bổng lộc là vì mình, cho mình, còn với xã hội thì không.

Bố trí cán bộ vào các chức vụ, công việc mà phẩm chất, năng lực của họ không tương xứng, không được đảm bảo, không xứng đáng.

Bố trí không đúng vì đánh giá không đúng. Đánh giá không đúng có thể do nhận thức không đúng, thiếu thông tin, không cân nhắc kỹ lưỡng, không lắng nghe ý

kiến của quần chúng, không thực hiện dân chủ trong thảo luận, bàn bạc và quyết định tập thể hoặc cũng có thể biết nhưng vì động cơ cá nhân, dùng quyền lực cá nhân quyết định và không chịu trách nhiệm về quyết định đó. Đây là bệnh độc đoán chuyên quyền, đầu óc gia trưởng của người lãnh đạo, làm cho sức mạnh của tập thể, của tổ chức bị vô hiệu hoá, hình thức hoá.

- Sử dụng cán bộ tùy tiện, không xuất phát từ yêu cầu công việc, từ lợi ích chung và sự phát triển của cán bộ làm cho cán bộ không phát huy được tác dụng, mai một khả năng, thậm chí làm hỏng việc.

- Bỏ nhiệm, *đề bạt* tùy bề ngoài là đúng thể thức, quy trình, nhưng do dân chủ hình thức mà việc bỏ nhiệm, *đề bạt* đó không thực sự thuyết phục được quần chúng vì không thực sự công tâm và đảm bảo tiêu chuẩn.

Biểu quyết hay là phiếu bầu chọn nhiều khi không phản ánh đúng thực chất của vấn đề.

Lênin đã tổng kết, trong công tác tổ chức cán bộ phải đặc biệt lưu ý *chọn đúng người, giao đúng việc, kiểm tra thường xuyên*. Những biểu hiện quan liêu trong công tác cán bộ nêu trên đã không làm theo đúng những chỉ dẫn đó.

Phép dùng người của Hồ Chí Minh là phải thận trọng, chính xác, phải *đúng* mà còn phải *khéo*, phải giao việc từ nhỏ đến lớn, từ dễ đến khó, phải thử thách, kiểm tra, lại phải động viên, giúp đỡ, bồi dưỡng họ, phải bảo vệ và chăm sóc, giáo dục cán bộ. Quan liêu đã xa lạ với phong cách dân chủ đó của Hồ Chí Minh trong CTCB.

- Kỷ luật lỏng lẻo, áp dụng chế độ, quy định không nghiêm minh; làm tốt không được đánh giá đúng và khen thưởng xứng đáng, làm kém, làm hỏng không bị phê phán, kỷ luật, thậm chí còn bao che, còn điều chuyển, còn giữ nguyên vị trí, còn thăng tiến. Một cách xử sự bất thành văn nhưng rất tai hại, tự nó đã làm suy yếu thể chế, làm tổn hại tới uy tín Đảng, đó là kiểu "tiến vi bộ thoái vi ban", ai kém chuyên môn, làm hỏng việc thì chuyển sang làm công tác đoàn thể (Hồ Chí Minh, "Dân vận", 1949). Tình trạng này cho đến nay vẫn còn

bám rễ dai dẳng trong tư duy, ý thức, tâm lý quản lý và công tác TCCB.

Những biểu hiện quan liêu đó, sâu xa là do mất dân chủ, không tôn trọng kỷ cương, phép tắc, không lắng nghe ý kiến phê phán của quần chúng, không xuất phát từ ý thức trách nhiệm cao trước cuộc sống của nhân dân.

Quan liêu và tham nhũng còn *do chủ nghĩa cá nhân chi phối* làm cho nguyên tắc bị vi phạm, động cơ bị sai lệch, lợi dụng quyền hạn, chức trách được giao lẽ ra để lo việc chung nhưng biến thành mưu lợi riêng hoặc tình vi hoặc lộ liễu.

Thực tế cho thấy, vì quan liêu mà công tác TCCB yếu kém, sự yếu kém trong lĩnh vực quan trọng này đã dẫn tới trì trệ, yếu kém trong nhiều lĩnh vực khác, cần phải nhanh chóng khắc phục.

3. Dân chủ công tác tổ chức cán bộ, thực hành dân chủ để chống quan liêu trong công tác cán bộ

Điểm tựa phương pháp luận cho việc tìm kiếm các giải pháp khắc phục quan liêu trong CTCB là tư tưởng quan trọng sau đây của Hồ Chí Minh: "Thực hành dân chủ là cách tốt nhất để chữa bệnh quan liêu". Cõi dân chủ là như một giá trị văn hoá trong chính trị, Người còn nói: phải dùng văn hoá mà chữa thói phù hoa, xa xỉ, chữa quan liêu, tham nhũng.

Theo đó, CTCB của Đảng, của Nhà nước và của hệ thống chính trị nói chung, muốn giảm thiểu và tiến tới khắc phục quan liêu, tham nhũng cần áp dụng rất nhiều giải pháp. Những giải pháp sau đây cần được xem là *trọng yếu*, đó là:

- Giáo dục ý thức pháp luật trong khuôn khổ nhà nước pháp quyền, đề cao tinh thần trọng pháp, tôn trọng nguyên tắc, luật lệ, kỷ luật, phép tắc trong Đảng, trong Nhà nước và xã hội. Đây là điều cần thiết cho mọi người, trước hết là đối với cán bộ tổ chức và công tác TCCB.

- Thực hành đạo đức cách mạng cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, *chống chủ nghĩa cá nhân*: biểu hiện cụ thể của yêu cầu này là tính tự giác, tận tâm tận lực đối với công việc và phục vụ dân chúng, giáo dục

động cơ, giáo dục hành vi, lời nói đi đôi với việc làm, *đề cao kỷ luật công vụ, đạo đức công chức*. Tiến tới xây dựng bộ luật đạo đức xã hội, luật đạo đức công chức, kết hợp đạo đức với luật pháp.

- Hoàn thiện thể chế, trong đó đặc biệt chú trọng *chế độ trách nhiệm*, quy định chặt chẽ các *chế tài* để xử lý vi phạm. Trách nhiệm tập thể và *trách nhiệm cá nhân nhất là trách nhiệm của người đứng đầu* phải thật minh bạch và áp dụng thật triệt để.

- Nghiêm trị mọi sai phạm theo đúng luật nước và luật Đảng (Điều lệ), không có bất cứ một ngoại lệ nào. Càng là cán bộ đảng viên, có chức có quyền càng *phải xử lý nặng hơn gấp nhiều lần* so với quần chúng ngoài Đảng.

- Thể chế hoá thành luật và các quy định pháp lý về việc *từ chức, bãi chức không chậm trễ* đối với người có chức có quyền khi để xảy ra những bê bối trong tổ chức, cơ quan, đơn vị và của những người dưới quyền.

- Xây dựng lại hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá, sử dụng, cất nhắc, đề bạt cán bộ và nghiêm chỉnh thực hiện.

- Tạo thói quen và sự ủng hộ của dư luận xã hội về tự ứng cử, tranh cử, tự chịu trách nhiệm. Cải cách triệt để chế độ bầu cử, lựa chọn, sử dụng và bố trí hiền tài vào các trọng trách, loại bỏ kịp thời những kẻ cơ hội, thoái hoá, hư hỏng.

- Đổi mới tư duy trong công tác TCCB theo phương châm chống hành chính hoá, bệnh giấy tờ, quan cách, quan dạng, gây phiền hà, sách nhiễu. Cán bộ tổ chức phải *đến với cơ sở, thâm nhập vào cơ sở, biết cách làm việc, thấu hiểu con người để thuyết phục lòng người, sao cho nắm thông tin chính xác nhất để có quyết định đúng đắn nhất*.

- Áp dụng chế độ *thi tuyển lãnh đạo, quản lý* để chọn đúng người hiền tài, ưu đãi lớn đi liền với xử phạt nặng khi cần thiết.

- Công khai hoá thông tin. Áp dụng công nghệ thông tin vào khoa học quản lý và công tác TCCB để phòng chống tham nhũng và từng bước khoa học hoá, dân chủ hoá CTCB.