

QUAN ĐIỂM CỦA HỒ CHÍ MINH VỀ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ VÀ VẬN DỤNG CỦA ĐẢNG TA TRONG THỜI KỲ ĐỔI MỚI

★ ThS PHẠM THỊ VĨNH HÀ

*Tạp chí Lý luận chính trị,
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

● **Tóm tắt:** Đảng ta và Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn xác định đội ngũ cán bộ có vai trò then chốt trong sự nghiệp cách mạng và luôn quan tâm công tác xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Trong đó, đánh giá cán bộ là khâu quan trọng. Bài viết làm rõ quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ, từ phương pháp, mục đích đánh giá cán bộ, phát huy kết quả đánh giá cán bộ, cách thức xử lý đối với cán bộ yếu kém, hạn chế, thậm chí sai phạm được phát hiện qua đánh giá. Đó là những chỉ dẫn trong công tác cán bộ hiện nay.

● **Từ khóa:** Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ; phát huy kết quả đánh giá cán bộ; phương pháp, mục đích đánh giá cán bộ.

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn khẳng định cán bộ có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định sự thành bại của cách mạng: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “Muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém”⁽¹⁾. Người luôn chăm lo xây dựng, rèn luyện đội ngũ cán bộ có phẩm chất và năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng.

Trong các chặng đường lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Hồ Chí Minh có nhiều bài viết, huấn thị về công tác cán bộ. Trong đó thể hiện sâu sắc quan điểm biện chứng, khách quan, toàn diện và nhân văn trong đánh giá cán bộ. Trong tác phẩm “Đường Cách mệnh” xuất bản năm 1927, Người đã đề cập điều đầu tiên là về 23 chuẩn mực tư cách, đạo đức của người cán bộ cách

mạng. Hai mươi năm sau, trong bối cảnh Đảng ta đã giành được chính quyền, lãnh đạo cuộc kháng chiến kiến quốc, Người viết tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” (năm 1947), trong đó dành sự quan tâm đặc biệt công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, để lãnh đạo nhân dân thực hiện thắng lợi nhiệm vụ cách mạng.

Những quan điểm của Người về công tác đánh giá cán bộ có ý nghĩa nền tảng, định hướng công tác đánh giá cán bộ trong mọi hoàn cảnh. Việc nghiên cứu, vận dụng những quan điểm của Người về đánh giá cán bộ có ý nghĩa quan trọng trong công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, nâng cao năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng, đặc biệt là trong xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín,

ngang tầm nhiệm vụ. Đây là tư tưởng, phương pháp luận được Hồ Chí Minh đúc kết từ thực tiễn hoạt động cách mạng, có ý nghĩa thiết thực mà đến nay vẫn còn nguyên giá trị.

1. Quan điểm của Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ

Một là, đánh giá cán bộ là yếu tố quan trọng có ý nghĩa quyết định các khâu khác của công tác cán bộ. Đánh giá đúng cán bộ giúp nắm bắt đúng tình hình cán bộ và đội ngũ cán bộ; nhận thức khách quan

thực trạng đội ngũ cán bộ để thực hiện tốt các nội dung của công tác cán bộ của Đảng. Nếu đánh giá không chính xác, đánh giá thiếu khách quan, công tâm, khoa học thì kết quả đánh giá sẽ bị méo mó, không phản ánh chân thực tình hình, dẫn đến những sai lầm trong các khâu khác: đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và chế độ, chính sách đối với cán bộ.

Theo Người, đánh giá cán bộ căn cứ vào công việc, qua công việc và xuất phát từ yêu cầu của công việc, đánh giá việc chứ không đánh giá người.

Mục đích đánh giá trước hết là để giúp cán bộ, đảng viên nhận biết được điểm mạnh, điểm yếu, ưu điểm, hạn chế của bản thân để xác định hướng phấn đấu, rèn luyện, học tập, tránh những lỗi lầm trong công tác và can đảm khắc phục khi có khuyết điểm.

Hai là, phương châm, phương pháp đánh giá cán bộ là khách quan, biện chứng, nhân văn. Đánh giá cán bộ trên cơ sở bối cảnh lịch sử, tình hình và yêu cầu nhiệm vụ. Mục đích không chỉ là vạch ra ưu điểm, khuyết điểm mà quan trọng hơn là nhằm giúp cán bộ phát huy ưu điểm, có

phương pháp khắc phục hạn chế, khuyết điểm để ngày càng trưởng thành.

Sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945 thành công, trong phiên họp đầu tiên của Chính phủ ngày 03-9-1945, Người cho rằng, đất nước mới

giành được độc lập, cán bộ chưa quen công tác quản lý nên dễ có khuyết điểm. Người tin tưởng sâu sắc rằng, nếu biết cách thì sẽ khắc phục, sửa chữa thành công. “Sau tám mươi năm bị áp bức, bị bóc lột, và dưới chính sách ngu dân của

thực dân Pháp, các bạn và tôi, chúng ta đều chưa quen với kỹ thuật hành chính. Nhưng điều đó không làm cho chúng ta lo ngại. Chúng ta vừa làm vừa học, vừa học vừa làm. Chắc rằng chúng ta sẽ phạm khuyết điểm, nhưng chúng ta sẽ sửa chữa, chúng ta có can đảm sửa chữa khuyết điểm. Với lòng yêu nước và yêu nhân dân sâu sắc, tôi chắc chúng ta sẽ thành công”⁽²⁾.

Với cách nhìn khách quan, thấy trước được vấn đề và trên tinh thần nhân văn, ngay từ đầu, Hồ Chí Minh đã nhận thấy một chế độ mới vừa ra đời, đội ngũ cán bộ phần lớn xuất thân từ nông dân, công nhân và một số xuất thân là trí thức, là con em quan lại chế độ cũ, nhìn chung đều là những người được sinh ra, lớn lên trong chế độ thực dân phong kiến, do đó chưa thể gạt bỏ hết những tàn tích của chế độ cũ.

Đó là cách nhìn biện chứng của người lãnh đạo đối với đội ngũ cán bộ. Từ đó, động viên, khuyến khích cán bộ tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất, năng lực để ngày càng trưởng thành.

Ba là, đánh giá cán bộ là chỉ ra được những biểu hiện của hạn chế, tiêu cực, nghiêm khắc yêu cầu cán bộ tự soi, tự sửa.

Đất nước mới giành được độc lập, với những yêu cầu nhiệm vụ mới khác hẳn lãnh đạo đấu tranh cách mạng bí mật, nhận thức, năng lực quản lý hành chính, quản lý xã hội của cán bộ còn hạn chế thì khuyết điểm trong thực hiện nhiệm vụ là khó tránh khỏi. Trong bối cảnh đó, Người không đặt ra những yêu cầu khắt khe với những yếu kém, khuyết điểm của cán bộ, nhưng đòi hỏi phải nghiêm túc nhận rõ khuyết điểm, không đổ lỗi cho hoàn cảnh mà phải tự mình dũng cảm, kiên quyết khắc phục khuyết điểm trên tinh thần vì nước, vì dân.

Để giúp cán bộ phòng tránh những sai lầm, những tiêu cực trong công tác, ngày 17-10-1945, Hồ Chí Minh có “Thư gửi ủy ban nhân dân các kỳ, tỉnh, huyện và làng”, Người chỉ rõ nhiệm vụ cần kíp của Chính phủ và chính quyền các cấp lúc này là làm cho nhân dân được hưởng tự do, hạnh phúc; các cơ quan công quyền từ Trung ương đến địa phương là đây đó của nhân dân, không phải đè đầu dân; “việc gì lợi cho dân, ta phải hết sức làm. Việc gì hại cho dân, ta phải hết sức tránh”⁽³⁾.

Người chỉ ra nguyên nhân chủ quan của khuyết điểm trong công tác đánh giá cán bộ ở các cấp là: Chia rẽ, mất đoàn kết, cán bộ lãnh đạo kiêu ngạo, coi khinh nhân dân, coi khinh dư luận; tư túng, kéo bè, kéo cánh, bố trí người thân vào làm việc mà quên mất người tài đức, không nghĩ đến dân, v.v..

Người ân cần chỉ bảo “Ai đã phạm những lầm lỗi trên này, thì phải hết sức sửa chữa; nếu không tự sửa chữa thì Chính phủ sẽ không khoan dung” và “ai không phạm những lỗi lầm trên này, thì nên chú ý tránh đi, và gắng sức cho thêm tiến bộ”⁽⁴⁾.

Để đánh giá đúng, từ đó sử dụng đúng cán bộ, Người yêu cầu phải tẩy sạch căn bệnh cá nhân chủ nghĩa. Trong “Thư gửi các đồng chí ở Bắc Bộ” ngày 01-3-1947, Người chỉ rõ: Cán bộ,

đảng viên phải kiên quyết tẩy sạch những khuyết điểm sau: “Địa phương chủ nghĩa” - chỉ chăm chú lợi ích của địa phương mình mà không nhìn thấy lợi ích toàn bộ, làm việc ở bộ phận nào chỉ biết bên vực, vun đắp cho bộ phận ấy. “Óc bè phái” - ai hẩu với mình thì dù nói không đúng cũng nghe; ai không hẩu với mình thì có tài cũng dìm họ xuống, họ phải mấy cũng không nghe.

Người cảnh báo và lưu ý cán bộ phải phòng tránh “Óc quân phiệt, quan liêu” - thể hiện mình như vua con của một vùng, hách dịch, hoành hợ, xem thường cấp trên, cậy quyền, lấn át cấp dưới, quan cách với quần chúng nhân dân. “Ham chuộng hình thức” - không xem xét kết quả thiết thực, chỉ phô trương hình thức bên ngoài để cho oai.

Đối với người cố tình vi phạm, Người yêu cầu phải xử lý nghiêm minh nhằm giữ nghiêm kỷ cương, kỷ luật. Phải xóa bệnh “Vô kỷ luật, kỷ luật không nghiêm” - người phạm lỗi lầm nhưng không bị xử lý xứng đáng; cảm tình, nể nang nên chỉ xử lý qua loa hoặc che đậy cho nhau, lừa cấp trên, dối đoàn thể.

Phải tẩy trừ lợi ích nhóm: “Có những đồng chí còn giữ thói “một người làm quan cả họ được nhờ”, đem bà con, bạn hữu đặt vào chức này, việc kia, làm được hay không, mặc kệ. Hồng việc đoàn thể chịu, cốt cho bà con, bạn hữu có địa vị là được”⁽⁵⁾.

Đó không chỉ là lời cảnh báo mà là sự chỉ bảo ân cần của Hồ Chí Minh để cán bộ phòng tránh những lỗi lầm trong công tác.

Trong tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc”, Người yêu cầu cán bộ, đảng viên phải thiết thực học tập, sửa chữa khuyết điểm đã vạch rõ trong các bức thư trước để công tác ngày càng tiến bộ.

Xuất phát từ vai trò quan trọng của cán bộ là “muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém”⁽⁶⁾; “Cán bộ là những người

đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời, đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ để hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng”⁽⁷⁾, Người chỉ ra 3 khuyết điểm, căn bệnh mà cán bộ, đảng viên cần phải sửa thì mới có khả năng thực hiện vai trò lãnh đạo nhân dân, đó là: bệnh chủ quan, bệnh hẹp hòi, bệnh ba hoa. Người chỉ ra nguồn gốc của các căn bệnh đó là “chủ nghĩa cá nhân”, từ đó nảy sinh ra các bệnh như: bệnh khai hội, bệnh nể nang, bệnh tham lam, bệnh lười biếng, bệnh kiêu ngạo, bệnh hiếu danh, thiếu kỷ luật, óc hẹp hòi, óc địa phương, óc lãnh tụ, bệnh hữu danh vô thực, kéo bè, kéo cánh, bệnh cạnh thị, bệnh cá nhân, bệnh tị nạnh, bệnh xu nịnh a dua. Đồng thời, Người chỉ ra những kinh nghiệm và cách thức để khắc phục, sửa chữa.

Nhìn nhận đúng đắn tình hình đội ngũ cán bộ; thẳng thắn, khách quan chỉ rõ khuyết điểm; ân cần, nghiêm túc phê bình, nghiêm khắc yêu cầu tự sửa chữa khuyết điểm, giúp cán bộ trưởng thành trong công việc. Dựa vào quần chúng và nhân dân để xây dựng đội ngũ cán bộ đã làm cho Đảng, chính quyền các cấp trong sạch, vững mạnh, đủ sức lãnh đạo toàn dân, toàn quân đoàn kết, tạo sức mạnh tổng hợp thực hiện thắng lợi cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp xâm lược.

Bốn là, để phòng tránh và khắc phục hạn chế, khuyết điểm, trước hết phải tự phê bình để nhận thấy khuyết điểm của mình, tự mình rèn luyện, phấn đấu.

“Người đảng viên, người cán bộ tốt muốn trở nên người cách mạng chân chính, không có gì là khó cả. Điều đó hoàn toàn do lòng mình mà ra. Lòng mình chỉ biết vì Đảng, vì Tổ quốc, vì đồng bào thì mình sẽ tiến đến chỗ chí công vô tư. Mình đã chí công vô tư thì khuyết điểm sẽ càng

ngày càng ít, mà những tính tốt như sau, ngày càng thêm”⁽⁸⁾.

Để tránh hoặc sửa chữa được khuyết điểm thì người cán bộ phải tự rèn luyện, tu dưỡng đạo đức cách mạng, “Đạo đức đó không phải là đạo đức thủ cựu. Nó là đạo đức mới, đạo đức vĩ đại, nó không phải vì danh vọng của cá nhân, mà vì lợi ích chung của Đảng, của dân tộc, của loài người. Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”⁽⁹⁾.

Người chỉ rõ “Trong công tác, trong tranh đấu, trong huấn luyện, các đảng viên, các cán bộ, cần phải luôn luôn tự hỏi mình, tự kiểm điểm mình và đồng chí mình. Luôn luôn dùng và khéo dùng cách phê bình và tự phê bình, thì khuyết điểm nhất định hết dần, ưu điểm nhất định thêm lên và Đảng ta nhất định thắng lợi”⁽¹⁰⁾.

Như vậy, đối với Hồ Chí Minh, cán bộ là vốn quý, cần phải xây đắp, vun trồng với cả tấm lòng nhân ái, nghiêm túc, thấu tình, đạt lý, nhất là đối với khuyết điểm của họ. Có như vậy mới giúp họ ngày càng trưởng thành, cống hiến hết mình cho sự nghiệp cách mạng.

Phương pháp đánh giá cán bộ khách quan: “Trong thế giới, cái gì cũng biến hóa. Tư tưởng của người cũng biến hóa. Vì vậy cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hóa... Một người cán bộ khi trước có sai lầm, không phải vì thế mà sai lầm mãi. Cũng có cán bộ đến nay chưa bị sai lầm, nhưng chắc gì sau này không phạm sai lầm? Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau. Người ở đời, ai cũng có chỗ tốt và chỗ xấu. Ta phải khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ”⁽¹¹⁾. Do đó, đối với cán bộ, người lãnh đạo, quản lý phải có cách nhìn

nhận khách quan; phải gần gũi, sâu sát; phải dân chủ, công tâm, khách quan trong xem xét cán bộ.

Năm là, trong đánh giá cán bộ không thành kiến. Người yêu cầu, người đứng đầu cần: Phải độ lượng thì mới có thể đánh giá cán bộ một cách chí công vô tư, không thành kiến, khiến cho cán bộ khỏi bị bỏ rơi. Phải có tinh thần rộng rãi mới có thể gần gũi những người mình không cùng sở thích. Cần quan tâm lắng nghe ý kiến của đồng chí, đồng nghiệp, của quần chúng nhân dân, của dư luận xã hội đối với cán bộ.

Đồng thời, phải sáng suốt, mới khỏi bị bộn vu vơ bao vây, mà cách xa cán bộ tốt. Phải có thái độ vui vẻ, thân mật, các đồng chí mới vui lòng gần gũi mình. Gần gũi cán bộ mới nắm bắt sâu sát cán bộ.

Sáu là, trên cơ sở đánh giá cán bộ, phải

quan tâm nâng đỡ những đồng chí còn kém, giúp họ khắc phục những mặt còn hạn chế để tiến bộ. Đồng thời trên cơ sở đánh giá đúng cán bộ có sự phân công, giao nhiệm vụ phù hợp với năng lực, sở trường cán bộ, “dụng nhân như dụng mộc”.

Với quan điểm, tư tưởng biện chứng, khách quan, toàn diện, lịch sử cụ thể, nhân văn, vị tha, vì sự nghiệp chung, Hồ Chí Minh và Đảng ta đã xây dựng, rèn luyện được đội ngũ cán bộ “Trung thành với Đảng”, “Tận hiếu với nhân dân”, cùng nhau đoàn kết, sáng tạo, vượt qua mọi gian nan, thử thách, giữ vững nền độc lập của Tổ quốc, đưa cách mạng đi từ thắng lợi này đến thắng lợi khác.

Những quan điểm, tư tưởng nhân văn, khách quan, toàn diện, lịch sử cụ thể của Hồ Chí Minh trong công tác cán bộ là bài học sâu sắc có giá trị to lớn để xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

2. Đảng ta vận dụng, phát triển quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, trong đó chú trọng đổi mới công tác đánh giá cán bộ

Công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc là nhiệm vụ mới rất nặng nề, khó khăn và phức

tạp, đòi hỏi Đảng ta phải xây dựng được một đội ngũ cán bộ ngang tầm. Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, Đảng ta đã xây dựng được đội ngũ cán bộ các cấp trưởng thành, phát triển về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất và năng lực thực tiễn ngày càng đáp ứng yêu cầu,

nhiệm vụ các thời kỳ, góp phần quyết định vào thành tựu đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Thứ nhất, thực hiện tư tưởng Hồ Chí Minh, Đảng luôn xác định cán bộ có vai trò vô cùng quan trọng, là người đưa đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước đến với nhân dân và gương mẫu, hướng dẫn nhân dân thi hành, “sau khi có đường lối, chính sách đúng đắn thì điều kiện quyết định là việc tổ chức thực hiện đường lối, trong đó vấn đề then chốt là phải có một đội ngũ cán bộ vững mạnh về mọi mặt”⁽¹²⁾. Cán bộ là nhân tố quyết định việc đưa nghị quyết của Đảng trở thành hiện thực sinh động, “kinh nghiệm đã chứng tỏ, sau khi có

Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, Đảng ta đã xây dựng được đội ngũ cán bộ các cấp trưởng thành, phát triển về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất và năng lực thực tiễn ngày càng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ các thời kỳ, góp phần quyết định vào thành tựu đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

đường lối đúng, cán bộ là khâu quyết định nhất để biến đường lối thành hiện thực”⁽¹³⁾.

Do đó, “Vấn đề cán bộ nổi lên như một mắt xích quan trọng nhất trong toàn bộ sự nghiệp đổi mới. Việc bố trí một đội ngũ cán bộ, trước hết là cán bộ lãnh đạo có cơ cấu đồng bộ, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức trong sáng, có kiến thức và năng lực tổ chức điều hành để đưa đường lối vào cuộc sống là vấn đề có ý nghĩa quyết định”⁽¹⁴⁾.

Đa số cán bộ có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu, lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có đạo đức trong sáng, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn rèn luyện, phấn đấu, hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, thích ứng với xu thế hội nhập, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Đa số cán bộ có năng lực, phẩm chất, uy tín, nhất là cán bộ cấp chiến lược (cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý) có tư duy đổi mới, có khả năng hoạch định đường lối, chính sách và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện.

Sự trưởng thành, phát triển của đội ngũ cán bộ là nhân tố then chốt, quyết định, đóng góp quan trọng vào thành công của sự nghiệp đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa, để đất nước ta có được cơ đồ, vị thế và uy tín quốc tế như ngày nay.

Thứ hai, nghiêm túc nhìn thẳng vào sự thật, chỉ rõ khuyết điểm. Nhiều hội nghị Trung ương, như: Hội nghị Trung ương 6 (lần 2) khóa VIII, Hội nghị Trung ương 4 khóa XI, Hội nghị Trung ương 4 và 7 khóa XII, Hội nghị Trung ương 4 khóa XIII của Đảng đã nghiêm túc, khách quan, thẳng thắn chỉ rõ các khuyết điểm và đưa ra các giải pháp để cán bộ “tự soi”, “tự sửa”, tu dưỡng, rèn luyện, phòng tránh và khắc phục khuyết điểm;

xây dựng cho mình bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, vững về chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Đảng ta đã chỉ rõ những khuyết điểm nổi lên trong đội ngũ cán bộ hiện nay. Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên là do những yếu kém trong công tác cán bộ, một trong những khâu yếu là công tác đánh giá cán bộ. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý thiếu gương mẫu, gia trưởng, quan liêu, tiêu cực, lợi ích nhóm; tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển,... xảy ra, nhưng chậm được ngăn chặn và đẩy lùi, gây bức xúc trong dư luận xã hội.

Trong đánh giá cán bộ, có tình trạng thiếu khách quan, nịnh ô dù, bao che; ở không ít nơi lợi ích cá nhân lấn át lợi ích tập thể, lợi ích cục bộ lấn át lợi ích toàn cục; tham nhũng, lãng phí, lợi dụng chức vụ, quyền hạn để thu vén cá nhân.

Thứ ba, Đảng ta đã và đề ra nhiều giải pháp quan trọng, thiết thực để khắc phục khuyết điểm nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ ngày càng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Để giúp cán bộ tu dưỡng, rèn luyện, tự soi, tự sửa hoặc phòng, tránh các khuyết điểm, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư các khóa gần đây đã ban hành nhiều nghị quyết, quy định, như: Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII “về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ”, nhận diện rõ 9 nhóm biểu hiện suy thoái tư tưởng chính trị, 9 nhóm biểu hiện suy thoái đạo đức, lối sống và 9 nhóm biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”.

Ban Bí thư khóa XI đã ban hành Quy định số 101-QĐ/TW ngày 07-6-2012 “Về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ

lãnh đạo, chủ chốt các cấp", trong đó yêu cầu cán bộ, đảng viên phải tích cực học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, cán bộ chức vụ càng cao, càng phải gương mẫu về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong trong làm việc và sinh hoạt; nghiêm túc trong tự phê bình và phê bình; gần gũi với nhân dân; ý thức trách nhiệm trong công tác; ý thức tổ chức kỷ luật và xây dựng đoàn kết nội bộ.

Trung ương đã ban hành Quy định số 08-QĐ/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", trong đó yêu cầu cán bộ, đảng viên phải gương mẫu đi đầu thực hiện 8 nhóm vấn đề về tư tưởng chính trị, về phục vụ nhân dân, về phong cách làm việc, về trách nhiệm đối với công việc, về kiểm soát quyền lực trong công tác, về thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, về học tập, tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng, về tự phê bình và phê bình. Chỉ rõ 8 nhóm vấn đề bản thân cán bộ, đảng viên phải nghiêm khắc với bản thân và kiên quyết chống.

Mỗi cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu các cấp phải nhận thức rõ các chuẩn mực đạo đức cách mạng; tự giác tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, để không bị cám dỗ bởi vật chất, tiền tài, danh vọng; đấu tranh có hiệu quả với mọi biểu hiện của chủ nghĩa cá nhân, bệnh quan liêu, cơ hội, cục bộ, bè phái, mất đoàn kết nội bộ; thường xuyên "tự soi", "tự sửa" và nêu cao danh dự, lòng tự trọng của người đảng viên⁽¹⁵⁾.

Thứ tư, đề cao vai trò giám sát, phản biện xã hội của nhân dân, công luận. Bộ Chính trị, Ban Bí thư ban hành các quy định về giám sát trong Đảng; quy định về việc nhân dân thông qua Mặt trận Tổ quốc tham gia giám sát cán bộ, đảng viên. Đồng thời, chú trọng đổi mới công tác cán

bộ, thực hiện việc tuyển dụng theo vị trí việc làm; cất nhắc, bổ nhiệm theo yêu cầu công việc; bảo đảm đúng người, đúng việc. Sàng lọc, thay thế kịp thời những người năng lực hạn chế, hiệu quả công tác và uy tín thấp.

Với sự nỗ lực cố gắng của các cấp ủy đảng, sự tự giác tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu của cán bộ, đảng viên, đưa đến kết quả là: Việc thực hiện trách nhiệm nêu gương và chuẩn mực đạo đức của cán bộ, đảng viên có chuyển biến tích cực. Nhìn chung đội ngũ cán bộ, đảng viên đã đề cao tinh thần trách nhiệm, giữ gìn phẩm chất, đạo đức, lối sống; gương mẫu đi đầu, tận tụy với công việc, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Việc xử lý kỷ luật nghiêm những đảng viên vi phạm, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa", cả cán bộ đương chức và nghỉ hưu đã giúp cán bộ, đảng viên tự soi, tự sửa, tự điều chỉnh hành vi, tích cực rèn luyện đạo đức, lối sống, tác phong công tác⁽¹⁶⁾ □

Ngày nhận bài: 10-11-2022; Ngày bình duyệt: 18-01-2023; Ngày duyệt đăng: 27-01-2023.

(1) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, tr.280.

(2), (3), (4) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Sđd, t.4, tr.6, 65, 66.

(5), (6), (7), (8), (9), (10), (11) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Sđd, t.5, tr.90-91, 280, 309, 291, 292, 305, 317-318.

(12) Lê Duẩn: *Tuyển tập*, t.2, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2008, tr.680.

(13) Nguyễn Văn Linh: *Tuyển tập*, t.2, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, tr.101.

(14) Đỗ Mười: *Những bài nói và viết chọn lọc*, t.2, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2007, tr.205.

(15), (16) Xem: ĐCSVN: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.II, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, tr.237, 174-175.