

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

NGUYỄN VĂN MINH

**VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH
VỀ CÁN BỘ, CÔNG TÁC CÁN BỘ NHẪM
XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ Ở THÀNH PHỐ
ĐÀ NẴNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

Chuyên ngành : Triết học

Mã số : 60 22 80

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

2013 | PDF | 113 Pages
buihuuhanh@gmail.com

Người hướng dẫn khoa học: TS. NGUYỄN THẾ TỬ

Đà Nẵng - Năm 2013

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi, các số liệu và kết quả nghiên cứu nêu trong luận văn là trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ một công trình nào khác.

Tác giả luận văn

Nguyễn Văn Minh

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu	4
3. Giả thuyết nghiên cứu	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp nghiên cứu.....	5
6. Tổng quan tài liệu nghiên cứu.....	6
CHƯƠNG 1. TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ.....	11
1.1. KHÁI NIỆM VÀ NHỮNG LUẬN ĐIỂM CƠ BẢN CỦA HỒ CHÍ MINH VỀ CÁN BỘ, CÔNG TÁC CÁN BỘ	11
1.1.1. Một số khái niệm.....	11
1.1.2. Quá trình hình thành và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ.....	14
1.2. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÁN BỘ, CÔNG TÁC CÁN BỘ.....	25
1.2.1. Quan niệm Hồ Chí Minh về vị trí, vai trò cán bộ	25
1.2.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về tiêu chuẩn của người cán bộ	26
1.2.3. Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ	28
CHƯƠNG 2. ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN	40
2.1. NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY	40
2.1.1. Điều kiện địa lý, tự nhiên.....	40
2.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội.....	41

2.1.3. Truyền thống văn hoá, lịch sử và đặc điểm con người Đà Nẵng..	43
2.2. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY	44
2.2.1. Đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ của Thành phố Đà Nẵng (từ năm 1997 đến nay).....	45
2.2.2. Đánh giá công tác cán bộ của thành phố Đà Nẵng (từ năm 1997 đến nay).....	51
CHƯƠNG 3. PHƯƠNG HƯỚNG, MỤC TIÊU, GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY	73
3.1. PHƯƠNG HƯỚNG	73
3.2. MỤC TIÊU XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG GIAI ĐOẠN 2010 - 2020.....	75
3.2.1. Mục tiêu chung.....	75
3.2.2. Mục tiêu cụ thể trong giai đoạn 2010 – 2015	76
3.3. NHỮNG GIẢI PHÁP CƠ BẢN NHẪM XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG GIAI ĐOẠN 2010 - 2020.....	77
3.3.1. Cụ thể hóa tiêu chuẩn các chức danh cán bộ	77
3.3.2. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ làm cơ sở để thực hiện tốt các khâu của công tác cán bộ	79
3.3.3. Chủ động làm tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ	83
3.3.4. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.....	85
3.3.5. Bố trí sử dụng hợp lý cán bộ nhằm phát huy năng lực sở trường của cán bộ.....	88
3.3.6. Từng bước đổi mới chính sách cán bộ, tạo động lực để cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ.....	92

3.3.7. Xây dựng, kiện toàn tổ chức bộ máy làm công tác cán bộ tham
muru cho các cấp ủy trên địa bàn thành phố làm tốt công tác cán bộ 96

KẾT LUẬN 98

TÀI LIỆU THAM KHẢO 101

QUYẾT ĐỊNH GIAO ĐỀ TÀI LUẬN VĂN THẠC SĨ (BẢN SAO)

DANH MỤC CÁC HÌNH

Số hình	Tên hình	Trang
Hình 2.1	Biểu đồ cơ cấu tỉ lệ giới tính đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của thành phố Đà Nẵng năm 2008	46
Hình 2.2	Số lượng cán bộ quy hoạch các cấp từ năm 2004 đến năm 2011	55

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ có cội nguồn và được hình thành từ các giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc, tinh hoa văn hóa nhân loại mà đỉnh cao là chủ nghĩa Mác - Lênin thông qua hoạt động lý luận và thực tiễn của Người.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn xem cán bộ và công tác cán bộ là khâu then chốt quyết định sự thành bại của cách mạng. "Cán bộ là dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy toàn bộ máy cũng tê liệt"[37, tr. 54]. Trong tư tưởng của Người, cán bộ chính là "cầu nối" giữa Đảng, Chính phủ với quần chúng. Để trở thành *cầu nối* thật sự, Người yêu cầu cán bộ phải là những người có đủ phẩm chất, năng lực. Người nói: "Cán bộ là người đem chính sách của Chính phủ, của đoàn thể thi hành trong nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thực hiện được"[37, tr. 54]. Chính vì vậy, Người luôn quan tâm đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ sao cho "hồng thắm, chuyên sâu". Trong tư tưởng của Người, người cán bộ phải hội tụ đầy đủ đức và tài, phẩm chất và năng lực. Trong đó đức phải là *gốc* của người cán bộ. Theo Người, để xây dựng được đội ngũ cán bộ hết lòng hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân, thật sự là *đầy tớ trung thành của nhân dân* thì người làm công tác cán bộ phải "hiểu biết cán bộ; khéo dùng cán bộ; cân nhắc cán bộ; thương yêu cán bộ; phê bình cán bộ"[37, tr. 277].

Thực tiễn đã chứng minh, ngay từ những ngày đầu của cách mạng, Hồ Chí Minh đã chú trọng đến công tác huấn luyện và xây dựng đội ngũ cán bộ. Người đã mở nhiều lớp huấn luyện, viết nhiều sách báo tuyên truyền, giáo dục cho cán bộ. Các lớp huấn luyện ở Quảng Châu (Trung Quốc); lớp huấn luyện cán bộ Việt Minh trên biên giới Việt - Trung (Cao Bằng); các tác phẩm

tiêu biểu như “*Đường khách mệnh*”; “*Sửa đổi lối làm việc*”... là những minh chứng rõ nét cho sự quan tâm của Người đến việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cho cách mạng nước nhà. Kết quả là đã hình thành nên bao thế hệ cán bộ cách mạng trung thành, sáng suốt, có bản lĩnh cùng với Người giành thắng lợi này đến thắng lợi khác trong tiến trình cách mạng.

Thấm nhuần tư tưởng của Người về cán bộ và công tác cán bộ, từ khi ra đời đến nay, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn coi “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng”, luôn quan tâm, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ vừa vững chuyên môn nghiệp vụ, vừa có đạo đức liêm khiết để đáp ứng tốt yêu cầu sự nghiệp cách mạng. Điều đó thể hiện rất rõ trong quan điểm của các văn kiện Đại hội Đảng: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước vừa có trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp cao vừa giác ngộ về chính trị, có tinh thần trách nhiệm, tận tụy, công tâm, vừa có đạo đức liêm khiết khi thi hành công vụ”[15, tr. 132]; rằng “Xây dựng một xã hội dân chủ, trong đó cán bộ, đảng viên và công chức thực sự là công bộc của nhân dân”[17, tr. 125].

Trong suốt tiến trình cách mạng, Đảng Cộng sản Việt Nam đã đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, xây dựng được một đội ngũ cán bộ có phẩm chất, đạo đức cách mạng trong sáng, luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ cách mạng, sẵn sàng chiến đấu, hi sinh vì mục tiêu cao cả độc lập dân tộc và CNXH. “Thành tựu 25 năm đổi mới là thành quả của toàn Đảng, toàn dân, toàn quân, trong đó có sự đóng góp to lớn của đội ngũ cán bộ, đảng viên”[22, tr. 21].

Song, trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng ta hiện nay gặp phải những khó khăn trở ngại nhất định, đó là “Một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trong đó có những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả một số cán bộ cao cấp, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống...”

[22, tr. 22]. Đây là mối hiểm họa, nỗi lo chung của toàn xã hội. Điều đó làm ảnh hưởng đến uy tín của Đảng, làm giảm lòng tin của nhân dân đối với Đảng. Nếu không được sửa chữa sẽ là thách thức đối với vai trò lãnh đạo của Đảng và sự tồn vong của chế độ.

Đà Nẵng là thành phố nằm trong vùng trọng điểm kinh tế miền Trung. Trong sự nghiệp dựng nước và giữ nước, người Đà Nẵng kiên cường, bất khuất không ngại hi sinh, gian khổ. Với truyền thống cần cù, hiếu học lâu đời, nơi đây đã sinh ra bao thế hệ anh hùng cách mạng cho dân tộc, là địa phương lưu giữ những di sản văn hóa độc đáo của nhân loại.

Thực hiện di huấn của Chủ tịch Hồ Chí Minh coi cán bộ là gốc của công việc, trong những năm qua, Đảng bộ và chính quyền Đà Nẵng đã xây dựng được đội ngũ cán bộ vững mạnh, năng động, sáng tạo, luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Với *chủ trương thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao*, Đà Nẵng đã trở thành một trong những địa phương có chính sách thu hút nhân tài sớm nhất. Cùng với đó là *Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; Đề án tạo nguồn cán bộ cho chức danh Bí thư Đảng ủy và Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường, xã trên địa bàn thành phố Đà Nẵng; chủ trương thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý* là những nhân tố góp phần đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) trên địa bàn thành phố.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành quả đạt được, vấn đề cán bộ và công tác cán bộ của thành phố Đà Nẵng vẫn còn những hạn chế, bất cập cần phải sửa chữa, khắc phục. Đó là đội ngũ cán bộ còn nhiều hạn chế về tầm nhìn và năng lực; một số cán bộ thiếu ý thức tu dưỡng rèn luyện, chạy theo lối sống thực dụng, chủ nghĩa cá nhân, vi phạm pháp luật, lười học tập, lười suy nghĩ; trình độ kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý ở một bộ

phận cán bộ còn hạn chế, bất cập chưa ngang tầm; một số ít cán bộ còn quan liêu, xa dân, không nắm chắc tình hình thực tiễn.

Để đẩy mạnh CNH, HĐH, thực hiện thành công mục tiêu sớm đưa thành phố Đà Nẵng trở thành một thành phố công nghiệp trước năm 2020 theo tinh thần Nghị quyết 33-NQ/TW của Bộ Chính trị, cùng với cả nước thực hiện mục tiêu "dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh"[18, tr. 70], đòi hỏi Thành ủy Đà Nẵng cần làm tốt hơn nữa vấn đề cán bộ và công tác cán bộ dưới ánh sáng tư tưởng Hồ Chí Minh.

Chính vì những lý do trên, tôi nhận thấy việc nghiên cứu đề tài "*Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ ở thành phố Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay*" là hết sức cần thiết, có ý nghĩa thực tiễn cấp bách.

2. Mục tiêu

Trên cơ sở khái quát nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ, luận văn nhằm đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công tác cán bộ ở thành phố Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay. Từ đó, đề xuất các giải pháp nhằm góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực của thành phố Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay.

3. Giả thuyết nghiên cứu

- Hệ thống hóa nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ, làm cơ sở lý luận để nghiên cứu việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ ở thành phố Đà Nẵng.

- Phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công tác cán bộ ở thành phố Đà Nẵng và xác định nguyên nhân của thực trạng.

- Đề xuất giải pháp chủ yếu nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực ở thành phố Đà Nẵng trong thời gian tới.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Hệ thống quan điểm của Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ qua các tác phẩm của Người. Từ đó, nghiên cứu đội ngũ cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ của thành phố Đà Nẵng từ năm 1997 đến nay.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ được thể hiện chủ yếu qua bộ Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

- Sự lãnh đạo, những chủ trương, chính sách cụ thể của thành phố Đà Nẵng đối với vấn đề cán bộ và công tác cán bộ được thể hiện trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ từ năm 1997 đến nay.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Cơ sở lý luận

Luận văn chủ yếu dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về cán bộ và công tác cán bộ, kế thừa có chọn lọc các công trình nghiên cứu của các nhà khoa học khác có liên quan.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn vận dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử; kết hợp phương pháp lịch sử và lôgic; phân tích và tổng hợp. Ngoài ra, luận văn còn sử dụng các phương pháp cụ thể như: so sánh, thống kê và điều tra xã hội học,... để thực hiện mục đích và nhiệm vụ mà đề tài đặt ra.

5.3. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn

- *Về lý luận*: Luận văn góp phần làm sáng tỏ nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ, cung cấp thêm những luận cứ khoa học

trong tư tưởng của Người vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời gian tới ở thành Phố Đà Nẵng.

- *Về thực tiễn*: Luận văn có thể dùng làm tài liệu tham khảo, nghiên cứu khoa học, giảng dạy và học tập các chuyên đề có liên quan đến tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; đóng góp một phần vào việc nghiên cứu, hoàn thiện các chính sách cán bộ, công chức nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu của thành phố đặt ra.

6. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

Chính vì vị trí, vai trò vô cùng quan trọng của cán bộ, công tác cán bộ đối với sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước nên đề tài này từ lâu đã được rất nhiều tác giả tham gia nghiên cứu và viết bài, như:

- Sách: Các tác giả đã đề cập dưới các khía cạnh khác nhau như:

+ PGS. TS Nguyễn Văn Tài (2010), *Phát huy tính tích cực xã hội của đội ngũ cán bộ nước ta hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội. Đây là cuốn sách đứng trên quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh để đi sâu phân tích, làm rõ những cơ sở lý luận và thực tiễn của đường lối, chính sách cán bộ của Đảng ta. Qua đó, tác giả đã đưa ra những đánh giá sát thực về tình hình cán bộ nước ta hiện nay, đề xuất những giải pháp cụ thể, có tính khả thi để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp.

+ PGS. TS Bùi Đình Phong (2002), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, Nxb lao động, Hà Nội. Đây là cuốn sách đi sâu phân tích quá trình hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ; cơ sở lý luận và những nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ; vận dụng tư tưởng đó trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH. Tác giả nhấn mạnh vị trí, vai trò của cán bộ trong sự nghiệp cách mạng, coi huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng.

+ PGS. TS Đức Vượng (2010), *Hồ Chí Minh đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội. Tác giả đã sưu tầm các bài viết, bài nói của Người về công tác đào tạo cán bộ, phân tích tư tưởng của Hồ Chí Minh về đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài qua các thời kỳ cách mạng để giành độc lập, kháng chiến và kiến quốc. Từ đó, khẳng định thành công của hơn 25 năm đổi mới chứng minh sự vận dụng đúng đắn tư tưởng của Người về đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài.

+ *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ*, chuyên đề khoa học cấp Nhà nước KX. 02, do GS Đặng Xuân Kỳ (chủ nhiệm đề tài). Đây là chuyên đề chuyên sâu gắn với thực hiện các đề tài của công trình KX.02, nhất là đề tài tư tưởng Hồ Chí Minh về Đảng cầm quyền do PGS. TS. Trần Đình Huỳnh chủ nhiệm. Lần đầu tiên tác giả khái quát những nội dung chính yếu nhất của tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ. Đối với cán bộ, tác giả xem xét trên các khía cạnh: Vị trí, vai trò, tiêu chuẩn và sự tu dưỡng của cá nhân; đối với công tác cán bộ, người viết tập trung vào các quy trình, mắt khâu: Tuyển chọn cán bộ, huấn luyện cán bộ, đánh giá cán bộ, tuyển dụng bố trí cán bộ và thực hiện chính sách đối với cán bộ.

- Các bài đăng tải trên tạp chí:

+ TS. Nguyễn Thị Kim Dung - Nguyễn Bắc Phương (2011), "Góp phần tìm hiểu quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ", *Đặc san Hồ Chí Minh học*, (3). Tác giả nêu ra các bước trong việc sử dụng cán bộ có hiệu quả, chất lượng, vận dụng các bước đó đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH đất nước hiện nay.

+ TS. Nguyễn Thị Kim Dung (2011), "Nguyễn Ái Quốc với công tác đào tạo, huấn luyện cán bộ ở Thái Lan (1928- 1929)", *Đặc san Hồ Chí Minh học* (4). Tác giả chỉ ra những hoạt động của Người về công tác huấn luyện đào tạo cán bộ ở Thái Lan. Chính hoạt động tích cực của Người trong công tác huấn luyện, đào tạo cán bộ, mà đội ngũ cán bộ ở Thái Lan có chuyển biến

tích cực, trình độ chính trị ngày càng được nâng cao. Những hoạt động đó của Người đã có ảnh hưởng sâu rộng đến phong trào cách mạng trong nước sau này.

+ Trương Thị Bạch Yến (2006), " Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng ta về xây dựng tiêu chuẩn người cán bộ", *Tạp chí Sinh hoạt Lý luận* 77 (4). Bài viết chỉ ra được những tiêu chuẩn chính của người cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh, sự vận dụng và phát triển của Đảng ta qua các thời kỳ cách mạng; chỉ ra được những nguyên nhân hạn chế mà các địa phương mắc phải trong việc vận dụng các tiêu chuẩn cán bộ của Đảng trong thời kỳ mới vào quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ ở các địa phương, đơn vị mình.

+ *Nhận biết và khắc phục mặt trái trong luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý*, của tác giả Bùi Đức Lại, *Tạp chí Xây dựng Đảng* số 3- 2009. Xác định khâu luân chuyển cán bộ là khâu quan trọng trong công tác cán bộ, bài viết đã chỉ ra những biểu hiện lệch lạc thường gặp trong luân chuyển cán bộ ở cả 4 chủ thể: lãnh đạo cấp trên, đơn vị có cán bộ chuyển đến, đơn vị có cán bộ chuyển đi và bản thân của chính cán bộ được luân chuyển. Trên cơ sở đó, tiếp cận từ tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và các quan điểm của Đảng, tác giả đã đề xuất một số giải pháp khắc phục nhằm thực hiện tốt hơn khâu luân chuyển cán bộ hiện nay.

+ *Vấn đề đánh giá và sử dụng cán bộ*, của Nguyễn Đình Hương, *Tạp chí Xây dựng Đảng* số 6, 2009. Xác định khâu đánh giá cán bộ là khó nhất và rất quan trọng, vì đánh giá không chỉ liên quan trực tiếp đến bố trí, sử dụng cán bộ mà còn liên quan đến toàn bộ các khâu khác, bài viết đã so sánh chỉ ra những thuận lợi, khó khăn của việc đánh giá cán bộ trong thời bình và thời chiến. Trên cơ sở đó, đề xuất những kiến nghị nhằm đánh giá và sử dụng cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong sự nghiệp cách mạng hiện nay.

+ *Những chỉ dẫn của Hồ Chí Minh về đào tạo cán bộ* của Hà Thị Thuý Dương, Tạp chí Xây dựng Đảng, số 8, 2011. Tác giả đã khái lược những chỉ dẫn của Người về công tác đào tạo cán bộ như: Đào tạo cán bộ phải thiết thực, chú trọng về kiến thức chuyên môn, đào tạo gắn với hoạt động thực tiễn, đào tạo là cả một quá trình lâu dài và liên tục.

- Đề tài, luận văn tốt nghiệp:

+ Phạm Văn Hùng (2000), *Vấn đề nâng cao đạo đức cách mạng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà nước trong giai đoạn hiện nay ở nước ta*. Luận văn thạc sĩ khoa học Triết học chuyên ngành Chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Trên cơ sở làm rõ những quan điểm của Hồ Chí Minh về đạo đức người cán bộ, luận văn đã chỉ ra thực trạng đạo đức cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà nước và những nguyên nhân của thực trạng đó. Qua đó, tác giả làm rõ sự cần thiết của việc nâng cao đạo đức cách mạng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà nước; đề xuất các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao đạo đức cách mạng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà nước hiện nay.

+ Bùi Khắc Hằng (2004), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ với việc nâng cao năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở Thanh Hoá hiện nay*. Luận văn thạc sĩ khoa học chính trị chuyên ngành Hồ Chí Minh học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Tác giả đã làm rõ những quan điểm của Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, chỉ ra thực trạng trong việc nâng cao năng lực lãnh đạo cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Từ đó, đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở Thanh Hoá hiện nay.

+ Nguyễn Đình Hòa (chủ nhiệm): *Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2006 - 2010 và đến năm 2015* (Đề tài khoa học, mã số KX.01.06), 2006. Đề tài đã làm rõ được một số nội dung

cơ bản về công tác cán bộ tiếp cận từ quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và của Đảng Cộng sản Việt Nam; tình hình công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ (2000 – 2005); thực trạng đội ngũ cán bộ ở cả 3 cấp: xã, phường, thị trấn; huyện, thị và cấp tỉnh; mục tiêu và giải pháp để xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ từ 2006 – 2010 và đến năm 2015.

Ngoài ra còn nhiều bài viết đăng trên các tạp chí khoa học hoặc nhiều công trình, luận văn, luận án khác có đề cập ít nhiều tới vấn đề này.

Các tài liệu trên của các tác giả đề cập tới tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công chức và đưa ra những giải pháp cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở những mức độ khác nhau. Những tài liệu đó là nguồn tư liệu quý giúp tôi tiếp thu tham khảo, làm định hướng cho đề tài nghiên cứu của mình.

NỘI DUNG CHÍNH CỦA LUẬN VĂN

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận văn được kết cấu thành 3 chương, 7 tiết.

CHƯƠNG 1

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

1.1. KHÁI NIỆM VÀ NHỮNG LUẬN ĐIỂM CƠ BẢN CỦA HỒ CHÍ MINH VỀ CÁN BỘ, CÔNG TÁC CÁN BỘ

1.1.1. Một số khái niệm

a) Khái niệm tư tưởng Hồ Chí Minh

Quá trình nhận thức của Đảng ta về tư tưởng Hồ Chí Minh đi từ thấp đến cao, từ những vấn đề cụ thể đến chính thể, tổng quát mang tầm khái quát sâu sắc. Nhận thức được tầm quan trọng của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với cách mạng Việt Nam, ngay từ rất sớm Đảng ta đã đề cập đến khái niệm Tư tưởng Hồ Chí Minh trong các Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ II (1951); Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ V (1982); Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VII (1991).

Đến năm 2001, trong Báo cáo Chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII đọc trước Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX và trong Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung, phát triển 2011), khái niệm Tư tưởng Hồ Chí Minh được Đảng ta xác định một cách toàn diện và hệ thống những vấn đề thuộc nội hàm khái niệm tư tưởng Hồ Chí Minh. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng viết:

Tư tưởng Hồ Chí Minh là một hệ thống quan điểm toàn diện và sâu sắc về những vấn đề cơ bản của cách mạng Việt Nam, kết quả của sự vận dụng và phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin vào điều kiện cụ thể của nước ta, kế thừa và phát triển các giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hoá nhân loại; là tài sản tinh thần vô

cùng to lớn và quý giá của Đảng và dân tộc ta, mãi mãi soi đường cho sự nghiệp cách mạng của nhân dân ta giành thắng lợi[18, tr. 88].

b) Khái niệm cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh

- Một số định nghĩa về cán bộ:

Thuật ngữ "cán bộ" được du nhập từ Trung Quốc vào Việt Nam từ rất sớm. Trong giai đoạn đầu của cuộc kháng chiến chống Pháp, thuật ngữ "cán bộ" thường dùng nhiều trong quân đội để phân biệt giữa người chiến sỹ với người lãnh đạo các cấp. Về sau, "cán bộ" được dùng chủ yếu để chỉ những người tham gia hoạt động kháng chiến. Trong thực tiễn cách mạng ở nước ta qua hai thời kỳ chống Pháp và chống Mỹ, từ "cán bộ" thường được nhân dân gọi với ý nghĩa trân trọng, tự hào và kính phục, nhất là đối với các chiến sỹ cách mạng.

Theo Từ điển Tiếng Việt "Cán bộ là người làm công tác có nghiệp vụ chuyên môn trong cơ quan Nhà nước, người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức "[64, tr. 5]

Theo Khoản 1 và Khoản 3, Điều 4 của Luật Cán bộ, công chức năm 2008, có hiệu lực từ ngày 01/01/2010 định nghĩa như sau "Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị xã hội ở Trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước"[47, tr. 9].

Công trình nghiên cứu khoa học của Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm "*Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước*", Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, định nghĩa: "Cán bộ là khái niệm chỉ những người có chức vụ, vai trò và cương vị nòng cốt trong một tổ chức, có tác động, ảnh hưởng đến hoạt động

của tổ chức và các quan hệ trong lãnh đạo, chỉ huy, quản lý, điều hành, góp phần định hướng sự phát triển của tổ chức"[57, tr. 18].

Mặc dù, có nhiều khái niệm khác nhau nhưng nhìn chung, cán bộ được hiểu là những công chức, viên chức nhà nước, có chức vụ trong một cơ quan, làm việc trong các cơ quan, tổ chức của hệ thống chính trị; là những người trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Từ những đặc điểm chung đó, cán bộ được phân chia trên nhiều lĩnh vực, nhiều chức danh, cấp độ khác nhau. Trong từng loại cán bộ đều có quy định tiêu chuẩn, tiêu chí, chức năng và nhiệm vụ khác nhau.

- Quan niệm Hồ Chí Minh về cán bộ

Hồ Chí Minh coi cán bộ giống như là *dây chuyền* của bộ máy. Trong tác phẩm "*Sửa đổi làm việc*" (10/1947), Người định nghĩa: "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 rõ, để đặt chính sách cho đúng"[37, tr. 269].

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ là một bộ phận cấu thành nằm trong hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh nói chung vừa mang tính cụ thể, gần gũi, dễ hiểu vừa thể hiện nhân cách, phẩm chất và vai trò của người cán bộ trong sự nghiệp cách mạng. "Cán bộ" trong tư tưởng Hồ Chí Minh là "cầu nối" giữa Đảng, nhà nước với nhân dân. Người cán bộ vừa là những người có trách nhiệm phục vụ Đảng, Nhà nước, vừa là những "công bộc" tận tụy phục vụ nhân dân. Cán bộ là những người đưa đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến với nhân dân, tổ chức, vận động nhân dân thực hiện có hiệu quả. Đồng thời qua đó nắm được tâm tư, nguyện vọng của quần chúng nhân dân phản ánh với Đảng, Nhà nước để Đảng, Nhà nước đề ra chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật cho đúng, phù hợp với quy luật phát triển của xã hội và đáp ứng được yêu cầu, nguyện vọng chính đáng

của quần chúng nhân dân, chứ không phải là người đứng trên hoặc đứng ngoài nhân dân.

c) Khái niệm công tác cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh

Công tác cán bộ trong tư tưởng của Hồ Chí Minh là tổng hợp các khâu từ việc đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, bố trí sử dụng, cho đến chính sách cán bộ. Tất cả những khâu đó tác động biện chứng, tạo nên sự hoàn chỉnh, phong phú của tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ.

Tư tưởng của Người về công tác cán bộ nhằm mục đích xây dựng đội ngũ cán bộ có chất lượng cả về phẩm chất và năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của cách mạng.

1.1.2. Quá trình hình thành và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ

a) Cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ

Hồ Chí Minh luôn tâm niệm, cách mạng trước hết phải có một tổ chức, gồm những con người tiêu biểu làm đầu tàu để dẫn dắt cách mạng đi tới thành công. Những con người đó là đội ngũ cán bộ luôn hết lòng hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Thiếu đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức cách mạng thì cách mạng khó có thể thành công, nhất là trong các bước ngoặt của cách mạng. Chính vì vậy, vấn đề cán bộ đã hình thành sớm trong tư tưởng của Người.

Chúng ta có thể khẳng định, nguồn gốc hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ cũng chính là các yếu tố chi phối sự hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh nói chung.

** Bối cảnh lịch sử hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ*

Hồ Chí Minh sinh ra và lớn lên trong bối cảnh nước mất nhà tan, thế giới có nhiều biến động sâu sắc. Với mong muốn tột bậc là "làm sao cho nước nhà được độc lập, dân ta được hoàn toàn tự do, đồng bào ai cũng có cơm ăn

áo mặc, ai cũng được học hành"[36, tr. 161], cùng bồi cảnh lịch sử trong nước và quốc tế lúc bấy giờ đã thôi thúc Người ra đi tìm đường cứu nước giải phóng dân tộc. Muốn thực hiện được mục tiêu đó, đòi hỏi Hồ Chí Minh phải chuẩn bị đội ngũ cán bộ cách mạng, đủ sức tuyên truyền, vận động nhân dân làm cách mạng. Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ cũng dần được hình thành và phát triển từ đó.

- *Tình hình xã hội Việt Nam cuối thế kỷ XIX đầu thế kỷ XX*: Với Hòa ước Giáp Thân năm 1884, triều đình nhà Nguyễn đã chính thức dâng Việt Nam cho thực dân Pháp xâm lược vô điều kiện. Triều đình đầu hàng, nhưng nhân dân Việt Nam thì không đồng tình với quyết định đó. Phát huy truyền thống yêu nước của dân tộc, các cuộc khởi nghĩa vũ trang dưới ngọn cờ "Cần Vương" do các sĩ phu, văn thân lãnh đạo theo hệ tư tưởng phong kiến, các phong trào yêu nước theo hệ tư tưởng dân chủ tư sản liên tiếp nổ ra vào những năm cuối thế kỷ thứ XIX, đầu thế kỷ thứ XX đã gây ra nỗi khiếp sợ cho quân xâm lược. Tuy nhiên, do đường lối cứu nước không đúng đắn, cuối cùng tất cả các phong trào yêu nước theo hệ tư tưởng phong kiến và dân chủ tư sản đều thất bại. Đó là nguyên nhân sâu xa làm cho Việt Nam khủng hoảng về đường lối cứu nước.

Mặc dù Hồ Chí Minh rất quý trọng chí hướng cứu nước của các bậc tiền bối, nhưng người không tán thành con đường cứu nước giải phóng dân tộc của họ. Phong trào cứu nước giải phóng dân tộc của nhân dân ta muốn giành thắng lợi phải đi theo một con đường mới. Con đường đó nhất quyết không phải là "Ý Pháp cầu tiến bộ" như của Phan Chu Trinh, không phải chủ trương giành độc lập dân tộc bằng con đường sử dụng bạo lực mang tính manh động, cầu ngoại viện chẳng khác gì "đưa hổ cửa trước, rước beo cửa sau" của Phan Bội Châu cũng không phải bằng cách dựng lại ngọn cờ phong kiến khi nó đã quá rách nát, lỗi thời, không hợp lòng dân.

Trong bối cảnh đó Người đã tự định ra cho mình một hướng đi mới: "Phải tìm hiểu rõ bản chất của những từ Tự do, Bình đẳng, Bác ái của nước cộng hòa Pháp và các nước khác. Sau khi xem xét họ làm thế nào, sẽ trở về giúp đồng bào mình"[32, tr. 40-41].

- *Tình hình thế giới*: "Trong khi con thuyền cách mạng Việt Nam còn lênh đênh chưa rõ bến bờ phải đi tới, việc cứu nước như trong đêm tối "không có đường ra" thì lịch sử thế giới có những chuyển biến to lớn"[6, tr. 28]. Chủ nghĩa tư bản từ tự do cạnh tranh chuyển sang Đế quốc chủ nghĩa, nhu cầu xâm lược thuộc địa trở thành vấn đề sống còn đối với chủ nghĩa tư bản, khi mà thị trường trong nước không đáp ứng được yêu cầu của nền sản xuất tư bản. Điều này làm cho mâu thuẫn giữa chủ nghĩa tư bản với các nước thuộc địa Á, Phi, Mỹ Latinh càng trở nên sâu sắc, chủ nghĩa đế quốc không những giờ trở thành kẻ thù chung của các dân tộc thuộc địa, mà còn là kẻ thù "không đội trời chung" với giai cấp vô sản hiện đại - con đẻ của nền sản xuất công nghiệp hiện đại.

Đỉnh cao sự ra đời, phát triển trưởng thành của phong trào công nhân thế giới là thắng lợi của Cách mạng Tháng Mười Nga năm 1917 dưới sự lãnh đạo của lãnh tụ thiên tài V.I. Lênin. Đối với các dân tộc thuộc địa, Cách mạng Tháng Mười Nga "Mở ra trước mắt họ thời đại cách mạng chống đế quốc, thời đại giải phóng dân tộc"[40, tr. 562], làm "thức tỉnh các dân tộc châu Á", mở ra một thời kỳ mới cho sự phát triển của nhân loại.

Cách mạng Tháng Mười Nga chỉ có thể thành công khi giai cấp vô sản thông qua chính Đảng của mình, mà đứng đầu là V.I. Lênin đào tạo ra được những lãnh tụ giỏi, trung thành với sự nghiệp cách mạng. Bởi vì "Trong lịch sử, chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị nếu nó không đào tạo ra được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiên phong có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào"[28, tr. 473].

* *Giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc Việt Nam, yếu tố quê hương, gia đình.*

- Truyền thống tốt đẹp của dân tộc: Với lịch sử dựng nước và giữ nước lâu đời, đã hình thành nên những giá trị truyền thống tốt đẹp, đặc sắc và cao quý của dân tộc Việt Nam, trở thành tiền đề lý luận xuất phát hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ. Trong các truyền thống đó phải kể đến:

Truyền thống yêu nước: Đây là truyền thống quý báu của dân tộc ta và là một trong những chuẩn mực đạo đức cơ bản của dân tộc. Truyền thống đó luôn cháy bỏng trong tâm hồn của bao thế hệ Việt Nam. Nhất là mỗi khi Tổ quốc bị xâm lăng, truyền thống đó lại trở dậy mạnh mẽ với bao lớp người sẵn sàng "Quyết tử cho tổ quốc quyết sinh", "Giặc đến nhà đàn bà cũng đánh". Nói về truyền thống yêu nước, Hồ Chí Minh từng đúc kết: "Dân ta có một lòng nồng nàn yêu nước. Đó là một truyền thống quý báu của ta. Từ xưa đến nay, mỗi khi tổ quốc bị xâm lăng, thì tinh thần ấy lại sôi nổi, nó kết thành một làn sóng vô cùng mạnh mẽ, to lớn, nó lướt qua mọi sự nguy hiểm, khó khăn, nó nhấn chìm tất cả lũ bán nước và cướp nước"[38, tr. 171].

Chính sức mạnh của chủ nghĩa yêu nước đã thôi thúc Người ra đi tìm đường cứu nước giải phóng dân tộc. Từ đó người đã đến với hệ thống tri thức nhân loại mà đỉnh cao là chủ nghĩa Mác-Lênin.

Truyền thống lấy dân làm gốc: Lịch sử hơn hai nghìn năm trăm năm dựng nước và giữ nước của dân tộc ta đã từng phải đối đầu với rất nhiều quân thù hung tợn, tàn bạo nhưng nhân dân Việt Nam vẫn anh dũng vượt qua mọi thử thách, chiến đấu và chiến thắng mọi kẻ thù xâm lược để giữ vững nền độc lập dân tộc. Một trong những nguyên nhân quan trọng mang lại chiến thắng lẫy lừng của dân tộc Việt Nam trước các thế lực ngoại xâm là tư tưởng "lấy dân làm gốc" đã ngấm vào trong máu của cơ bản các triều đại phong kiến. Mặc dù đội ngũ quan lại luôn mang tính giai cấp, họ được đào tạo ra để bảo

vệ sự tồn vong của nhà nước phong kiến, song thành phần vua tôi ở Việt Nam chủ yếu xuất thân từ nhân dân, nên họ là những người gần dân, thân dân, gần bó với nhân dân, được nhân dân che chở, ủng hộ, đùm bọc. Lịch sử dân tộc cũng đã chứng minh một chân lý: Chỉ những triều đại nào biết dựa vào dân, lấy dân làm gốc, thấy được sức mạnh "vừa có khả năng đẩy thuyền vừa có khả năng lật thuyền" của dân, thì triều đại đó chẳng những đứng vững mà còn vượt qua được sóng gió, đất nước hưng thịnh, muôn dân thái bình. Những tấm gương như Trần Hưng Đạo, Lê Lợi, Nguyễn Trãi, Quang Trung là minh chứng hùng hồn cho chân lý đó.

Truyền thống trọng dụng nhân tài: Đất nước ta không chỉ có truyền thống đánh giặc, mà còn có truyền thống trọng dụng nhân tài. Từ thời xa xưa đến nay, cha ông ta rất trân trọng tài năng đi đôi với đức độ, vì "Hiền tài là nguyên khí quốc gia. Nguyên khí thịnh thì thế nước mạnh mà hưng thịnh. Nguyên khí suy thì thế nước yếu mà thấp hèn. Vì thế các bậc đế vương thánh minh chẳng ai không coi việc kén chọn kẻ sĩ, bồi dưỡng nhân tài, vun trồng nguyên khí làm công việc cần kíp"[77].

Ngoài ra, các giá trị truyền thống về đoàn kết, tinh thần tương thân, tương ái, truyền thống kiên cường, bất khuất, thông minh sáng tạo, lòng nhân nghĩa, khiêm tốn, biết tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại để làm giàu cho văn hóa dân tộc... cũng là những tiền đề tư tưởng lý luận cho sự ra đời hệ thống quan điểm Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ. Trong các giá trị truyền thống dân tộc, chủ nghĩa yêu nước là giá trị cơ bản nhất.

Yếu tố quê hương, gia đình: Cùng với truyền thống dân tộc, yếu tố quê hương và gia đình cũng có ảnh hưởng lớn đến tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ. Nghệ Tĩnh là vùng đất giàu truyền thống cách mạng, là nơi đã sản sinh ra nhiều con người và lãnh tụ kiệt xuất như Mai Thúc Loan, Nguyễn Biểu, Đặng Dung, Phan Đình Phùng, Phan Bội Châu. Tất nhiên, trong cuộc đấu tranh

giành độc lập dân tộc, các bậc tiền bối không thể không có cách thức tổ chức những con người cho phong trào cách mạng. Bên cạnh đó, Hồ Chí Minh được sinh ra trong một gia đình mẫu mực, giàu truyền thống cách mạng. Từ cha, mẹ đến các anh, chị của Người đều có chung một chí hướng cứu nước, thương dân. Đặc biệt người chịu ảnh hưởng sâu sắc từ nhân cách và phẩm chất cao quý, nghị lực sống phi thường của người cha - cụ Nguyễn Sinh Sắc. Tất cả những điều đó là là cơ sở, điều kiện cho việc hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh nói chung và tư tưởng của Người về cán bộ sau này.

* *Tinh hoa văn hóa nhân loại*: Hồ Chí Minh đã biết làm giàu vốn văn hóa của mình bằng cách học hỏi, tiếp thu tư tưởng văn hóa phương Đông và phương Tây.

- *Về tư tưởng và văn hóa phương Đông*

Ảnh hưởng của Nho giáo: Hồ chí Minh đã tiếp thu trên cơ sở phê phán những quan điểm của nho giáo làm tiền đề cho sự ra đời tư tưởng Người về công tác cán bộ.

Sinh thời, V.I. Lênin đã từng chỉ ra rằng, chỉ có những người cách mạng chân chính mới thu hái được những điều hiểu biết quý báu của các đời trước để lại. Dựa trên quan điểm của Lênin, Hồ Chí Minh khẳng định: Tuy Khổng Tử là phong kiến và tuy trong học thuyết của Khổng Tử có nhiều điều không đúng song những điều hay trong đó thì chúng ta nên học. Bằng việc tiếp thu những giá trị nhân, nghĩa, lễ, trí, tín, dũng của người quân tử trong Nho giáo, trên cơ sở phê phán những điều không đúng, như: Tư tưởng trọng nam khinh nữ; xem nhẹ lao động chân tay, Hồ Chí Minh đã đưa đạo đức của người cán bộ lên một tầm cao mới với những chuẩn mực đạo đức cách mạng cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư,...

Bên cạnh đó, những giá trị tích cực khác của Nho giáo như triết lý hành động, tu thân, tề gia, nhân nghĩa, triết lý nhân sinh, đề cao văn hóa lễ giáo,

ước vọng về một xã hội bình trị, một thế giới đại đồng, tư tưởng tin dân, đề cao sức mạnh của nhân dân, đặc biệt là việc đề cao tư tưởng "Đức trị" là một trong những nguồn gốc lý luận quan trọng cho sự ra đời tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ. Nói về vai trò của "Đức trị" trong việc trị vì quốc gia, Khổng Tử từng khẳng định: "Làm chính trị mà dùng đức thì như sao Bắc Đẩu ở một nơi mà các ngôi sao khác hướng cả về"[27, tr. 38]. Thấm nhuần giá trị tiến bộ đó, Hồ Chí Minh đẩy nó cao hơn với chủ trương "Gốc có vững cây mới bền, xây lâu thắng lợi trên nền nhân dân"; Nhà nước mới "là người đầy tớ trung thành của nhân dân"[33, tr. 663].

Ảnh hưởng của Phật giáo: Hồ Chí Minh đã tiếp thu tư tưởng vị tha, từ bi, bác ái, cứu khổ, cứu nạn; giản dị; chống phân biệt đẳng cấp, chăm lo điều thiện; thương người như thể thương thân...; trong đạo phật để làm giàu tư tưởng của Người về công tác cán bộ.

Bên cạnh Nho giáo và phật giáo, trong kho tàng tư tưởng phương Đông, tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ còn chịu ảnh hưởng và tiếp thu phân tích cực, tiến bộ của nhiều học thuyết khác như Mặc gia, Đạo gia, Chủ nghĩa Tam dân của Tôn Trung Sơn.

- *Về tư tưởng và văn hóa phương Tây:* Tư tưởng văn hóa phương Tây mà đỉnh cao là chủ nghĩa Mác-Lênin là một trong ba tiền đề lý luận quan trọng cho sự ra đời tư tưởng Hồ Chí Minh nói chung và tư tưởng của Người về cán bộ nói riêng. Hồ Chí Minh đã nghiên cứu tiếp thu trên tinh thần phê phán những tư tưởng văn hóa dân chủ và cách mạng của cách mạng Pháp, cách mạng Mỹ.

Về tư tưởng dân chủ của cách mạng Pháp, Hồ Chí Minh đã tiếp thu tư tưởng của các nhà khai sáng: Voltaire, Rousseau, Montesquieu. Đặc biệt, Người chịu ảnh hưởng sâu sắc về tư tưởng "Tự do, bình đẳng, bác ái" trong Tuyên

ngôn nhân quyền và dân quyền năm 1791 của Đại cách mạng Pháp để làm giàu vốn văn hóa của mình trong đó có tư tưởng về cán bộ.

Đối với cách mạng Mỹ, Hồ Chí Minh đã tiếp thu các giá trị về quyền nhân dân kiểm soát chính phủ, "Quyền sống, quyền tự do và quyền mưu cầu hạnh phúc" trong *Tuyên ngôn độc lập* năm 1776 của Mỹ.

Bên cạnh việc tiếp thu các giá trị, Hồ Chí Minh đồng thời cũng chỉ ra những hạn chế trong Cách mạng Mỹ và cách mạng Pháp là "cách mệnh Tư bản, cách mệnh không đến nơi, tiếng là cộng hòa và dân chủ, kỳ thực trong nước thì tước lục công nông, ngoài thì nó áp bức thuộc địa" [34, tr. 274].

Ảnh hưởng từ quan điểm của Chủ nghĩa Mác-Lênin

Chủ nghĩa Mác-Lênin rất coi trọng vai trò, vị trí của cán bộ và công tác cán bộ. Với tư cách là những lãnh tụ đầu tiên của giai cấp vô sản quốc tế, C.Mác và Ph.Ăngghen là những người đặt nền móng đầu tiên cho vấn đề cán bộ của giai cấp vô sản. C.Mác từng nói, muốn thực hiện ý tưởng, cần phải có những con người sử dụng lực lượng thực tiễn.

Đến V.I. Lênin, vấn đề cán bộ càng được quan tâm hàng đầu và xem như điều kiện tiên quyết, máu chốt của một Đảng cầm quyền trong việc giành và giữ chính quyền. Theo ông, sẽ không thể giành chính quyền nếu như chúng ta không có những cán bộ có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào.

Người Cộng sản lãnh đạo chỉ có một cách duy nhất để chứng minh quyền lãnh đạo của mình, đó là làm cho mình được nhiều, càng ngày càng nhiều, những người phụ tá trong số những nhà sư phạm thực hành, biết giúp đỡ họ làm việc, biết đề bạt họ, biết giới thiệu và chú ý đến kinh nghiệm của họ [29, tr. 407].

Thực tiễn 9 năm ra đi tìm đường đã đưa Hồ Chí Minh đến với chủ nghĩa Mác-Lênin. Chủ nghĩa Mác-Lênin là thế giới quan và phương pháp luận của tư tưởng Hồ Chí Minh. Chủ nghĩa Mác-Lênin được Người ví như "mặt trời soi sáng" con đường cho dân tộc Việt Nam đi tới thắng lợi cuối cùng. Từ Chủ nghĩa Mác-Lênin, Người đã tìm thấy con đường giải phóng cho dân tộc Việt Nam, đồng thời tiếp thu nhiều quan điểm quan trọng về cán bộ và công tác cán bộ nhằm xây dựng lực lượng nòng cốt vận động quần chúng nhân dân tham gia tích cực vào cuộc đấu tranh cách mạng.

Việc vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác-Lênin vào thực tiễn cách mạng Việt Nam, kết hợp với truyền thống tốt đẹp dân tộc, tinh hoa văn hóa nhân loại, đã tạo nên tính đặc sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ, bộ phận cấu thành quan trọng của tư tưởng Hồ Chí Minh.

** Trí tuệ thiên tài, nhân cách, phẩm chất Hồ Chí Minh và hoạt động thực tiễn của người.*

Tư tưởng Hồ Chí Minh là sản phẩm của cá nhân Hồ Chí Minh sáng tạo ra trên cơ sở những nhân tố khách quan đã trình bày, do đó, Tư tưởng của Người về cán bộ còn là kết quả của những yếu tố chủ quan: Khả năng tư duy, trí tuệ, phẩm chất đạo đức và năng lực hoạt động thực tiễn của Người.

Chúng ta phải khẳng định rằng, Hồ Chí Minh là người rất thông minh, có bản lĩnh kiên định, ham học hỏi, rất nhạy bén, có lối tư duy độc lập, óc sáng tạo, có phương pháp biện chứng, hiểu biết sâu rộng, khiêm tốn, bình dị. Là người sống có lý tưởng và hoài bão lớn, có đầu óc tổ chức thực tiễn, luôn gắn lý luận với thực tiễn, Người đặc biệt có sức cảm hóa mãnh liệt đối với mọi người. Hồ Chí Minh là một nhà yêu nước chân chính, một chiến sĩ cộng sản nhiệt thành cách mạng, với một trái tim yêu nước thương dân. Người là đỉnh cao của sự phát triển về khả năng tư duy, trí tuệ và phẩm chất đạo đức; là "Đại nhân, đại trí, đại dũng" như cách nói của Đại tướng Võ Nguyên Giáp.

Không phải ngẫu nhiên khi Hồ Chí Minh mới trạc tuổi 33 mà nhà báo Liên Xô Ô. Mandenxtam đã nhận xét về trí tuệ, nhân cách của người: "Từ Nguyễn Ái Quốc đã tỏa ra một thứ văn hóa, không phải văn hóa Âu châu, mà có lẽ là một nền văn hóa tương lai". Văn hóa Nguyễn Ái Quốc-Hồ Chí Minh đã và sẽ mãi còn tỏa sáng cùng với sự trường tồn của dân tộc và nhân loại.

Tài năng, nhân cách, trí tuệ Hồ Chí Minh cùng những tư liệu quý giá từ năng lực hoạt động thực tiễn không biết mệt mỏi của Người, đã hình thành nên hệ thống lý luận mang thương hiệu Hồ Chí Minh, trong đó có tư tưởng về xây dựng đội ngũ cán bộ. Qua thực tiễn hoạt động cách mạng, Hồ Chí Minh càng hiểu hơn vị trí, vai trò đặc biệt của người cán bộ trong sự nghiệp cách mạng. Lý do đó khiến Người hết sức chú trọng vào mảng công tác cán bộ, đó là việc quy hoạch, đào tạo, huấn luyện, bố trí sử dụng và các chính sách cán bộ. Và cũng chính thực tiễn là tiêu chuẩn, thước đo để hệ thống lý luận của Người ngày một hoàn thiện, tiến tới chân lý khoa học như ngày nay.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ có quá trình hình thành, phát triển và hoàn thiện được chia làm hai thời kỳ cơ bản:

b) Thời kỳ trước Cách mạng Tháng Tám 1945: Đây là thời kỳ tìm tòi, khảo nghiệm thành công bước đầu tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, tạo tiền đề lý luận và thực tiễn quan trọng cho việc hoàn thiện tư tưởng của Người sau này.

Những hoạt động tích cực của Hồ Chí Minh trước Cách mạng Tháng Tám 1945, đặc biệt là qua các sự kiện tháng 7/1920; 1924; 2/1930; 1941; 12/1944, Người đã đã góp phần hết sức quan trọng vào việc xây dựng, rèn luyện đội ngũ cán bộ ban đầu cho cách mạng Việt Nam. Chính lực lượng ấy đã trở thành một trong những nhân tố nòng cốt quyết định thắng lợi của Cách mạng Tháng Tám 1945. Cũng chính từ quá trình đó, tư tưởng Hồ Chí Minh về

những vấn đề cơ bản của cách mạng Việt Nam đã được hình thành ngày càng rõ nét, trong đó có tư tưởng của người về cán bộ.

c) Thời kỳ sau Cách mạng Tháng Tám 1945: Đây là thời kỳ Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ tiếp tục được bổ sung, phát triển và hoàn thiện, góp phần quan trọng vào việc hình thành và xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ vừa kháng chiến vừa kiến quốc.

Khi Cách mạng Tháng Tám thành công, mặc dù chúng ta giành được chính quyền, nhân dân ta được tự do nhưng tình cảnh đất nước lúc bấy giờ chẳng khác nào "Ngàn cân treo sợi tóc" với sự hoành hành của giặc đói, giặc dốt, giặc ngoại xâm. Để giữ vững nền độc lập dân tộc, đòi hỏi cần phải có những người cán bộ có năng lực, có phẩm chất, nhiệt thành cách mạng, luôn đem hết lòng, hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Vì vậy, lúc này đây, vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ được Hồ Chí Minh quan tâm hơn bao giờ hết. Điều này được thể hiện rất sinh động qua thực tiễn thường xuyên thăm, dự và phát biểu ở nhiều khóa đào tạo, huấn luyện cán bộ của Đảng và đặc biệt là qua các tác phẩm, bài viết, bài báo của Người trong giai đoạn này: "Cán bộ tốt và cán bộ xoàng" trên Báo Sự thật số 77 tháng 6/1947; tác phẩm "Sửa đổi lỗi làm việc" tháng 10/1947; bài viết "Dân vận" trên Báo Sự thật số 120, ngày 15/10/1949; "Tự phê bình" trên Báo Nhân dân ngày 20/5/1951...

Tất cả các tác phẩm sách báo và hoạt động thực tiễn trên của Người, thể hiện một cách sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ trên nhiều vấn đề, từ huấn luyện, đào tạo đến sử dụng cán bộ, từ đạo đức đến tác phong làm việc của cán bộ. Cũng từ đó, tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ càng được bổ sung, phát triển, hoàn thiện. Sự bổ sung, phát triển đó là xuất phát từ những đòi hỏi của thực tiễn đấu tranh cách mạng và xây dựng xã hội mới.

1.2. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÁN BỘ, CÔNG TÁC CÁN BỘ.

Trong các nguồn lực phát triển kinh tế - xã hội, cán bộ với tư cách là nguồn nhân lực đặc biệt có vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự tiến bộ xã hội. Chính vì lý do đó, Hồ Chí Minh rất đề cao vai trò, vị trí của người cán bộ cũng như những chuẩn mực, tiêu chuẩn mà người cán bộ cách mạng cần phải có.

1.2.1. Quan niệm Hồ Chí Minh về vị trí, vai trò cán bộ

Nói về vị trí và tầm quan trọng của cán bộ, sinh thời V.I. Lênin từng chỉ ra rằng, nghiên cứu con người, tìm những cán bộ có đủ bản lĩnh hiện nay đó là then chốt, nếu không thế thì tất cả mọi mệnh lệnh và quyết định chỉ là mớ giấy lộn.

Nhận thức rất rõ vị trí, vai trò của cán bộ trong sự nghiệp cách mạng, Hồ Chí Minh luôn coi cán bộ nói chung là "cái gốc của mọi công việc"[37, tr. 269], có vai trò "quyết định mọi công việc", từ việc xây dựng đường lối, chính sách, tổ chức thực hiện nghị quyết và tổng kết quá trình thực hiện nghị quyết đều tùy thuộc vào chất lượng đội ngũ cán bộ. Vì vậy, trong tư tưởng của Người, "Muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém"[37, tr. 240].

Theo Hồ Chí Minh, cán bộ là cái "dây chuyền của bộ máy"[37, tr. 54], là mắt khâu trung gian nối liền giữa Đảng, Nhà nước và nhân dân. Để tổ chức công việc tốt, đòi hỏi người cán bộ phải có tài, có đức. Bởi vì, chính sách đúng phải có cán bộ tốt mới biến thành phong trào cách mạng và đưa lại thắng lợi. Người nói: "cán bộ là người đem chính sách của chính phủ, của đoàn thể thi hành trong nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thực hiện được" [37, tr. 54].

Vai trò quyết định của người cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh được thể hiện qua bốn mối quan hệ biện chứng: *một là* với đường lối, chính sách; *hai là* với bộ máy; *ba là* với công việc; *bốn là* với quần chúng. Chỉ khi nào hoàn thành được sứ mạng do các quan hệ đó đòi hỏi, thì người cán bộ mới thực hiện đúng vai trò của mình.

1.2.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về tiêu chuẩn của người cán bộ

Từ khi ra đời đến nay, nhận thức được vai trò quyết định của cán bộ đến sự thành bại của cách mạng, Đảng ta luôn chăm lo đến việc xây dựng và đề ra tiêu chuẩn cho đội ngũ cán bộ sao cho phù hợp với từng thời kỳ cách mạng, để người cán bộ lấy đó làm cơ sở phấn đấu, để Đảng đánh giá, bố trí sử dụng, để bạt bổ nhiệm cho phù hợp.

Là người sáng lập Đảng Cộng sản Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ, người cán bộ phải có đủ đức và tài; hồng và chuyên; phẩm chất và năng lực. Trong đó phẩm chất, đạo đức là "gốc" của người cán bộ. Đó là tiêu chuẩn chung của người cán bộ trong tư tưởng của Người.

- *Người cán bộ phải có tư cách đạo đức cách mạng*: Hồ Chí Minh xem đạo đức cách mạng là "gốc" của người làm cách mạng, là nguồn nuôi dưỡng và phát triển con người, nó giống như "gốc" của cây, "ngọn nguồn" của sông suối. Chính vì lẽ đó, tiêu chuẩn về đạo đức cách mạng là tiêu chuẩn hàng đầu mà người cán bộ cần phải có. Người căn dặn: "Mỗi đảng viên và cán bộ phải thực sự thấm nhuần đạo đức cách mạng"[44, tr. 498], để xứng đáng là người lãnh đạo và là "đầy tớ trung thành" của nhân dân. Người cán bộ chỉ khi thấm nhuần đạo đức cách mạng mới thật sự toàn tâm toàn ý phục vụ cách mạng, phục vụ nhân dân, thắng không kiêu, bại không nản. Nếu "Vì muốn giải phóng cho dân tộc, giải phóng cho loài người là một công việc to tát, mà tự mình không có đạo đức, không có căn bản, tự mình đã hủ hóa, xấu xa thì còn làm nổi việc gì"[37, tr. 253]. Nội dung đạo đức cách mạng trong tư tưởng Hồ

Chí Minh bao gồm các chuẩn mực: Trung với nước, hiếu với dân; cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; yêu thương con người, sống có tình nghĩa và có tinh thần quốc tế chân chính.

- *Người cán bộ phải có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ*: Hồ Chí Minh yêu cầu người cán bộ phải có tài, biết nắm vững và vận dụng chủ nghĩa Mác-Lênin vào hoàn cảnh cụ thể Việt Nam, phải có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có năng lực tổ chức thực hành, ai lãnh đạo ngành nào thì phải có chuyên môn ngành đó.

- *Năng lực tổ chức thực hành của cán bộ*: Về tiêu chuẩn năng lực tổ chức thực hành, đòi hỏi đầu tiên của Người đối với cán bộ là năng lực lãnh đạo, quản lý. Theo Hồ Chí Minh, Người cán bộ phải biết quyết định vấn đề một cách cho đúng, tổ chức thi hành cho đúng và tổ chức kiểm soát cho đúng. Để quyết định vấn đề một cách cho đúng cần phải có năng lực, trí tuệ, nắm được thông tin và xử lý thông tin, đưa ra phương án để lựa chọn, quyết định.

- *Người cán bộ phải có trình độ lý luận*: Nhận thức được vai trò quan trọng của lý luận, Hồ Chí Minh yêu cầu người cán bộ phải thường xuyên tự giác học tập, rèn luyện để không ngừng nâng cao trình độ lý luận. Nâng cao lý luận không có nghĩa là mô tả lý luận, học thuộc lòng lý luận mà phải biết khái quát, tìm ra quy luật của vấn đề, phải biết "làm phong phú thêm lý luận bằng những kết luận mới rút ra từ trong thực tiễn"[40, tr.497], gắn lý luận với thực tiễn, xuất phát từ thực tiễn và áp dụng được vào thực tiễn, tránh tình trạng lý luận suông.

- *Tiêu chuẩn về phong cách của người cán bộ*: Hồ Chí Minh yêu cầu người cán bộ phải có phong cách làm việc khoa học, giữ đúng kỷ luật, không quan liêu mệnh lệnh, chủ quan, phải sâu sát, gần gũi quần chúng. Người cán bộ phải có óc tổng kết kinh nghiệm thực tiễn, có gan phụ trách, quyết đoán,

dám nghĩ dám làm, và dám chịu trách nhiệm, nhất là trong những tình huống khó khăn.

Đối với người cán bộ lãnh đạo, quản lý, Hồ Chí Minh lại đòi hỏi cao hơn về phong cách. Người chỉ rõ:

Bất kỳ địa phương nào, cơ quan nào, thường một lúc có nhiều công việc trọng yếu. Trong một thời gian đó, lại có một việc trọng yếu nhất và vài ba việc trọng yếu nữa. Người lãnh đạo trong địa phương hoặc cơ quan đó phải xét kỹ hoàn cảnh mà sắp đặt công việc cho đúng. Việc chính, việc gấp thì làm trước. Không nên luộm thuộm, không có kế hoạch, gặp việc nào làm việc ấy, thành thử việc nào cũng là việc chính, lộn xộn, không có ngăn nắp[37, tr. 292].

Tóm lại, trong tiêu chuẩn chung của cán bộ, Hồ Chí Minh nhấn mạnh hai mặt "đức" và "tài". Trong sự nghiệp cách mạng, tài năng vốn được xem là một điều kiện có vai trò quyết định. Vì vậy, người cán bộ bên cạnh *đức* thì không thể thiếu *tài*. Nếu không có *tài* thì làm việc gì cũng khó, thậm chí làm không thể. Theo Người, người cán bộ phải *vừa hồng, vừa chuyên*, phải có *đức* lại vừa phải có *tài*, nếu không có tài thì chẳng khác nào ông bụt ngồi trong chùa không làm hại ai nhưng cũng không giúp ích được gì cho ai. Song, trong mối quan hệ giữa *đức* và *tài* thì đức phải có trước tài, là *gốc* của tài, bởi lẽ, nếu tài năng đến mấy mà không có đức thì vô dụng, chẳng làm được gì có lợi cho Tổ quốc, cho nhân dân. Thậm chí là gây họa cho cách mạng, cho xã hội.

Trước đây, có thể có một số người xem việc đề cao vai trò của đạo đức là sự chịu ảnh hưởng sâu sắc quan điểm của Nho giáo trong tư tưởng của Người. Nhưng, nhìn từ thực tiễn cách mạng nước ta, nhất là trong thời kỳ đất nước tiếp tục đổi mới và hội nhập quốc tế, chúng ta mới càng thấm thía quan điểm "đạo đức là gốc của người cách mạng" của Người là rất quan trọng và đúng đắn.

1.2.3. Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ

Hồ Chí Minh cho rằng, công tác cán bộ là công tác gốc của Đảng. Nếu làm tốt công tác cán bộ thì sẽ thúc đẩy toàn bộ hệ thống hoạt động tốt, nếu công tác cán bộ tồi sẽ làm cho cả bộ máy tê liệt, là nguy cơ làm suy yếu sức mạnh của Đảng. Người khẳng định: "Khi đã có chính sách đúng, thì sự thành công và thất bại của chính sách đó là do cách tổ chức công việc, do nơi lựa chọn cán bộ, do nơi kiểm tra. Nếu ba điểm ấy sơ sài, thì chính sách đúng mấy cũng vô ích". [37, tr. 154].

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ rất phong phú và sâu sắc. Nội dung của nó bao hàm các mắt khâu liên hoàn, có quan hệ chặt chẽ với nhau: Phát hiện, lựa chọn, đánh giá cán bộ; quy hoạch; huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng; bố trí sử dụng cán bộ; thực hiện các chính sách đối với cán bộ; khen thưởng và kỷ luật đối với cán bộ. Tất cả các khâu đều được người chú trọng. Tuy nhiên, trong các khâu trên, đánh giá cán bộ là khâu mở đầu, có ảnh hưởng quan trọng đến các khâu khác của công tác cán bộ.

a) Tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ

Đánh giá cán bộ được xem là khâu đầu tiên của công tác cán bộ, nhằm xem xét phẩm chất, năng lực, và hiệu quả công tác của cán bộ để làm căn cứ cho việc tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, điều động, luân chuyển, bố trí sử dụng cán bộ. Ngoài ra, đánh giá cán bộ còn là cơ sở để thực hiện các chính sách đảm bảo về vật chất, tinh thần cho cán bộ, xử lý kỷ luật đối với cán bộ.

Theo quan niệm Hồ Chí Minh, đánh giá cán bộ phải dựa trên cơ sở "hiểu biết cán bộ"[37, tr. 69] để đánh giá đúng cán bộ. Đánh giá đúng cán bộ tức là xác định chính xác ai tốt ai xấu, ai mạnh chỗ nào, yếu chỗ nào, khả năng hoàn thành công việc đến đâu, quan hệ với quần chúng ra sao, để từ đó "tìm thấy những nhân tài mới... những người hủ hoá cũng lò ra"[37, tr. 274].

Theo Người, phải lấy tiêu chuẩn để đánh giá "cán bộ nào, phong trào ấy". Một người cán bộ tốt phải là người có đủ đức và tài, trong đó "đức là gốc".

Việc đánh giá đúng cán bộ là một khoa học và nghệ thuật, đòi hỏi người đánh giá phải *công tâm, khách quan, có tinh thần trách nhiệm* vì sự nghiệp cách mạng. Phải hiểu rõ về phẩm chất, năng lực, sở trường của họ, hiểu rõ đời tư, các mối quan hệ với mình, với nhân dân. Đặc biệt, phải "luôn luôn dùng lòng thân ái mà giúp đỡ, lãnh đạo cán bộ. Giúp họ sửa chữa những chỗ sai lầm. Khen ngợi họ lúc họ làm được việc và phải luôn luôn kiểm soát cán bộ"[37, tr. 275]. Điều đó làm cơ sở cho việc cất nhắc cán bộ một cách đúng mực, tạo điều kiện cho cán bộ phát huy hết tài năng, sức lực của mình.

Người cho rằng, đánh giá cán bộ là một việc làm khó, mang tính tế nhị, nhạy cảm, vì nó liên quan tới đánh giá và hiểu biết con người. Vì vậy, chúng ta phải làm thật tốt việc này, đánh giá cán bộ phải "sao cho đối đãi đúng người" và làm đến nơi, nếu không làm đến nơi sẽ dẫn tới mâu thuẫn, chia rẽ trong tổ chức. Đánh giá đúng cán bộ là cơ sở cho việc bố trí, bổ nhiệm, đề bạt đúng cán bộ.

Người yêu cầu, khi đánh giá cán bộ phải có *quan điểm biện chứng, toàn diện, lịch sử cụ thể*: "Cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất,... xem xét cán bộ không chỉ xem ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ"[37, tr. 278]. Đánh giá cán bộ không những phải xem xét một việc mà phải xem xét toàn cả lịch sử, toàn cả công việc của họ, không những xem xét công tác của họ mà còn phải xem cả cách sinh hoạt của họ, không những xem xét cách nói cách viết mà còn phải xem việc làm của cán bộ có đúng với cách nói cách viết đó không. Bởi vì, bản chất con người là tổng hòa các mối quan hệ xã hội.

Để làm tốt việc đánh giá đúng sở trường, năng lực, phẩm chất của người cán bộ, Hồ Chí Minh chủ trương phải dựa vào quần chúng, lắng nghe ý

kiến nhân dân, "khi cất nhắc cán một cán bộ, cần phải xét rõ người đó có gần gũi quần chúng, có được quần chúng tin cậy và mến phục không"[37, tr. 274] có như vậy mới công tâm, vô tư, khách quan, tránh được tình trạng thiên tư, thiên vị, vì người cán bộ là công bộc của dân, họ không có mục đích nào khác ngoài mục đích là hết lòng hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân nên tất yếu phải dựa vào dân, do dân bầu chọn. Người viết: "Để cho dân chúng phê bình cán bộ, dựa theo ý kiến họ mà cất nhắc cán bộ, nhất định không xảy ra việc thiên tư, thiên vị, nhất định hợp lý và công bằng"[37, tr. 95].

Như vậy, trong đánh giá cán bộ, *quan điểm quần chúng* của Hồ Chí Minh được thể hiện rõ nét. Trong tư tưởng của Người, người cán bộ được bổ nhiệm, đề bạt trước hết phải là người có uy tín với nhân dân, gần dân, sát dân, gần bó với nhân dân, biết lắng nghe và thấu hiểu nhân dân, hòa mình với nhân dân và được nhân dân được nhân dân hiểu, tín nhiệm. Khi trở thành cán bộ thực thụ, bản thân họ phải là công bộc của dân, là người đầy tớ của nhân dân, phải biết lo trước cái lo của nhân dân. Kiên quyết "Không đề bạt, bổ nhiệm những người không đủ phẩm chất và năng lực; khoan dung những người thành thật nhận và sửa chữa sai lầm, khuyết điểm"[17, tr. 295-296].

Với quan niệm biết người là khó, tự biết về mình cũng không phải là dễ, đã không tự biết mình thì khó mà biết người, khó mà nhận ra cái đúng, sai của người, nên Hồ Chí Minh lưu ý khi đánh giá cán bộ, bản thân người đánh giá cũng phải tự đánh giá về mình, "tự sửa mình", vì "Nếu không biết sự phải trái của mình, thì chắc không thể nhận rõ cán bộ tốt hay xấu"[37, tr. 277], "Minh càng ít khuyết điểm thì xem xét cán bộ càng đúng" [37, tr. 278].

Đánh giá cán bộ phải "động": Theo người, trong thế giới cái gì cũng biến hóa ngay cả tư tưởng của con người. Vì vậy, trong cách xem xét đánh giá cán bộ không nên chấp nhất, bất biến mà phải thường xuyên 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 phạm sai lầm, nhưng chắc gì sau này không phạm sai lầm? Quá khứ, hiện tại, tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau"[37, tr. 282].

Đánh giá cán bộ phải thường xuyên: Đánh giá cán bộ không những là khâu tiền đề của công tác cán bộ, mà nó phải được tiến hành một cách thường xuyên, liên tục để kịp thời uốn nắn, sửa chữa khuyết điểm cho cán bộ và bố trí lại cán bộ khi cần thiết. Đánh giá cán bộ không phải chỉ tiến hành khi hết nhiệm kỳ, trước khi bổ nhiệm, miễn nhiệm hay khen thưởng, kỷ luật mà phải thực hiện hằng năm theo một quy trình khoa học nhất định. Mỗi lần nhận xét, đánh giá là mỗi lần giúp cán bộ nhìn lại quá trình công tác của mình, thấy rõ ưu điểm để phát huy, khuyết điểm để khắc phục, đồng thời "Những người hủ hóa cũng lòi ra". Nếu chưa thực hành thường xuyên việc này là một khuyết điểm to của người làm công tác cán bộ.

b) Phát hiện lựa chọn cán bộ

Để lựa chọn cán bộ, Hồ Chí Minh yêu cầu phải sâu sát với thực tiễn, kịp thời phát hiện cán bộ có đức, có tài. Muốn phát hiện và lựa chọn được nhân tài phải trên cơ sở đánh giá đúng cán bộ.

Trong công tác phát hiện, lựa chọn hiền tài cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ, Hồ Chí Minh không phân biệt người trong Đảng hay ngoài Đảng mà cái người quan tâm hàng đầu đó là năng lực và phẩm chất thực sự, Người nói: "Phong trào quần chúng sôi nổi nảy nở rất nhiều nhân tài ngoài Đảng. Chúng ta không được bỏ rơi họ, xa cách họ. Chúng ta phải thật thà đoàn kết với họ, nâng đỡ họ. Phải thân thiết với họ, gần gũi họ, đem tài năng của họ giúp ích vào công cuộc kháng chiến cứu nước"[38, tr. 276].

Tiêu chuẩn của người được lựa chọn phải là người tài đức vẹn toàn, trong đó đức là gốc: "Người cán bộ cách mạng phải có đạo đức cách mạng.

Phải giữ vững đạo đức cách mạng"[39, tr. 480], có năng lực "gánh được nặng, đi được xa" [41, tr. 283]. Người có tài ở đây theo Hồ Chí Minh không đồng nghĩa với người có bằng cấp cao, mà là người có năng lực chuyên môn giỏi, có năng lực tổ chức thực tiễn, có như vậy mới đưa chủ trương, nghị quyết đi vào cuộc sống, đủ sức giải quyết những tình huống đặt ra trong thực tiễn.

c) Công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ

Theo người, việc đào tạo, huấn luyện, bồi dưỡng cán bộ phải theo quy hoạch. Quy hoạch cán bộ thực chất là chuẩn bị nguồn cán bộ cho việc bổ nhiệm, bố trí sử dụng, nhằm chuyên tiếp vững vàng các thế hệ cán bộ trong hệ thống chính trị. Cán bộ trong quy hoạch là những đồng chí có triển vọng đảm nhận chức danh quy hoạch. Muốn có cán bộ tốt thì phải xây dựng được nguồn cán bộ có đức, tài, bản lĩnh chính trị vững vàng. Khi đã có nguồn cán bộ, người làm công tác cán bộ sẽ dễ dàng bố trí sử dụng đúng vị trí cho từng chức danh quy hoạch, qua đó, người cán bộ sẽ phát huy được năng lực của mình khi được bổ nhiệm vào cương vị mới.

d) Quan điểm Hồ Chí Minh về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Trước lúc đi xa, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng căn dặn: "Đào tạo thế hệ cách mạng cho đời sau là một việc rất quan trọng và cần thiết. Đảng cần chăm lo giáo dục đạo đức cách mạng cho họ, đào tạo họ thành những người kế thừa xây dựng Chủ nghĩa xã hội vừa "hồng" vừa "chuyên""[44, tr. 486]. Bởi vì, Người thấy rõ "Muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém"[37, tr. 240]. Do đó, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là khâu quyết định đến trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, chất lượng cán bộ và như vậy, nó sẽ quyết định đến sự thành bại của cách mạng.

Theo Người, nếu không chú ý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ sẽ không có người làm cách mạng và như vậy sẽ không tạo ra phong trào yêu nước, phong trào cách mạng. Người căn dặn: "Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun

trồng những cây cối quý báu"[37, tr. 273]. Nhận rõ vai trò to lớn của việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Hồ Chí Minh coi "Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng"[37, Tr. 269], nên ngay từ năm 1927, Người đã rất chú trọng đến công tác đào tạo, huấn luyện cán bộ bằng việc gửi những cán bộ ưu tú đi học tập đào tạo ở nước ngoài, để chuẩn bị đội ngũ cán bộ cốt cán cho cách mạng Việt Nam sau này.

Mục đích của huấn luyện là trang bị cho mỗi cán bộ có những kiến thức mới; nâng cao được lập trường tư tưởng; tu dưỡng đạo đức cách mạng; củng cố niềm tin. Người luôn căn dặn, học là để hành, học để nhằm vận dụng, để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Theo Người, nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải thiết thực, phải biết gắn lý luận lý luận với thực tiễn, phải làm cho người cán bộ hiểu và nắm vững chuyên môn nghiệp vụ theo đúng ngành nghề đào tạo, nắm vững khoa học kỹ thuật. Phải đào tạo, bồi dưỡng cho tất cả mọi người chủ nghĩa Mác-Lênin. Tài liệu huấn luyện phải được lựa chọn một cách kỹ càng, phù hợp từng đối tượng.

Hồ Chí Minh rất chăm lo đến công tác bồi dưỡng nhân tài cho đất nước, người kêu gọi: "Kiến quốc cần có nhân tài, nhân tài nước ta dù chưa có nhiều lắm, nhưng chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài càng phát triển, càng nhiều thêm"[36, tr. 57]. Trong đó, Người đặc biệt chú trọng đào tạo nguồn cán bộ trẻ có chất lượng cao. Theo người, cán bộ già phải dùng kinh nghiệm của mình để "Đi dắt, bồi dưỡng, đào tạo thêm đồng chí trẻ. Đồng chí già phải giúp đỡ đồng chí trẻ tiến bộ"[42, tr. 463].

Hồ Chí Minh cho rằng, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ không phải một lần là xong, mà phải thường xuyên, lâu dài cùng với quá trình sử dụng cán bộ. Bởi vì "Đạo đức cách mạng không phải từ trên trời sa xuống. Nó là do

đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hàng ngày mà phát triển và củng cố. Cũng như ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong"[37, tr. 293].

Đặc biệt, với tầm nhìn chiến lược, Người luôn chú trọng đến việc không ngừng chăm lo bồi dưỡng thể hệ cách mạng cho đời sau, đào tạo họ trở thành những cán bộ "hồng thắm, chuyên sâu" để xây dựng và gánh vác sự nghiệp cách mạng nước nhà. Người nói, theo luật tự nhiên, già thì phải yếu và chết, nếu không có cán bộ mới thế vào thì ai gánh vác việc của Đảng.

e) Quan điểm Hồ Chí Minh về bố trí, sử dụng cán bộ

"Phép dùng người ở Hồ Chí Minh đạt tới nghệ thuật và khoa học, thấm đượm chất nhân văn"[58, tr. 2]. Khi bố trí, sử dụng cán bộ, Người yêu cầu phải "hiểu biết cán bộ; khéo dùng cán bộ; cất nhắc cán bộ; thương yêu cán bộ; phê bình cán bộ"[37, tr. 277]. Vì đây là khâu có ý nghĩa quyết định đến tổ chức bộ máy và thúc đẩy việc thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị.

- *Bố trí, sử dụng cán bộ trước hết phải xác định đúng yêu cầu của công việc, đúng tài năng.* Trong việc bố trí, sử dụng cán bộ, Hồ Chí Minh rất chú ý đến việc cất nhắc, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ một cách đúng đắn. Trong tư tưởng của Người, việc lựa chọn, bố trí và sử dụng cán bộ không chỉ là *khoa học* mà còn là *nghệ thuật* dùng người: "Dùng nhân như dụng mộc", nếu người thợ khéo tay thì bất cứ thanh gỗ thẳng cong đều tùy việc mà dùng được cả. Theo Người, trong việc lựa chọn, bố trí, sắp xếp cán bộ phải đúng người, đúng việc, phải cất nhắc tùy vào tài năng mà dùng. Người cán bộ giỏi ở lĩnh vực nào, nghề nghiệp chuyên môn nào thì hãy sắp xếp bố trí họ làm ở lĩnh vực, nghề nghiệp chuyên môn ấy, có như vậy mới giúp họ hoàn thành tốt công việc được giao. Tránh tình trạng bố trí trái chuyên môn nghề nghiệp như *kiểu* "Thợ mộc bảo đi rèn dao, thợ rèn bảo đi đóng tủ". Người nói: "Dùng cán bộ mà không đúng với tài năng của họ cũng là một cố thất bại. Người viết giỏi nhưng nói kém lại dùng vào những việc cần phải nói. Người nói khéo

nhưng viết xoàng lại dùng vào những công việc viết lách. Thành thử hai người đều không có thành tích"[37, tr. 243].

- *Phải biết rõ cán bộ*: Việc sử dụng cán bộ sẽ rất hiệu quả khi chúng ta hiểu biết rõ về bản chất, sở trường, sở đoản của họ. Vì vậy, việc đánh giá đúng cán bộ có vai trò quan trọng trong việc sử dụng cán bộ. Đánh giá đúng thì sử dụng cán bộ đúng sở trường, sở đoản của cán bộ.

- *Phải có gan cật nhắc cán bộ*: Cật nhắc cán bộ là việc hệ trọng, liên quan đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị. Do vậy, "Nếu cật nhắc không cẩn thận, không khô đem người bô lô ba la chỉ nói mà không biết làm, vào những địa vị lãnh đạo, như thế rất có hại"[37, tr. 274]. Người chỉ rõ, cật nhắc cán bộ phải vì công sức, tài năng, vì cố động cho đồng chí khác thêm hăng hái. Thực hiện tốt định hướng, phương châm đó, sẽ góp phần thúc đẩy việc thực hiện nhiệm vụ chính trị. Tuyệt đối không được cật nhắc vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang. Làm như vậy là có tội với Đảng, với đồng bào.

Khi cật nhắc cán bộ cần nắm vững tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, đồng thời "Phải xem xét kết quả học tập cũng như kết quả công tác khác mà định"[37, tr. 273]. Khi cật nhắc, đề bạt cán bộ mà xét thấy cán bộ không có khả năng đảm đương được công việc, thì "Cần phải bàn kỹ với cán bộ. Nếu họ gánh không nổi, chớ miễn cưỡng giao việc cho họ"[37, tr. 280]. Cật nhắc cán bộ là việc hệ trọng, nên theo Hồ Chí Minh phải thật sự tin tưởng cán bộ, nắm chắc quy trình, phương pháp đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Nếu coi nhẹ một tác nghiệp nào đó đều ảnh hưởng đến sự phấn đấu rèn luyện của cán bộ. Người chỉ rõ, "Cật nhắc cán bộ, không nên làm như "giã gạo". Nghĩa là trước khi cật nhắc không xem xét kỹ. Khi cật nhắc rồi không giúp đỡ họ. Khi họ sai lầm thì đẩy xuống, chờ lúc họ làm khá, lại cật nhắc lên. Một cán bộ bị nhắc lên thả xuống ba lần như thế là hỏng cả đời"[37, tr. 282].

Hồ Chí Minh yêu cầu, khi cất nhắc cán bộ phải tham khảo ý kiến của quần chúng, "Cần phải xét rõ người đó có gần gũi quần chúng, có được quần chúng tin cậy và mến phục không. Lại phải xem người ấy hợp với việc gì. Nếu người ấy có tài mà không dùng tài của họ, cũng không được việc"[37, tr. 274].

Người quan niệm, việc bố trí sử dụng cán bộ phải tránh sự thiên vị cá nhân, chớ vì bà con bầu bạn, thân hữu mà kéo vào chức nọ chức kia, "Chớ vì sợ mất địa vị mà đim những kẻ có tài năng hơn mình"[37, tr. 72], dùng những người tính tình hợp với mình, loại bỏ những người có năng lực nhưng không hợp với mình.

Hồ Chí Minh luôn xem việc *thương yêu giúp đỡ cán bộ* là trách nhiệm thường xuyên của tổ chức, người đứng đầu nhằm khích lệ lòng tin và bản lĩnh cán bộ. Thương yêu cán bộ không có nghĩa là vỗ về, nuông chiều, thả mặc cán bộ làm gì thì làm, mà thương yêu cán bộ là luôn chú ý đến công tác của họ, dùng lòng nhân ái giúp đỡ họ, theo dõi, kiểm soát họ để uốn nắn kịp thời những sai lầm của họ, khi "Thấy khuyết điểm là giúp họ sửa chữa ngay, để vun trồng cái thói có gan phụ trách, cả gan làm việc của họ"[37, tr. 283].

Người lưu ý, trong bố trí sử dụng cán bộ cần phải chú trọng *thực hiện việc luân chuyển cán bộ* nhằm rèn luyện, thử thách cán bộ, nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác cán bộ. Tránh tình trạng tư lợi, thân quen, bè phái trong công tác luân chuyển cán bộ.

g) Kiểm tra, giám sát cán bộ

Hồ Chí Minh xem đây là khâu quan trọng. Để thực hiện tốt khâu kiểm tra giám sát cán bộ, Người yêu cầu cán bộ phải thực hiện tốt tự phê bình và phê bình để nhắc nhở, uốn nắn. Theo Người, tự phê bình và phê bình có mục đích là làm cho cán bộ thắng không kiên cường, bại không nản lòng. Phương pháp tự phê bình và phê bình "Phải ráo riết, triệt để, thật thà, không nề nang,

không thêm bớt. Phải vạch rõ cả ưu điểm và khuyết điểm. Đồng thời chớ dùng lời lẽ mỉa mai, chua cay, đâm thọc"[37, tr. 232].

Hồ Chí Minh cho rằng, cần phải kiểm tra, giám sát cán bộ thường xuyên để giúp cho họ biết khuyết điểm mà sửa chữa, biết ưu điểm mà phát huy, "Giao việc mà không kiểm tra, đến lúc thất bại mới chú ý đến. Thế là không biết yêu cầu cán bộ"[37, tr. 276]. Bởi vì trong quá trình làm việc, cán bộ sẽ không tránh khỏi những khuyết điểm, sai phạm.

h) Chính sách đối với cán bộ

Hồ Chí Minh rất quan tâm đến chính sách đối với cán bộ. Người luôn chú trọng đến chế độ đãi ngộ thường xuyên và đột xuất đối với cán bộ. Điều đó vừa thể hiện sự bù đắp công lao cống hiến của cán bộ, vừa là sự đánh giá, tôn trọng cán bộ. Chính sách cán bộ bao hàm cả chính sách về vật chất và tinh thần. Điều này được thể hiện cụ thể ở các chính sách đào tạo, bồi dưỡng; bố trí sử dụng; khen thưởng về vật chất, tinh thần và cả về kỷ luật đối với cán bộ vi phạm.

Tư tưởng Hồ Chí Minh là sản phẩm của dân tộc và thời đại, có giá trị lý luận và thực tiễn vô cùng lớn lao, sâu sắc, là tài sản vô giá của dân tộc Việt Nam và thế giới. "Tư tưởng Hồ Chí Minh phù hợp với thực tế cách mạng nước ta, phù hợp với nguyện vọng của toàn Đảng, toàn dân ta"[11, tr.128] và đã soi đường thẳng lợi cho cách mạng giải phóng dân tộc ở Việt Nam, góp phần vào sự kiến tạo và phát triển của nhân loại.

Tư tưởng về đánh giá, đào tạo bồi dưỡng, bố trí sử dụng và chính sách cán bộ của người là chân lý bền vững đã được thực tiễn cách mạng kiểm nghiệm có giá trị định hướng, chỉ dẫn và chỉ đạo thiết thực cho công tác cán bộ của Đảng ta trong quá khứ và cả tương lai.

Qua thực tiễn của cách mạng Việt Nam gần 100 năm chống Pháp và 30 năm chống Mỹ, cũng như qua công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, đã

khẳng định những đóng góp to lớn của đội ngũ những người lãnh đạo các cấp của Đảng và Nhà nước được Bác Hồ rèn luyện và giáo dục.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ là di huấn vô giá Người để lại cho Đảng và nhân dân ta về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đổi mới, là sợi chỉ đỏ xuyên suốt cuộc đời người cán bộ và những người làm công tác cán bộ. Những nội dung trong tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ là cơ sở, định hướng quan trọng đối với Đảng ta nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đủ đức, đủ tài, có phong cách làm việc khoa học, có năng lực thực tiễn qua từng thời kỳ cách mạng và cho đến nay vẫn giữ nguyên giá trị. Nếu người cán bộ và những người làm công tác cán bộ làm tốt những di huấn Người để lại, nhất định trong công tác cán bộ sẽ thắng lợi, trong đội ngũ cán bộ của chúng ta sẽ nảy nở rất nhiều cán bộ tốt, như những bông hoa đẹp trong rừng hoa đẹp mà Hồ Chí Minh hằng mong muốn.

Thấy được giá trị to lớn tư tưởng Hồ Chí Minh nói chung và tư tưởng của Người về công tác cán bộ nói riêng, Cương lĩnh xây dựng đất nước thời kỳ quá độ lên CNXH của Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VII (1991) đã xác nhận: "Đảng lấy chủ nghĩa Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho hành động"[14, tr. 21].

Trong thời đại đầy mạnh CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế, trước những yêu cầu mới của sự nghiệp cách mạng, việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh phải sáng tạo, sao cho phù hợp và đáp ứng, thích nghi với hoàn cảnh và điều kiện mới của đất nước, địa phương nhưng phải đảm bảo những nguyên tắc về công tác cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh, nhằm tạo ra một đội ngũ cán bộ có tài năng và phẩm chất đáp ứng những yêu cầu mới của cách mạng nước ta trong giai đoạn hiện nay.

CHƯƠNG 2

ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN

2.1. NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY

Để đánh giá thực trạng cán bộ và công tác cán bộ của Thành phố Đà Nẵng, trước hết chúng ta cần phân tích điều kiện địa lý tự nhiên và kinh tế - xã hội của Đà Nẵng với tư cách là môi trường tác động đến đội ngũ cán bộ, công tác cán bộ.

2.1.1. Điều kiện địa lý, tự nhiên

Đà Nẵng là thành phố trực thuộc Trung ương từ năm 1997. Thành phố Đà Nẵng có diện tích khoảng 1.255,53 km² trải dài từ 15°55' đến 16°14' bắc và từ 107°18' đến 108°20' đông, bao gồm 6 quận nội thành, 1 huyện ngoại thành và 1 huyện đảo. Theo số liệu điều tra dân số ngày 01/04/2009, Đà Nẵng có số dân là 887.070 người với mật độ khoảng 906,7 người/km².

Thành phố Đà Nẵng nằm ở trung độ của đất nước, có vị trí trọng yếu về kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh. Đà Nẵng cách Hà Nội khoảng 764 km về phía bắc, thành phố Hồ Chí Minh 964 km về phía nam. Đà Nẵng nằm trên các trục giao thông Bắc - Nam quan trọng: Trục đường bộ; đường sắt; đường biển; đường hàng không. Phía bắc Đà Nẵng giáp tỉnh Thừa Thiên Huế, phía nam và tây giáp Quảng Nam, phía đông giáp biển Đông. Đà Nẵng có đèo Hải Vân với những dãy núi cao hùng vĩ, bán đảo Sơn Trà hoang sơ tuyệt đẹp, ngoài khơi xa là quần đảo Hoàng Sa có ngư trường rộng lớn.

Đà Nẵng nằm trong vùng khí hậu nhiệt đới gió mùa điển hình, nhiệt độ cao và ít biến động. Khí hậu Đà Nẵng là nơi chuyển tiếp đan xen giữa khí hậu miền Bắc và miền Nam, với tính trội là khí hậu nhiệt đới điển hình ở phía

nam. Mỗi năm Đà Nẵng có 2 mùa rõ rệt: Mùa mưa kéo dài từ tháng 8 đến tháng 12 và mùa khô từ tháng 1 đến tháng 7, thỉnh thoảng có những đợt rét mùa đông nhưng không đậm và không kéo dài. Nhiệt độ trung bình hàng năm khoảng 25,9⁰C.

Địa hình thành phố Đà Nẵng vừa có đồng bằng vừa có núi, vùng núi cao và dốc tập trung ở phía tây và tây bắc, từ đây có nhiều dãy núi chạy dài ra biển, một số đồi thấp xen kẽ vùng đồng bằng ven biển hẹp.

Trong phạm vi khu vực và quốc tế, thành phố Đà Nẵng là một trong những cửa ngõ quan trọng ra biển của Tây Nguyên và các nước Lào, Campuchia, Thái Lan, Myanma đến các nước vùng Đông Bắc Á thông qua hành lang kinh tế Đông - Tây với điểm kết thúc là cảng biển Tiên Sa. Đà Nẵng nằm ngay trên một trong những tuyến đường biển và đường hàng không quốc tế.

Với lợi thế về địa lý - tự nhiên, Đà Nẵng ngày nay đang vươn mình mạnh mẽ trên con đường CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, điều kiện địa lý cũng ít nhiều ảnh hưởng đến cách nghĩ, cách làm của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ của thành phố. Bởi vì ý thức con người luôn được hình thành và chịu sự tác động, chi phối của các yếu tố thuộc về tồn tại xã hội.

2.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội

Với vị trí địa lý đặc biệt thuận lợi cho sự phát triển nhanh chóng và bền vững, thành phố Đà Nẵng những năm qua đạt được những thành tựu quan trọng về kinh tế - xã hội.

Kinh tế phát triển tương đối toàn diện, đạt tốc độ tăng trưởng khá, hiệu quả và sức cạnh tranh được nâng lên. Tốc độ tăng GDP bình quân 11%/năm. GDP bình quân đầu người năm 2010 đạt 2.015 USD. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch tích cực theo hướng "dịch vụ - công nghiệp - nông nghiệp". Kết cấu hạ tầng phát triển cả về quy mô và tốc độ,...

Các chủ trương về khai thác quỹ đất, tạo vốn để phát triển hạ tầng phương châm "*Nhà nước và nhân dân cùng làm*" cùng với công tác đền bù, giải tỏa, tái định cư được chỉ đạo thực hiện có hiệu quả [12, tr. 178].

Thành phố Đà Nẵng sau 16 năm từ khi tách tỉnh hiện trở thành "Đô thị đáng sống" với rất nhiều "cái nhất". Từ quy hoạch tốt nhất, nhiều cây cầu độc đáo nhất, được công nhận là thành phố sạch nhất, các công trình đạt kỷ lục thế giới, ba năm nhất về PCI, về ứng dụng công nghệ thông tin đến những "cái nhất" mang đậm chất nhân văn như chương trình "5 không", "ba có"... Trong đó, cái được lớn nhất của Đà Nẵng là đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức được lòng dân, tạo sự đồng thuận trong Đảng và trong nhân dân. Chúng ta có quyền tự hào về những việc làm thành phố đã làm được trong 16 năm qua, đã hình thành nên một Đà Nẵng hấp dẫn và lôi cuốn các địa phương trong cả nước học tập, tham quan, du lịch.

Cuối năm 2011, Đà Nẵng vinh dự nhận danh hiệu "Thành phố môi trường bền vững ASEAN". Đây là phần thưởng xứng đáng với nỗ lực của Đảng bộ và nhân dân thành phố Đà Nẵng.

Có những thành công trên là nhờ một phần đóng góp to lớn của đội ngũ cán bộ, đảng viên Đà Nẵng. Điều này sẽ tạo động lực lớn cho đội ngũ cán bộ, đảng viên của thành phố phát huy hết vai trò và trách nhiệm của mình.

Tuy nhiên, song song những thành quả to lớn mà Đảng bộ và nhân dân Đà Nẵng đạt được, thì kinh tế - xã hội của thành phố vẫn còn đó những hạn chế yếu kém cần phải khắc phục. Đó là "Chất lượng tăng trưởng kinh tế chưa cao, một số ngành, lĩnh vực phát triển chưa thật sự bền vững; vai trò động lực, sự hợp tác liên kết khu vực và sức lan tỏa còn hạn chế. Kết cấu hạ tầng đô thị chưa thật đồng bộ. Lĩnh vực văn hóa, xã hội vẫn còn những mặt hạn chế"[12, tr. 179-180]. Có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến những hạn chế yếu kém đó, nhưng nguyên nhân sâu xa nhất vẫn là bắt nguồn từ công tác cán bộ vẫn còn

những hạn chế, yếu kém, Văn kiện Đại hội VI của Đảng từng nhận định: "Những khuyết điểm và sai lầm trong lãnh đạo kinh tế và xã hội bắt nguồn từ những khuyết điểm trong hoạt động tư tưởng, tổ chức và công tác cán bộ của Đảng. Đây là nguyên nhân của mọi nguyên nhân"[19, tr. 708]. Vì vậy, việc tiếp tục đổi mới công tác cán bộ có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

2.1.3. Truyền thống văn hoá, lịch sử và đặc điểm con người Đà Nẵng

Thành phố Đà Nẵng, là địa phương có bề dày lịch sử - văn hóa lâu đời, lại giàu truyền thống cách mạng. Hiện nay, trên địa bàn thành phố còn lại rất nhiều di tích lịch sử - văn hóa và danh lam thắng cảnh có giá trị, phản ánh sinh động lịch sử hình thành và phát triển của thành phố.

Trải qua diễn trình lịch sử, Đà Nẵng là nơi quần cư của cư dân nhiều địa phương khác đến; là nơi giao lưu và hội tụ những nét văn hóa của nhiều vùng miền trong cả nước; người Đà Nẵng có tính cách riêng và ngày càng được hun đúc cùng tiến trình phát triển đô thị.

Đà Nẵng nằm trong vùng đất được tôn vinh là "Ngũ phụng tề phi" gắn liền với truyền thống hiếu học, say mê sáng tạo. Người Đà Nẵng có bản tính chất phác, ngay thẳng, sống đơn giản, thân thiện, yêu sự chân thật và kiên quyết trong hành động chống lại những điều ác, điều xấu cùng với đó là những phẩm chất tốt đẹp về lòng yêu nước, kiên cường bất khuất, cần cù, thông minh, sáng tạo, đoàn kết, tương thân, tương ái vốn có của con người Việt Nam, là động lực to lớn để Đà Nẵng vững bước trên con đường phát triển của mình. Ngày nay, người Đà Nẵng đang có mặt trên các vùng miền của đất nước và cả nước ngoài. Quá trình giao lưu, hội nhập quốc tế trong quá khứ cũng như hiện tại chắc chắn sẽ tạo nên cơ hội quý để người Đà Nẵng thêm tự tin hướng tới tương lai.

Bên cạnh những truyền thống tốt đẹp vốn có thì do những tác động tiêu cực của nền sản xuất nhỏ đã làm cho một bộ phận con người Việt Nam, trong đó có một số cán bộ ở thành phố Đà Nẵng có tư tưởng ganh đua, đố kỵ lẫn nhau. Điều đó là một lực cản chi phối đến công tác cán bộ, việc xây dựng đội ngũ cán bộ của thành phố. Nhưng, "dưới ngọn cờ bách chiến bách thắng của Đảng, đi theo con đường của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chọn, Đảng bộ, quân và dân thành phố Đà Nẵng quyết tâm phát huy tốt truyền thống anh hùng, sự đoàn kết trong toàn Đảng bộ, sự đồng thuận trong toàn xã hội"[12, tr. 207] để vượt qua thử thách, sớm đưa thành phố Đà Nẵng thành một trong những trung tâm du lịch mang tầm cỡ quốc tế, trung tâm kinh tế - xã hội lớn của khu vực miền Trung - Tây nguyên, và xa hơn nữa là góp phần cùng với cả nước thực hiện thắng lợi mục tiêu dân chủ, công bằng, văn minh và chủ nghĩa xã hội.

2.2. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY

Vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ, quán triệt những văn bản chỉ đạo của Trung ương, đặc biệt là tinh thần Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3, Ban Chấp hành Trung ương (khoá VIII) về *chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*; Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 25-01-2002 của Bộ Chính trị về *công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo quản lý* và Nghị quyết 42-NQ/TW, ngày 30-11-2004 của Bộ Chính trị về *công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, trong những năm qua Đảng bộ Đà Nẵng luôn quan tâm bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên, thường xuyên đổi mới và tạo ra những bước đột phá trong công tác cán bộ.

2.2.1. Đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ của thành phố Đà Nẵng (từ năm 1997 đến nay)

a) Những ưu điểm

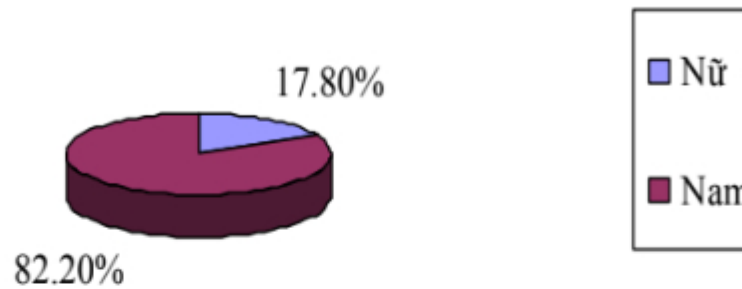
- Về số lượng đội ngũ cán bộ

Từ khi các Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII của Ban Chấp hành Trung ương Đảng; Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị; Nghị quyết 42-NQ/TW của Bộ chính trị ra đời và đi vào triển khai thực hiện, số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ của thành phố Đà Nẵng đã tăng lên đáng kể. Theo Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII, tính đến cuối năm 2008 cả thành phố có 16.734 cán bộ, công chức, viên chức. Trong đó có 1.847 cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Nếu so với con số 13.260 cán bộ năm 1997 khi mới tách tỉnh Quảng Đà thành hai đơn vị hành chính, thì tổng số cán bộ của thành phố đã vượt 3.474 người, tăng 26,2%. Trong đó, đáng chú ý nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của thành phố có những bước tiến nhảy vọt. Số cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp tăng từ 1.093 cán bộ (năm 1997) lên 1.847 cán bộ (năm 2008) tăng 754 người, chiếm 69% tổng số cán bộ lãnh đạo, quản lý năm 1997.

Nhận thức được vai trò to lớn của phụ nữ đối với sự phát triển xã hội, trong những năm qua, Đảng bộ và Thành ủy Đà Nẵng luôn chú trọng đến việc xây dựng, bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp là nữ. Điều này đã làm cho cơ cấu số lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ cũng tăng lên đáng kể. Tính đến năm 2008, số cán bộ nữ giữ vai trò lãnh đạo, quản lý các cấp chiếm khoảng 17,8% (329 cán bộ) trên tổng số 1.847 cán bộ lãnh đạo, quản lý. (Xem hình 2.1)

Như vậy, so với số cán bộ nữ giữ vai trò lãnh đạo, quản lý các cấp năm 1997 là 140 người trên tổng số 1.093 cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp (chiếm 12,8%) thì chỉ sau 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII, đội

ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ đã tăng thêm 189 người. Điều này cho thấy tỉ trọng giới tính cán bộ lãnh, đạo quản lý là nữ gia tăng đáng kể.



Hình 2.1. Biểu đồ cơ cấu tỉ lệ giới tính đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của thành phố Đà Nẵng năm 2008

Nguồn: Tác giả tính toán dựa trên Báo cáo số 93-BC/TU của Thành ủy Đà Nẵng tháng 9 năm 2008

Trong số 17,8% cán bộ nữ giữ vai trò lãnh đạo, quản lý các cấp có: 33 cán bộ nữ thuộc diện Thành ủy quản lý (chiếm 10%); 246 cán bộ nữ lãnh đạo ở sở, ngành, và quận huyện (chiếm 74,8%); cán bộ nữ chủ chốt phường, xã là 50 cán bộ (chiếm 15,2%). Qua số liệu cho thấy, đội ngũ cán bộ nữ giữ vai trò lãnh đạo, quản lý ở cấp quận, huyện là cao nhất, gấp khoảng 7,1 lần so với cán bộ nữ thuộc diện Thành ủy quản lý và gấp 4,9 lần số lượng cán bộ nữ cấp phường, xã.

Trong những năm qua, trẻ hóa đội ngũ cán bộ đang là điểm mạnh của Đà Nẵng. Việc trẻ hóa đội ngũ cán bộ gắn với thực hiện một số đề án đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ trẻ có năng lực, trình độ cao đạt kết quả tốt. Với Đề án 89, "sau hai năm triển khai, đã có 136 cán bộ (49 nữ) tốt nghiệp, được cấp bằng trung cấp lý luận chính trị và được phân công về công tác tại xã, phường. Đến nay, đã có 23 cán bộ giữ vị trí chủ chốt của xã, phường"[52]. Giai đoạn 2006 - 2009 số cán bộ đã tiếp nhận về cơ quan, đơn vị công tác do

chính sách khuyến khích, thu hút nguồn nhân lực là 320 cán bộ độ tuổi 35 trở xuống. Đà Nẵng đang phấn đấu đến năm 2020, cán bộ trẻ trong cấp uỷ và đội ngũ cán bộ các cấp chiếm 15-20%.

- *Về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống của cán bộ:* Thấm nhuần sâu sắc quan điểm Hồ Chí Minh về vai trò, vị trí đặc biệt quan trọng của đạo đức cách mạng của người cán bộ, thực hiện tốt các cuộc vận động và học tập làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, trong những năm qua, đội ngũ cán bộ thành phố luôn ý thức được việc trau dồi tư tưởng chính trị, đạo đức cách mạng. Nhìn chung, số đông đội ngũ cán bộ của thành phố đều có phẩm chất chính trị vững vàng, luôn trung thành với mục tiêu, lý tưởng của Đảng, tận tụy phục vụ nhân dân; nhiệt tình trong công tác, có ý thức phấn đấu vươn lên, có đạo đức, lối sống lành mạnh, ý thức tổ chức kỷ luật tốt, luôn gương mẫu khắc phục khó khăn để hoàn thành tốt nhiệm vụ.

- *Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:* Đà Nẵng là địa phương thường xuyên quan tâm đến việc không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ. Đặc biệt là đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt. Nhờ đó mà trình độ lý luận, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp thường xuyên được nâng cao. Đáng chú ý là thành phố có một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trẻ được đào tạo cơ bản, có khả năng tiếp cận nhanh những kiến thức khoa học công nghệ hiện đại, trình độ quản lý tiên tiến từng bước được chuẩn hóa, tiếp cận dần với nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế.

Nếu như trong thời gian đầu tách tỉnh chỉ "có 57,1% số cán bộ trình độ cao cấp chính trị, 70,9% đại học chuyên môn trở lên"[55] trong số 247 cán bộ lãnh đạo, quản lý diện Ban Thường vụ Thành uỷ quản lý, không có cán bộ có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ thì đến năm 2008 số cán bộ thuộc diện Ban thường vụ quản lý có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên là 87% trên tổng số 324

người. Đặc biệt, trong số 87% này có 19,8% là trình độ thạc sĩ, tiến sĩ. Số cán bộ có trình độ cao cấp lý luận chính trị cũng tăng từ 57,1% (trong tổng số 247) lên 89,8% (trong tổng số 324).

Bên cạnh đó, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp sở, ngành và quận huyện, cán bộ chủ chốt phường, xã cũng tăng đáng kể. Trong số 1.144 cán bộ lãnh đạo cấp phòng ở sở, ngành và quận huyện, "có 81,6% trình độ chuyên môn đại học trở lên (8,6% thạc sĩ, tiến sĩ), 50,1% có trình độ Cao cấp chính trị"[55]. Cán bộ chủ chốt phường xã có trình độ chuyên môn đại học là 47,8% trong số 379 người và 90% có trình độ Trung cấp, Cao cấp chính trị.

- *Năng lực tổ chức thực tiễn*: Phần lớn đội ngũ cán bộ thành phố có năng lực, trí tuệ, biết nắm được thông tin và xử lý thông tin, đáp ứng tốt yêu cầu công việc; có trình độ kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ; luôn năng động sáng tạo, có năng lực vận dụng thực hiện nhiệm vụ chính trị, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Đội ngũ làm công tác tổ chức cán bộ thành phố có năng lực điều hành, lãnh đạo, quản lý tốt đáp ứng được yêu cầu công tác tổ chức cán bộ nhằm mục tiêu "Xây dựng được một thể hệ cán bộ Đà Nẵng dám nghĩ, dám làm, biết làm và dám chịu trách nhiệm, không sợ khó khăn, không né tránh, biết dấn thân vì sự nghiệp chung của Đảng, của dân; có phong cách làm việc nói đi đôi với làm, nói ít làm nhiều và làm có hiệu quả" [12, tr. 40].

- *Mối quan hệ với nhân dân*: Đội ngũ cán bộ thành phố nhìn chung luôn gần dân, sát dân và gắn bó máu thịt với nhân dân, chăm lo đời sống nhân dân. Điều này đã trở thành một trong bốn bài học quý giá mà Đại hội Đảng bộ Đà Nẵng khóa XX quán triệt sâu sắc "Dựa vào dân, có trách nhiệm với dân; phát huy sức mạnh đồng thuận của nhân dân để thực hiện các chủ trương, chính

sách của thành phố, tất cả vì lợi ích của các tầng lớp nhân dân"[12, tr. 197-198].

Nói về ưu điểm của đội ngũ cán bộ Đà Nẵng, ông Bùi Văn Tiếng, Ủy viên Thường vụ Thành ủy, Trưởng ban Tổ chức Thành ủy Đà Nẵng đánh giá: "Nhìn chung, đến nay, cán bộ Đà Nẵng từ cấp thành phố đến cấp cơ sở đa số đều trưởng thành từ sau năm 1975; hầu hết được đào tạo bài bản; được rèn luyện trong sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước; có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức tốt và khả năng lãnh đạo, điều hành, quản lý có xu hướng được nâng lên khá rõ"[72].

b) Những hạn chế, yếu kém

Trong thời gian đầu vừa tách tỉnh Quảng Đà thành hai đơn vị hành chính Quảng Nam và Đà Nẵng, do cần phải tăng cường đội ngũ cán bộ cho tỉnh Quảng Nam nên đội ngũ cán bộ của Đà Nẵng vừa yếu, vừa thiếu. Đặc biệt là đội ngũ cán bộ nữ ở xã, phường (chỉ chiếm 2,9% trên tổng số 279 cán bộ chủ chốt).

Sau 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII, đội ngũ cán bộ thành phố có những thay đổi to lớn nhưng vẫn còn những hạn chế nhất định. "Đội ngũ cán bộ nói chung còn hụt hẫng"[12, tr. 156]. "Vẫn còn một bộ phận cán bộ, đảng viên không thường xuyên rèn luyện đạo đức, lối sống, còn cửa quyền, gây phiền hà, những thiếu sót chưa được phát hiện, ngăn chặn"[12, tr. 156]. Một số ít cán bộ chạy theo lối sống thực dụng, chủ nghĩa cá nhân, quan liêu, xa dân, không nắm chắc tình hình thực tiễn, vi phạm quyền dân chủ của dân, vi phạm pháp luật, lười học tập, lười suy nghĩ.

Theo thống kê, từ năm 1997 đến 2008 có 1.250 cán bộ, đảng viên bị thi hành kỷ luật Đảng với các hình thức: khiển trách 595, cảnh cáo 488, cách chức 56, khai trừ 111; trong số cán bộ bị kỷ luật có 328 cấp ủy viên các cấp. Nội dung vi phạm chủ yếu là cố ý làm trái gây hậu quả nghiêm trọng, chiếm

23,7%; thiếu tinh thần trách nhiệm, chiếm 20,1% và việc không chấp hành nghiêm nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, chiếm 13,8%.

Lực lượng cán bộ trẻ, nữ mặc dù được Thành ủy chú trọng nhưng vẫn chưa chiếm số đông trong cơ cấu cán bộ của thành phố. Còn thiếu những cán bộ có năng lực nổi trội, năng động, "dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm". Thiếu cán bộ quản lý đô thị giỏi, có trình độ chuyên môn cao trong một số lĩnh vực. "Chất lượng bộ máy và đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ vẫn chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ hiện nay, quản lý cán bộ chưa chặt chẽ, chưa sâu sát, thiếu uốn nắn, góp ý, phê bình cán bộ. Một số lãnh đạo, người đứng đầu cơ quan, địa phương vẫn chưa quan tâm đúng mức việc xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức" [52, tr. 10]. Trình độ kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý kinh tế, quản lý nhà nước, kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế ở một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý trên địa bàn thành phố còn hạn chế, bất cập chưa ngang tầm. "Việc lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh" ở một số nơi chưa gắn với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, đơn vị nên thiếu tính liên tục, kết quả đạt được chưa thật sự rõ nét"[12, tr. 156]

Sở dĩ có những hạn chế yếu kém trên là do các nguyên nhân sau:

Nguyên nhân khách quan: Do mặt trái của điều kiện kinh tế - xã hội như khí hậu, thời tiết khắc nghiệt nên gây tâm lý ức chế ở một bộ phận đội ngũ cán bộ, điều này có tác động không nhỏ đến tầm nhìn, phong cách tư duy của đội ngũ cán bộ.

Trước những biến đổi nhanh chóng, mới mẻ của nền kinh tế từ bao cấp sang cơ chế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế làm cho cấp ủy trên địa bàn chưa dự báo hết được những khó khăn cũng như yêu cầu để xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới, mở cửa hội nhập quốc tế.

Mặt trái của kinh tế thị trường cũng tác động không nhỏ đến cán bộ, đảng viên, làm cho một bộ phận cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, chạy theo lối sống thực dụng.

Nguyên nhân chủ quan: Những hạn chế, yếu kém trên có nguyên nhân khách quan, nhưng chủ yếu vẫn là do nguyên nhân chủ quan đem lại, đó là: "Tinh thần, trách nhiệm, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và phẩm chất của một bộ phận cán bộ, đảng viên, công chức các cấp vẫn còn bất cập"[12, tr. 80]. Một số ít cán bộ thiếu ý chí phấn đấu rèn luyện, không tích cực học tập để nâng cao trình độ kiến thức, sớm hòa mãn với kiến thức hiện có. Một số cấp ủy chưa chú trọng đổi mới công tác cán bộ, chưa có những biện pháp cụ thể để xây dựng đội ngũ cán bộ, có nơi còn lúng túng bị động nhất là trong quy hoạch cán bộ. Sự phối hợp của các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ có lúc chưa chặt chẽ, thiếu cụ thể, trong một số trường hợp xử lý giữa người đứng đầu với tập thể cấp ủy chưa thống nhất. Năng lực tham mưu, đề xuất của một số cơ quan tổ chức cán bộ còn hạn chế. Những yếu kém, khuyết điểm trên đòi hỏi Thành ủy Đà Nẵng cần phải tập trung khắc phục.

2.2.2. Đánh giá công tác cán bộ của thành phố Đà Nẵng (từ năm 1997 đến nay)

Dưới những chỉ dẫn sâu sắc và tinh tế của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, bám sát các nghị quyết, quy định, quy chế của Trung ương về công tác cán bộ, trong những năm qua, Thành ủy Đà Nẵng đã đề ra những nghị quyết, các chương trình hành động, các quyết định, quy trình công tác cán bộ vừa đảm bảo nguyên tắc cơ bản về xây dựng đội ngũ cán bộ của Trung ương, vừa phù hợp với tình hình thực tế và quá trình phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Chính điều đó, đã đem lại những chuyển biến và kết quả tích cực đáng tự hào trong công tác cán bộ của Đà Nẵng từ khi tách tỉnh đến nay.

a) Những chuyển biến và kết quả đạt được

*** Đánh giá chuyển biến ưu điểm của công tác cán bộ**

Trên tinh thần vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ; quán triệt, thực hiện và cụ thể hóa có hiệu quả những nghị quyết, chủ trương, giải pháp lớn của Trung ương về công tác cán bộ nên nhìn chung, sau 16 năm qua, Đà Nẵng trở thành thành phố trực thuộc Trung ương, công tác cán bộ của thành phố đã có những chuyển biến và đạt được nhiều kết quả tích cực mang tính đột phá. "Việc đánh giá cán bộ được tiến hành công khai, khách quan; coi trọng hiệu quả công việc của cán bộ; đề cao trách nhiệm người đứng đầu"[12, tr. 72]. Công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ luôn được các cấp ủy thực hiện đúng quy định. Công tác kiểm tra, giám sát việc chấp hành các chủ trương, nghị quyết, điều lệ Đảng... của cấp ủy và ủy ban kiểm tra các cấp được tăng cường; công tác dân vận luôn được chú trọng. Trong những năm qua, Đà Nẵng đã có nhiều đề án, chính sách cán bộ mang tính đột phá. Trong đó, "Nổi bật là triển khai thực hiện có kết quả các đề án về phát triển, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao; đào tạo cán bộ dự nguồn đối với 2 chức danh bí thư, chủ tịch Ủy ban nhân dân phường, xã; mạnh dạn đề bạt, bổ nhiệm cán bộ trẻ, cán bộ nữ, bổ nhiệm cán bộ vượt cấp, tổ chức thi tuyển để bổ nhiệm một số chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp"[12, tr. 23].
Cụ thể:

*** Đánh giá chuyển biến ưu điểm các khâu của công tác cán bộ**

- Về thực hiện công tác đánh giá cán bộ: Ngày 10 tháng 08 năm 1999, Thành Ủy Đà Nẵng đã ban hành quyết định số 1548-QĐ/TU về việc ban hành Quy chế đánh giá cán bộ. Theo đó, cán bộ được đánh giá hàng năm, đánh giá trước khi quy hoạch và bổ nhiệm. Việc đánh giá cán bộ được triển khai ở 3 cấp theo quy trình nhất định: Cán bộ tự đánh giá, tập thể lãnh đạo trực tiếp đánh giá, tập thể lãnh đạo có thẩm quyền quản lý cán bộ đánh giá. Ngoài ra,

đối với cán bộ trước khi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử còn có sự đánh giá, nhận xét của cấp ủy nơi cư trú. Việc đánh giá thực hiện công khai, trong đó cấp có thẩm quyền đánh giá thông báo ý kiến đánh giá của mình đối với người được đánh giá.

Khi bản thân cán bộ được đánh giá đã thực hiện đầy đủ quy trình đánh giá, nhận xét cán bộ thì cấp có thẩm quyền bổ nhiệm cán bộ mới xem xét phê duyệt quy hoạch, bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ. Nhận xét, đánh giá cán bộ theo định kỳ và khi bổ nhiệm được lưu trữ theo hồ sơ cán bộ.

Đà Nẵng cũng đã thực hiện rất tốt khâu lấy phiếu tín nhiệm nhân dân đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý, có tác dụng nhắc nhở, cảnh báo đối với cán bộ. Đặc biệt, năm 2012 thành phố Đà Nẵng đã thí điểm đánh giá kết quả làm việc của công chức tại 10 sở, ban, ngành, quận, huyện thông qua phần mềm và đã đạt được những kết quả tích cực trong việc đổi mới chất lượng đánh giá cán bộ. Tiêu chí đánh giá cán bộ dựa theo từng vị trí, chức danh cán bộ, đã tạo sự công bằng và đổi mới công tác đánh giá. Phương pháp đánh giá thông qua phần mềm hỗ trợ, ở đó, người được đánh giá không biết đồng nghiệp nói gì về mình để đảm bảo sự công bằng, tập trung dân chủ. Kết quả đánh giá cũng là căn cứ để thành phố quy hoạch, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật, thực hiện chính sách đối với cán bộ. Cụ thể:

Tiêu chí đối với chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện, giám đốc các sở, ban ngành: Việc đánh giá cán bộ căn cứ vào 3 tiêu chí: *Thứ nhất*, các nhiệm vụ đã hoàn thành, năng lực, kỹ năng lãnh đạo và điều hành (chiếm 70% số điểm); *thứ hai*, chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước (10% số điểm); *thứ ba*, tinh thần trách nhiệm, thái độ với công việc, tổ chức và công dân (20%).

Đối với công chức cấp phường, xã, đánh giá cũng trên 3 tiêu chí: Kết quả thực hiện công việc (60% số điểm); chấp hành nội quy, quy chế, chính sách, pháp luật của Nhà nước (10%); thái độ, trách nhiệm đối với công việc, tổ chức, công dân, đồng nghiệp và cơ quan, đơn vị (30%).

Như vậy, mô hình đánh giá kết quả cán bộ, công chức của thành phố đề cao tính dân chủ, công khai, toàn diện; lấy kết quả hoàn thành công việc, kết quả thực hiện công việc và năng lực điều hành làm thước đo chính.

- Công tác quy hoạch cán bộ: Trên cơ sở quán triệt và thực hiện nghiêm túc, sáng tạo Nghị quyết Trung ương 3, khóa VIII; Nghị quyết số 42-NQ/TW của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ CNH, HĐH đất nước, đến nay công tác quy hoạch cán bộ trên địa bàn thành phố đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Nhìn chung, việc xây dựng quy hoạch cán bộ từng cấp đều tổ chức đúng quy trình, đảm bảo công khai, dân chủ, bảo đảm sự kế thừa và phát triển, đặc biệt là cán bộ là nữ, cán bộ trẻ được chú ý. "Về cơ bản đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý được quy hoạch ở các cấp có bản lĩnh chính trị vững vàng, nhiều cán bộ được rèn luyện, thử thách trong thực tiễn, được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ mọi mặt, thể hiện tính năng động, sáng tạo, năng lực quản lý, điều hành, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao"[55].

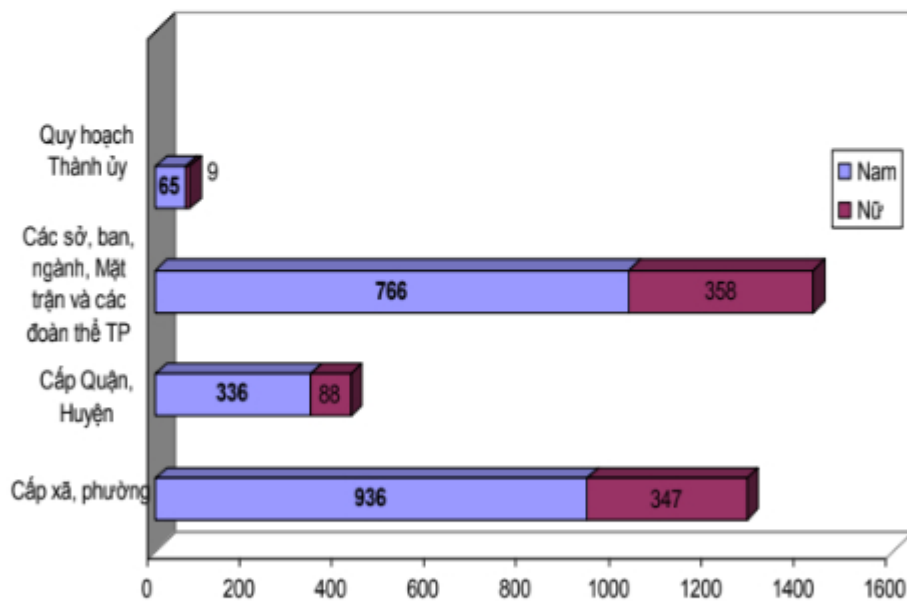
Tính riêng từ năm 2004 đến năm 2011 toàn thành phố đã có hơn 2.905 lượt cán bộ được đưa vào quy hoạch (xem hình 2.2), trong đó:

+ Cấp xã, phường có 1.283 đồng chí được quy hoạch các chức danh từ Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân trở lên. Trong số này có 347 là cán bộ nữ, chiếm 27% và cán bộ trẻ tuổi (dưới 35) có 579 người (45,1%). Đa số các cán bộ đều có trình độ cao đẳng, đại học và trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên.

+ Quy hoạch cán bộ cho nhiệm kỳ 2005-2010 ở cấp quận ủy, huyện ủy là 424 cán bộ. Trong số đó, cán bộ nữ là 88 người, chiếm 20,8%. Về độ tuổi dưới 35 có 91/424 cán bộ. Chủ yếu là cán bộ có độ tuổi từ 35 đến 50 tuổi (265 người, chiếm 62,5%).

+ Cán bộ đưa vào quy hoạch thuộc các sở, ban, ngành, Mặt trận và các đoàn thể thành phố có 1.124 đồng chí quy hoạch chức danh trưởng phòng, phó phòng và tương đương; trong đó nữ là 358 cán bộ (31,85%). Độ tuổi dưới 35 tuổi có 269 đồng chí, chiếm 23,93%.

+ Cấp thành phố quy hoạch vào Ban Chấp hành Đảng bộ Thành phố khóa XX (nhiệm kỳ 2010-2015) có 74 đồng chí, trong đó có 20 đồng chí quy hoạch vào Ban Thường vụ Thành ủy; 19 đồng chí quy hoạch các chức danh chủ chốt.



Hình 2.2. Số lượng cán bộ quy hoạch các cấp từ năm 2004 đến năm 2011

Nguồn: Báo cáo Số 39 -BC/TU về việc tổng kết Nghị quyết số 42-NQ/TW của Ban Tổ chức Thành ủy Đà Nẵng 2011

Như vậy, chỉ sau 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 và 7 năm thực hiện Nghị quyết 42 của Bộ Chính trị, tổng số cán bộ được quy hoạch các chức danh phó chủ tịch hội đồng nhân dân, uỷ ban nhân dân phường, xã trở lên đã tăng đáng kể. Đặc biệt cán bộ lãnh đạo, quản lý xã, phường đã tăng từ 561 đồng chí (trong đó có 121 nữ) lên con số 1.283 cán bộ, tăng thêm 722 cán bộ, gấp 2,3 lần so với thời kỳ mới trước khi thực hiện Nghị quyết 42-NQ/TW.

Đáng chú ý, thành phố đã chú trọng rất nhiều đến đội ngũ cán bộ nữ và trẻ. Điều đó được thể hiện rất rõ từ con số 178 cán bộ nữ và 189 cán bộ trẻ trước năm 2004 lên con số 802 cán bộ nữ và 941 cán bộ trẻ vào năm 2011.

- Công tác tạo nguồn cán bộ: Nhận thức rõ tầm quan trọng của tài năng trẻ trong sự nghiệp phát triển thành phố văn minh, hiện đại nên công tác tạo nguồn của Đà Nẵng chủ yếu tập trung vào đối tượng là cán bộ trẻ nhằm phát huy nguồn nhân lực trẻ trong sự nghiệp đổi mới. Đến nay, thành phố Đà Nẵng đã đạt những kết quả tích cực trong công tác tạo nguồn cán bộ:

Đối với đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (Đề án 922). Đây là đề án thay thế 2 đề án 47 và đề án 393:

Đối với Đề án hỗ trợ đào tạo bậc đại học tại các cơ sở giáo dục trong nước và nước ngoài bằng ngân sách Nhà nước dành cho học sinh các trường Trung học phổ thông trên địa bàn thành phố (Đề án 47): Từ năm 2004 đến nay đã cử học sinh xuất sắc của các trường *Trung học phổ thông* đi học đại học trong và ngoài nước. Tính đến năm 2010 đã có 284 học sinh tham gia chương trình đào tạo đại học, trong đó có 142 học sinh được cử đi học nước ngoài. Con số này đến cuối năm 2011 là 328, trong đó có 174 học nước ngoài.

Đề án Đào tạo 100 Thạc sĩ, Tiến sĩ tại các cơ sở nước ngoài (Đề án 393) với mục tiêu nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực. Tính đến năm 2008 "đã có 44 cán bộ, công chức, viên chức đang theo học tại 9 nước; trong đó 35 người học thạc sĩ, 9 người học tiến sĩ "

[52] (năm 2010 là 67 cán bộ công chức, viên chức đi đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ nước ngoài). Con số này đến cuối năm 2011 là 88 lượt với 70 thạc sĩ và 18 tiến sĩ.

Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao:

Đà Nẵng là một trong những thành phố ban hành chính sách "chiêu hiền, đãi sĩ" sớm và tương đối hấp dẫn. Từ khi ban hành đến nay đã trải qua 16 năm, chính sách thu hút nguồn nhân lực của thành phố có 5 cột mốc quan trọng: năm 1997 là chủ trương của Thành ủy, năm 1998 là văn bản cụ thể của UBND thành phố và sau đó là 03 lần ban hành văn bản quy phạm pháp luật vào các năm 2000, 2007 và 2010, qua mỗi thời điểm chính sách thu hút ngày càng rõ ràng và hoàn thiện hơn, nhằm đảm bảo thu hút đúng người, đúng việc, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

Nhờ chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao với nhiều chế độ đãi ngộ hấp dẫn, trong thời gian qua đã có rất nhiều chuyên gia có học hàm, học vị cao đến làm việc. Đại đa số cán bộ diện thu hút thích nghi với công việc, phát huy được trình độ chuyên môn.

Theo báo cáo của số 93-BC/TU của Thành ủy về việc Tổng kết thực hiện Nghị quyết trung ương 3 khóa VIII, kể từ khi thực hiện đến nay (2008), thành phố đã thu hút được 637 đối tượng, trong đó có 05 tiến sĩ, 84 thạc sĩ, 548 tốt nghiệp đại học loại giỏi, khá. Đến cuối 2011, theo báo cáo của Sở Nội vụ Đà Nẵng, thành phố đã tiếp nhận và bố trí công tác cho 940 người, trong đó có 10 tiến sĩ, 166 thạc sĩ. Đến năm 2013 tăng lên là 1043 đối tượng, trong đó có 13 tiến sĩ, 224 thạc sĩ và 806 đại học loại giỏi.

Như vậy, chỉ trong thời gian chưa đầy 5 năm (từ 2008 đến 2013), cán bộ thuộc diện thu hút đã tăng thêm 406 người, chiếm hơn 2/3 so với số cán bộ trong 10 năm đầu thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII. Số cán bộ có trình độ tiến sĩ tăng thêm 7 người; thạc sĩ tăng thêm 140 người. Điều đó cho

thấy Đà Nẵng đã thực sự rất chú trọng và có những đãi ngộ phù hợp đến đội ngũ này.

Kết quả khảo sát cho thấy, “100% đơn vị sử dụng lao động hài lòng đối với những người thuộc diện thu hút theo chính sách của thành phố”[59].

Nói về ý nghĩa của chính sách thu hút nhân tài, ông Đặng Công Ngữ - Giám đốc Sở Nội vụ nhận xét: "Chính sách thu hút nhân tài đã giúp Đà Nẵng trẻ hóa đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, bổ sung nhân lực kịp thời, tăng nguồn nhân lực có trình độ, dám nghĩ, dám làm góp phần vào sự phát triển của thành phố"[72].

Như vậy, chính sách thu hút nhân tài của Đà Nẵng về cơ bản là hiệu quả và đáp ứng tốt nhu cầu của các cơ quan, đơn vị sử dụng, góp phần to lớn vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội thành phố.

Đề án tạo nguồn cho chức danh Bí thư Đảng ủy và Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường, xã trên địa bàn thành phố Đà Nẵng (Đề án 89):

Đề án này được triển khai thực hiện vào tháng 6 năm 2008 nhằm mục đích tạo nguồn cho các chức danh lãnh đạo ở cấp xã, phường. Đề án đã mang tính đột phá và thể hiện rõ quyết tâm của Đảng bộ và nhân dân Đà Nẵng trong việc nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Tính đến năm 2011, Đề án đã thu hút được 116 tốt nghiệp được bố trí công tác tại phường, xã. Sau gần 2 năm công tác đã có 18 người trong số đó được bầu, chỉ định, bổ nhiệm giữ các chức vụ chủ chốt phường, xã. Trên báo tuoitre.vn, ông Trần Thọ - Phó bí thư thường trực Thành ủy kiêm Chủ tịch Hội đồng nhân dân thành phố nhận định: Sự thành công của khóa học là đáng ghi nhận, đóng góp tích cực vào việc thực hiện một trong năm bước đột phá quan trọng của Đảng bộ và thành phố là tập trung chăm lo xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thực hiện Nghị quyết Đại hội lần thứ XIX Đảng bộ thành phố, mỗi *Thành ủy viên tiến cử và giúp đỡ 01-02 cán bộ trẻ*, đến nay đã có

45 cán bộ trẻ được giới thiệu nguồn cán bộ chủ chốt quận, huyện, sở ngành thành phố. Hai năm qua, trong số này đã có 21 đồng chí được bổ nhiệm giữ các chức vụ cao hơn (03 phó giám đốc sở, 18 trưởng, phó phòng cấp thành phố và quận, huyện); 07 đồng chí đã tốt nghiệp thạc sĩ, 08 đồng chí đã hoàn thành chương trình cao cấp lý luận chính trị.[55]

Câu lạc bộ Cán bộ trẻ Đà Nẵng cũng ra đời từ đó và đến nay đã có gần 300 hội viên tham gia sinh hoạt tại câu lạc bộ. Câu lạc bộ đã tập hợp các cán bộ, công chức, viên chức có năng lực, có triển vọng, dưới 40 tuổi; đang công tác tại các cơ quan đảng, đoàn thể chính trị - xã hội, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp thuộc thành phố Đà Nẵng và một số cơ quan Trung ương đóng trên địa bàn.

Từ cuối năm 2008, thực hiện tuyển chọn hơn 100 sinh viên tốt nghiệp đại học thuộc các ngành loại khá, giỏi, có sức khỏe và lý lịch tốt, rồi đưa đi đào tạo tiếp hai năm để tuyển chọn vào làm cán bộ chủ chốt cấp xã, phường. Tháng 7 vừa qua, Đà Nẵng đã mạnh dạn đề bạt hàng loạt cán bộ trẻ vào các vị trí lãnh đạo chủ chốt ở các quận Liên Chiểu, Sơn Trà, Cẩm Lệ... Đà Nẵng đang phấn đấu làm tốt hơn nữa công tác cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu của tình hình và nhiệm vụ mới.[72]

+ Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Cùng với công tác quy hoạch cán bộ, công tác đào tạo, bồi dưỡng được Ban Thường vụ Thành ủy quan tâm sâu sắc và thường xuyên chỉ đạo các địa phương, đơn vị tập trung triển khai thực hiện và đã đạt được những kết quả nhất định. Phần lớn cán bộ được đưa vào quy hoạch các chức danh lãnh đạo từ cấp cơ sở đến thành phố đã được qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng. Nội dung

và phương thức đào tạo đã được tổ chức khoa học, hợp lý, có tính định hướng, phù hợp với yêu cầu thực tế, đáp ứng nguyện vọng của cán bộ.

+ Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Từ năm 1997 đến 2008, thành phố đã cử 1.002 cán bộ, công chức đi học đại học. Với chính sách ưu tiên việc cử đi đào tạo sau đại học, từ năm 2007 đến 2011, số lượng cán bộ được cử đi đào tạo đại học là 265 người, sau đại học 358 người.

Theo thống kê của Thành ủy đến năm 2008, trong số 324 cán bộ chủ chốt thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý có 19,8% là tiến sĩ, thạc sĩ; 87% tốt nghiệp đại học; gần 90% có bằng cao cấp chính trị. Ở cấp phòng thuộc sở, ngành, quận, huyện; có 81,6% số đồng chí có học vấn đại học trở lên, trong đó có gần 9% là tiến sĩ, thạc sĩ và hơn 50% có bằng Cao cấp chính trị. Với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã, phường: 49% số cán bộ đã tốt nghiệp đại học, 90% có bằng trung cấp, cao cấp chính trị... Tương tự, ở cấp quận, huyện cũng tăng từ 17,8% lên 21,5%.

+ Về đào tạo, bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị: Trong những năm qua, Thành ủy hết sức chú ý nâng cao trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, nhất là số cán bộ chủ chốt đương nhiệm và kế cận, dự nguồn các cấp. Đội ngũ cán bộ đều "được trang bị những kiến thức cơ bản về lý luận chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, quốc phòng, an ninh, chính sách đối ngoại, công tác xây dựng Đảng".[53]

Theo báo cáo của Hội nghị tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII thì từ năm 1997 đến nay (2008), thành phố đã phối hợp với Học viện Chính trị - Hành chính khu vực 3 mở được 20 lớp Cao cấp lý luận chính trị cho 1.782 cán bộ, đồng thời trường Chính trị thành phố mở 25 lớp trung cấp Chính trị với 1.727 học viên. Tính từ năm 2007 đến 2011 đã

có 1.530 cán bộ học lý luận chính trị (cao cấp 373 người, trung cấp 1.157 người).

Về đội ngũ cán bộ nữ: Từ năm 2004 khi bắt đầu triển khai Nghị quyết số 42NQ/TW đến nay phần lớn cán bộ nữ được đào tạo cơ bản về chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị.

Tính riêng giai đoạn 2006-2009, trong tổng số 372 cán bộ được đào tạo sau đại học thì có tới 167 nữ (chiếm 44,9%); số cán bộ nữ được cử đi đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước là 5.060 cán bộ, chiếm 38,76% trong tổng số 13.052 cán bộ được cử đi đào tạo của thành phố.

Thông qua các Đề án 922, Đề án 89, Đà Nẵng đã làm rất tốt khâu tuyển chọn để đào tạo cán bộ theo yêu cầu sử dụng cán bộ.

+ Công tác bố trí, sử dụng cán bộ: Đà Nẵng đã có những bước đột phá trong công tác tuyển chọn, sử dụng cán bộ. Nhìn chung, trong những năm qua, công tác bổ nhiệm, đề bạt cán bộ vào các vị trí đã quy hoạch được các cấp ủy, lãnh đạo các đơn vị thực hiện kịp thời, đạt kết quả tốt. Hầu hết cán bộ được bổ nhiệm ở cả ba cấp đạt tiêu chuẩn, có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có khả năng lãnh đạo, quản lý và được đào tạo có hệ thống, đạt yêu cầu và hoàn thành nhiệm vụ trong cương vị mới. Công tác bổ nhiệm vừa đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, vừa phát huy được vai trò lãnh đạo của cấp ủy.

Kết quả từ năm 1998 đến 2008, đã có 340 lượt cán bộ được bổ nhiệm vào các chức danh Ban Thường vụ Thành ủy quản lý; trong đó: nữ 42 đồng chí, chiếm 12,4%, bổ nhiệm chức vụ cao hơn 266 đồng chí. Các sở, ngành, quận, huyện thường xuyên rà soát đội ngũ cán bộ, kịp thời bố trí, bổ nhiệm cán bộ vào các chức danh được phân cấp quản lý.

Giai đoạn từ 2006 đến 2011 đã có 258 cán bộ thuộc diện quản lý của các sở, ban, ngành, Mặt trận, đoàn thể và cấp ủy các cấp được bổ nhiệm, ứng cử đúng quy hoạch; riêng cán bộ diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý, từ

năm 2007-2011 đã có 51 cán bộ được đưa vào đúng vị trí quy hoạch.

Về bổ nhiệm cán bộ trẻ: Thành phố đã đặc biệt quan tâm đến việc thực hiện chủ trương trẻ hoá đội ngũ cán bộ, nhất là đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt phường, xã. Từ năm 2006 đến 2010 có 36 lượt cán bộ trẻ được bổ nhiệm, giới thiệu, chỉ định giữ chức vụ do Ban Thường vụ Thành uỷ quản lý; 591 lượt cán bộ trẻ giữ chức vụ cấp trường, phó phòng các sở, ban, ngành thành phố và tương đương. Trong số 45 cán bộ trẻ được các đồng chí Thành uỷ viên giới thiệu có 15 đồng chí (3 giám đốc sở và tương đương, 12 phó giám đốc sở và tương đương) được bổ nhiệm, trong đó có 3 đồng chí tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố khoá XX nhiệm kỳ 2010 - 2015. Cấp huyện và thành phố có 12 cán bộ đoàn; cấp xã có 175 cán bộ Đoàn được luân chuyển sang làm công tác đảng, chính quyền, mặt trận và các đoàn thể.

Bổ nhiệm bằng con đường thi tuyển: Trên cơ sở thực hiện Đề án "Thực hiện thí điểm thi tuyển giám đốc, phó giám đốc (tương đương) một số đơn vị sự nghiệp thuộc Ủy ban Nhân dân thành phố Đà Nẵng quản lý". Từ năm 2006 đến 2012, Đà Nẵng đã bổ nhiệm thông qua thi tuyển 92 cán bộ, công chức, viên chức từ 283 ứng viên đăng ký dự thi. Dự kiến trong năm 2013, Đà Nẵng sẽ tiếp tục bổ nhiệm 40 cán bộ lãnh đạo, quản lý thông qua thi tuyển. Thông qua thi tuyển, cơ quan, đơn vị đã tuyển chọn được những người có trình độ, năng lực, có phẩm chất đạo đức tốt, đặc biệt những người trúng tuyển và được bổ nhiệm chức vụ đều phù hợp với kế hoạch quy hoạch cán bộ kế cận, dự nguồn của các ngành, các địa phương, góp phần tăng cường, bổ sung đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ, có trình độ, có năng lực, tạo nguồn cán bộ kế thừa có chất lượng cao để đảm đương dần những trọng trách trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

Thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý được thực hiện trên nguyên tắc dân chủ, khách quan, công bằng, công khai và cạnh tranh cao, nhờ vậy cơ bản đã tuyển chọn được những người ưu tú nhất trong số người dự tuyển.

Bổ nhiệm đối tượng diện thu hút nhân tài

Theo số liệu báo cáo Số 93-BC/TU của Thành ủy Đà Nẵng, đến năm 2008 trong số 637 cán bộ diện thu hút nhân tài có 02 người được bổ nhiệm lãnh đạo sở, 33 người được bổ nhiệm lãnh đạo các đơn vị trực thuộc sở, ngành, thành phố và quận, huyện, 05 người được bầu giữ chức vụ bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân phường, xã.

Trên báo tuoitre.vn ngày 24/4/2013, ông Đặng Công Ngữ cho biết, sau 15 năm thực hiện chính sách thu hút nhân tài, Đà Nẵng đã tiếp nhận được 1.043 đối tượng, trong đó có 13 tiến sĩ, 224 thạc sĩ và 806 người tốt nghiệp đại học loại giỏi. Trong 827 trường hợp đang công tác tại các sở, ngành thuộc Ủy ban Nhân dân có 138 người được bổ nhiệm từ trường phòng đơn vị trực thuộc sở, ngành trở lên, có 7 người được bổ nhiệm chức danh phó giám đốc, giám đốc sở và tương đương cấp sở.

Về năng lực công tác của đối tượng được thu hút, ông Đặng Công Ngữ cho biết: "Nếu so với năng lực công tác của đối tượng thu hút với các nhân viên có cùng trình độ và thâm niên công tác thì 78% cơ quan khảo sát đánh giá đối tượng thu hút có năng lực, tiếp cận công việc nhanh hơn, 14% cho là năng lực của các đối tượng này như nhau, 8% đánh giá đối tượng thu hút thấp hơn"[70].

Xung quanh câu hỏi về mức độ yên tâm công tác của họ, Ông Đặng Công Ngữ trả lời: "Hiện kết quả khảo sát cho thấy có 45% đối tượng thu hút đang an tâm công tác, 39% tạm yên tâm và 7% chưa yên tâm công tác. Lý do

chưa yên tâm công tác do chưa đảm bảo cuộc sống, vấn đề thu nhập và cơ hội thăng tiến của bản thân"[70].

- Công tác luân chuyển cán bộ: Sau khi triển khai Nghị quyết 11-NQ/TW của Bộ Chính trị (khoá IX) về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý, Ban Thường vụ Thành uỷ đã xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý diện Ban Thường vụ Thành uỷ quản lý.

Việc luân chuyển cán bộ ở các cấp, đặc biệt cấp quận, huyện được triển khai khá mạnh. Đến 2011 đã thực hiện luân chuyển cho 317 cán bộ, trong đó có 50 cán bộ diện ban thường vụ quản lý, 267 cán bộ diện quản lý của cấp sở, quận, huyện; có 31 người luân chuyển từ quận, huyện xuống phường, xã; 50 người từ phường, xã lên quận, huyện; 35 người từ quản lý nhà nước sang công tác đảng, đoàn thể và 29 người công tác đảng, đoàn thể sang quản lý nhà nước. Đối với cán bộ diện sở, ngành, thành phố quản lý cũng có 174 người được luân chuyển; trong đó, từ các phòng thuộc sở xuống các đơn vị trực thuộc là 40 người; từ đơn vị trực thuộc lên phòng thuộc sở 35 người.

Công tác luân chuyển cán bộ đã chú ý đến vấn đề đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ, đã tạo bước đột phá, góp phần khắc phục những quan điểm, thói quen, khuynh hướng cục bộ, khép kín trong từng ngành, từng địa phương trong quy hoạch, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ; cán bộ diện quy hoạch đảm bảo trình độ chính trị, chuyên môn, năng lực công tác, đảm bảo về độ tuổi, giới tính (nhất là cán bộ trẻ và cán bộ nữ).

- Thực hiện chính sách cán bộ: Từ năm 2000 đến nay, thành phố Đà Nẵng đã thực hiện nhiều chính sách đãi ngộ cả về vật chất và tinh thần mang tính thiết thực cho tất cả các đối tượng cán bộ từ thành phố đến cơ sở. Nhờ đó đã động viên, tạo sự yên tâm công tác của đội ngũ cán bộ thành phố, đồng thời là điều kiện để triển khai tốt các khâu trong công tác cán bộ. Chúng ta có

thể kể đến một vài chính sách đáng chú ý:

Ngày 02 tháng 08 năm 2000, Ủy ban Nhân dân thành phố Đà Nẵng đã ban hành quyết định số: 86/2000/QĐ-UB về thực hiện một số chính sách, chế độ đãi ngộ ban đầu đối với những người tự nguyện đến làm việc lâu dài tại thành phố và chế độ khuyến khích đối với cán bộ, công chức đang công tác tại thành phố Đà Nẵng. Theo đó, tất cả các đối tượng (điều kiện là tốt nghiệp hệ chính quy tập trung) từ giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, thạc sĩ, sinh viên tốt nghiệp Đại học loại giỏi, xuất sắc đến vận động viên đạt giải quốc gia trở lên khi đến thành phố Đà Nẵng công tác đều được hưởng các mức đãi ngộ về vật chất - tinh thần theo trình độ, thâm niên công tác, thành tích, sự cống hiến và sáng kiến trong công việc.

Chính sách ưu đãi dành cho cán bộ được tuyển chọn và thu hút là ngoài việc hưởng lương và phụ cấp theo ngạch, bậc do Nhà nước quy định hoặc theo hợp đồng, còn được thành phố trợ cấp một lần 100 triệu đồng đối với giáo sư, tiến sĩ khoa học; 70 triệu đồng đối với phó giáo sư; 50 triệu đồng đối với tiến sĩ; 30 triệu đồng đối với bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa cấp 2, nghệ nhân, chuyên gia; 15 triệu đồng đối với thạc sĩ, bác sĩ nội trú; 10 triệu đồng đối với sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, huấn luyện viên, vận động viên cấp quốc gia trở lên; hằng tháng được trợ cấp bằng 50% mức lương khởi điểm trong 2 năm đầu.

Riêng sinh viên về phường, xã công tác ngoài lương được xếp ngay vào bậc khởi điểm còn được trợ cấp thu hút 50% mức lương tối thiểu. Những cán bộ đó được bố trí nhà ở không phải trả tiền thuê nhà trong thời gian 7 năm đầu. Đối với giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ nếu có nhu cầu mua nhà ở thuộc sở hữu Nhà nước hoặc nhận đất ở thì được giảm 30% so với giá quy định, số tiền mua nhà, tiền sử dụng đất còn lại được nợ 50% và trả dần trong thời gian 10

năm; được ưu tiên tiếp nhận người thân là vợ hoặc chồng vào làm việc tại các cơ quan Nhà nước thuộc thành phố quản lý nếu đã là biên chế Nhà nước thuộc khu vực hành chính, sự nghiệp hoặc viên chức đang làm việc ở các doanh nghiệp Nhà nước.

Chính sách tăng mức phụ cấp hàng tháng đối với cán bộ chuyên trách và không chuyên trách phường, xã; trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế hàng tháng đối với cán bộ không chuyên trách phường, xã; trợ cấp cho cán bộ, công chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng, có chế độ ưu đãi thêm cho cán bộ, công chức nữ và cán bộ phường, xã.

- Việc tự rèn luyện của đội ngũ cán bộ: Yếu tố tự rèn luyện của cán bộ là đặc biệt quan trọng đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh, nhất là tự rèn luyện đạo đức, lối sống, trách nhiệm đối với công việc, học tập để nâng cao trình độ, kiến thức, khả năng lãnh đạo, quản lý. Việc duy trì tốt chế độ tự phê bình và phê bình, kiểm điểm, nhận xét, đánh giá hằng năm là dịp để cán bộ xem xét quá trình rèn luyện của mình.

Bằng việc ban hành Chỉ thị 11/CT-TU ngày 20/10/2003 về tăng cường giáo dục phẩm chất, đạo đức, lối sống, kiên quyết chống các hành vi quan liêu, tham nhũng, tiêu cực, thiếu trách nhiệm, cửa quyền, nhũng nhịu, hách dịch đối với nhân dân của cán bộ, công chức các cấp và Nghị quyết số 09/NQ-TU ngày 14/4/2004 về việc tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, chống quan liêu, tham nhũng, tiêu cực; cùng với đó là việc tổ chức tốt cuộc vận động học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, đội ngũ cán bộ Đà Nẵng nhìn chung luôn có sự nỗ lực lớn trong tự rèn luyện trên các mặt. Nhờ vậy, chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp được nâng lên, công tác cải cách hành chính có nhiều tiến bộ; sự tận tụy phục vụ nhân dân đã có chuyển biến tích cực.

Như vậy, trong những năm qua thành phố đã có những đổi mới trong các khâu của công tác cán bộ, nhằm xây dựng đội ngũ các cấp có phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ phát triển mới. Những chủ trương, giải pháp mạnh mẽ, có tính chất đột phá: Từ chủ trương trẻ hoá cán bộ chủ chốt phường, xã; trẻ hoá cán bộ Đoàn các cấp; chủ trương thi tuyển công chức lãnh đạo đến những chính sách thu hút nguồn nhân lực, chính sách đổi mới với cán bộ phường, xã,... đã và đang phát huy hiệu quả, so với trước có nhiều tiến bộ. Đội ngũ cán bộ từ thành phố xuống cơ sở đã trưởng thành cả về số lượng, chất lượng và dần dần được chuẩn hoá. Trình độ các mặt ngày càng tăng, đa số cán bộ từ cấp quận, huyện trở lên có trình độ đại học và đã qua đào tạo lý luận chính trị, tỷ lệ cán bộ dưới 40 tuổi tăng. Cán bộ mới bổ nhiệm diện Ban Thường vụ Thành uỷ quản lý có chất lượng cao hơn trước.

Chính sự trưởng thành nhiều mặt của đội ngũ cán bộ các cấp của thành phố đã góp phần hoàn thành nhiệm vụ chính trị của thành phố.

** Nguyên nhân của những ưu điểm*

Có được những thành công trên, trước tiên là nhờ đường lối đúng đắn và sự quan tâm chỉ đạo của Trung ương bằng các văn bản, nghị quyết, chỉ thị. Thành uỷ Đà Nẵng trong những năm qua, đã quán triệt tốt các nghị quyết, chỉ thị, quy chế về công tác cán bộ của Trung ương; ý thức đầu tư, chăm lo và coi trọng đến nhu cầu phát triển đội ngũ cán bộ của Thành uỷ; sự kết hợp nhuần nhuyễn các khâu đánh giá, quy hoạch, đào tạo, luân chuyển với bố trí, sử dụng và bảo đảm chính sách cán bộ.

Ý thức tự rèn luyện, tu dưỡng, nâng cao trình độ, kiến thức về mọi mặt để đáp ứng yêu cầu công việc của đội ngũ cán bộ từ thành phố đến cơ sở cũng đóng góp không nhỏ vào những thành công trên.

Những thành tựu quan trọng về phát triển kinh tế - xã hội của thành phố

cũng tác động không nhỏ đến công tác tổ chức cán bộ.

b) Những hạn chế, yếu kém

Bên cạnh những kết quả đạt được thì công tác cán bộ ở Đà Nẵng vẫn còn đó những hạn chế bất cập, “chưa thật sự đáp ứng yêu cầu phát triển mới của thành phố”[12, tr. 156]; “việc đổi mới công tác cán bộ chưa toàn diện và còn chậm so với đổi mới kinh tế - xã hội của thành phố; thiếu cơ chế chính sách cụ thể, đồng bộ để thực sự phát huy dân chủ, nâng cao chất lượng đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí cán bộ”[12, tr. 78]. Một số chủ trương của thành phố, như: “Mạnh dạn đề bạt vượt cấp đối với những cán bộ trẻ có triển vọng, khuyến khích những cán bộ có sáng kiến; thay thế những cán bộ, công chức không hoàn thành nhiệm vụ, không đáp ứng yêu cầu công việc”[12, tr. 156] vẫn chưa thực hiện tốt, cụ thể:

- Về đánh giá cán bộ: Khâu đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất và khắc phục chậm, đánh giá còn nể nang, chưa đánh giá đầy đủ và thực chất. Việc đánh giá cán bộ, công chức vẫn còn hình thức, chưa phản ánh đúng được thực chất cán bộ, công chức; chưa lấy hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu trong đánh giá cán bộ; còn cảm tính, hình thức, xuê xoa, chiếu lệ; thiếu tính chiến đấu, thiếu tinh thần xây dựng trong đánh giá. Việc đổi mới công tác cán bộ còn chậm, thiếu cơ chế, chính sách cụ thể để thực sự phát huy dân chủ trong công tác cán bộ, phát hiện và sử dụng người tài; chậm đổi mới cơ chế, phương pháp và quy trình đánh giá, bổ nhiệm, miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ.

- Công tác quy hoạch cán bộ ở một số cơ quan, đơn vị, triển khai còn hình thức và khép kín. Trong bổ nhiệm cán bộ còn có tư tưởng cầu toàn, vẫn còn trường hợp mang “giải pháp tình thế”, thiếu tính chiến lược, chậm thay đổi những cán bộ có biểu hiện trì trệ trong công việc; quản lý cán bộ chưa

chặt chẽ, chưa sâu sát, chất lượng chưa thật sự tốt, thiếu góp ý, phê bình cán bộ chưa cao.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tuy đã có đổi mới cả về nội dung, phương pháp, tiêu chuẩn, hình thức đào tạo nhưng vẫn còn đó những bất cập về chương trình đào tạo và các tiêu chuẩn đào tạo:

+ Yêu cầu về tiêu chuẩn kiến thức chưa đáp ứng tốt đòi hỏi thực tiễn, vẫn nặng về lý thuyết.

+ Phương pháp đào tạo chủ yếu vẫn áp dụng phương pháp truyền thống, điều đó gây tâm lý thụ động và nhàm chán cho người học.

+ Việc thể hóa tiêu chuẩn các chức danh cán bộ để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp với từng đối tượng cán bộ vẫn làm chưa tốt. Việc “phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý kế cận chưa theo kịp yêu cầu”[12, tr.25].

- Công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ

Nhìn chung, công tác quy hoạch cán bộ ở các cấp của thành phố Đà Nẵng trước khi Nghị quyết số 42-NQ/TW ra đời "Tuy có những bước chuyển biến tích cực, nhưng về cơ bản đội ngũ cán bộ trẻ đưa vào quy hoạch còn thấp, trình độ chuyên môn không đồng đều, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển của một thành phố năng động"[55].

Việc quy hoạch cán bộ một số nơi còn vẫn còn bị động, lúng túng, thiếu công khai, minh bạch. Việc định kỳ rà soát, bổ sung quy hoạch tại một số nơi chưa thành nề nếp, việc đưa vào quy hoạch thì dễ nhưng đưa ra khỏi quy hoạch khó khăn. Về tiêu chuẩn cán bộ và quy trình thực hiện quy hoạch cán bộ, phần lớn các địa phương, đơn vị đã thực hiện đúng, có bước đi phù hợp nhưng sản phẩm và kết quả quy hoạch chưa thực sự chặt chẽ.

- Thực hiện tỷ lệ cán bộ trẻ, nữ và cán bộ diện thu hút còn thấp; thu hút cán bộ có trình độ tiến sĩ còn ít, chậm. (Năm 2011 là 10 cán bộ có trình độ tiến sĩ diện thu hút, con số này vào năm 2013 là 13 cán bộ), đặc biệt là cán bộ học tập ở nước ngoài; chính sách thu hút còn bất cập; chưa thực sự tạo điều kiện tốt cho việc quy hoạch cán bộ không phải là địa phương; chưa thực hiện thi tuyển chức danh lãnh đạo là cấp trưởng cơ quan đơn vị.

- Công tác luân chuyển cán bộ ở một số nơi tình trạng trên luân chuyển xuống nhiều hơn, dưới luân chuyển lên ít hơn; cán bộ trong hệ thống chính trị, nhất là trong các đoàn thể ít luân chuyển.

- Chính sách đãi ngộ cán bộ tuy được chú ý song vẫn chưa có sức thu hút mạnh và giữ chân người tài. Số cán bộ trẻ có năng lực được đề bạt bổ nhiệm vào những cương vị chủ chốt chưa nhiều. "Nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu"[12, tr. 25]; "Kết quả công tác đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí và thực hành tiết kiệm chưa cao"[12, tr.25]; công tác dân vận có nơi chưa theo kịp với cuộc sống.

Từ những hạn chế yếu kém trên đòi hỏi Đà Nẵng cần phải "Có những giải pháp mạnh mẽ hơn trong quy hoạch, đào tạo cán bộ, nhất là cán bộ trẻ và cán bộ nữ"[12, tr. 191].

* Nguyên nhân của những hạn chế, yếu kém

- *Nguyên nhân khách quan*: Dấu ấn của nền sản xuất nhỏ cộng với sự tồn tại hàng ngàn năm của chế độ đẳng cấp phong kiến chi phối. Hồ Chí Minh chỉ rõ: "Sinh trưởng trong một xã hội cũ, chúng ta bao giờ cũng mang trong mình những thói quen, vết tích của xã hội cũ đó là chủ nghĩa cá nhân"[41, tr. 283].

- *Nguyên nhân chủ quan:*

+ Bước vào thời kỳ mới, các cấp ủy chưa lường được sự vận động, biến đổi quá nhanh của cơ chế mới nên công tác cán bộ có mặt lúng túng, bị động.

+ Mặc khác, cũng chính nền kinh tế thị trường đã tác động không nhỏ đến đời sống của một bộ phận cán bộ, công chức, đặc biệt là thu nhập, tiền lương không đảm bảo cuộc sống dẫn đến thiếu yên tâm công tác, thậm chí là tha hóa về tư tưởng đạo đức lối sống, lối sống. Sự kết hợp giữa các khâu trong công tác cán bộ chưa tốt, nhất là đánh giá cán bộ còn là khâu yếu.

+ Một số cán bộ thiếu tu dưỡng rèn luyện đạo đức, lối sống, coi thường kỷ cương, pháp luật, chạy theo lối sống thực dụng.

+ Chưa mạnh dạn bố trí, đề bạt cán bộ nhất là cán bộ trẻ, còn lúng túng trong giải quyết “đầu ra” của cán bộ.

+ Công tác tham mưu của các cơ quan, tổ chức và người làm công tác tổ chức cán bộ tuy có chuyển biến, nhưng vẫn chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; kỹ năng lãnh đạo, quản lý của một bộ phận cán bộ chưa ngang tầm yêu cầu công việc; vấn đề thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý vẫn còn những yếu kém cần khắc phục; "Việc đổi mới công tác cán bộ chưa toàn diện và còn chậm so với đổi mới kinh tế - xã hội thành phố; thiếu cơ chế, chính sách cụ thể, đồng bộ để thực sự phát huy dân chủ, nâng cao chất lượng đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí sử dụng cán bộ" [12, tr. 78].

Để khắc phục những hạn chế trên, việc tiếp tục đổi mới công tác cán bộ là một đòi hỏi mang tính khách quan của Đảng bộ thành phố Đà Nẵng. Đổi mới công tác cán bộ là phải đổi mới mạnh mẽ, triển khai đồng bộ các khâu từ đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ cho đến xây dựng và thực hiện chính sách đối với cán bộ sao cho phù hợp với

yêu cầu phát triển của thành phố trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa và hội nhập quốc tế.

Tóm lại, để thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội mà Nghị quyết 33NQ/TW đề ra, Thành ủy Đà Nẵng phải đẩy mạnh hơn nữa việc "Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là cán bộ lãnh đạo và quản lý các cấp ngang tầm nhiệm vụ;.. thật sự chuyên nghiệp, có đủ năng lực, phẩm chất, nhiệt huyết và sức khỏe để phục vụ lâu dài. Đẩy mạnh thực hiện quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng gắn với luân chuyển cán bộ theo tinh thần Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị"[12, tr. 120].

CHƯƠNG 3

PHƯƠNG HƯỚNG, MỤC TIÊU, GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY

3.1. PHƯƠNG HƯỚNG

Trong thời kỳ đẩy CNH, HĐH của thành phố, công tác cán bộ của thành phố phải quán triệt các quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII đưa ra các quan điểm sau:

Một là, công tác cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh.

Hai là, quán triệt quan điểm giai cấp công nhân của Đảng, phát huy truyền thống yêu nước và đoàn kết dân tộc.

Ba là, gắn việc xây dựng đội ngũ cán bộ với xây dựng tổ chức và đổi mới cơ chế, chính sách. Có nhiệm vụ chính trị mới lập ra tổ chức; có tổ chức mới bố trí cán bộ, không vì cán bộ mà lập ra tổ chức. Mỗi cán bộ trong tổ chức phải có chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm rõ ràng. Quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ phải gắn với yêu cầu và nội dung xây dựng bộ máy nhà nước pháp quyền của dân, do dân, vì dân, kiện toàn hệ thống chính trị, đổi mới cơ chế chính sách.

Bốn là, thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của nhân dân, nâng cao trình độ dân trí để tuyển chọn, giáo dục, rèn luyện, bồi dưỡng cán bộ.

Năm là, Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý cán bộ theo nguyên tắc tập trung, dân chủ, đồng thời phát huy trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị.

Từ các quan điểm trên, thành phố Đà Nẵng đã cụ thể hóa bằng việc xác định phương hướng xây dựng đội ngũ cán bộ là:

Đổi mới tư duy, cách làm, phương thức lãnh đạo của Đảng về công tác cán bộ. Khắc phục những bất hợp lý, yếu kém trong các khâu của công tác cán bộ. Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý các cấp ngang tầm nhiệm vụ; chú trọng tư duy sáng tạo, năng lực thực tiễn, kiến thức chuyên môn vững vàng, phong cách làm việc khoa học, xông xáo, quyết liệt, nói đi đôi với làm. Xây dựng đội ngũ cán bộ đồng bộ, kết hợp các độ tuổi, bảo đảm cơ cấu, tính liên tục, kế thừa và phát triển. Xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên gia trên các lĩnh vực. Có những giải pháp mạnh mẽ hơn nữa trong quy hoạch, đào tạo, bố trí sử dụng cán bộ để có đội ngũ cán bộ thật sự chuyên nghiệp, có đủ năng lực, phẩm chất, nhiệt huyết và sức khỏe để phục vụ lâu dài. Đẩy mạnh thực hiện quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ gắn với luận chuyển cán bộ theo tinh thần Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ; mạnh dạn tạo bước đột phá trong việc quy hoạch và bố trí, sử dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ[12, tr. 120].

"Rà soát, đánh giá, bố trí lại đội ngũ cán bộ, trước mắt là cán bộ chủ chốt các cấp, các ngành; bảo đảm đúng tiêu chuẩn chức danh đối với từng loại cán bộ"[12, tr. 121]. "Nghiên cứu thực hiện thí điểm xây dựng *Quy hỗ trợ tiền lương* để ổn định đời sống của cán bộ, công chức các cấp... Thực hiện thành nề nếp việc đánh giá cán bộ hàng năm theo Quy chế đánh giá cán bộ, công chức của Đảng, đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, lấy hiệu quả công việc và uy tín làm thước đo chính"[12, tr. 121].

3.2. MỤC TIÊU XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG GIAI ĐOẠN 2010 - 2020

3.2.1. Mục tiêu chung

Nghị quyết Trung ương 3, khóa VIII đã đề ra mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ ở Việt Nam đến năm 2020 như sau:

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức các cấp từ trung ương đến cơ sở, đặc biệt là cán bộ đứng đầu, có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng trên cơ sở lập trường giai cấp công nhân, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, giữ vững độc lập tự chủ, đi lên chủ nghĩa xã hội [21, tr. 78-79].

Cụ thể hóa mục tiêu Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII, đề "xây dựng được một thế hệ cán bộ Đà Nẵng dám nghĩ, dám làm, biết làm và dám chịu trách nhiệm, không sợ khó khăn, không né tránh, biết dấn thân vì sự nghiệp chung của Đảng, của dân; có phong cách làm việc nói đi đôi với làm, nói ít làm nhiều và làm có hiệu quả"[12, tr. 40], trong báo có số 93-BC/TU ngày 05/09/2008 của Thành ủy Đà Nẵng xác định mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ Đà Nẵng đến năm 2020 là:

- Tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ từ thành phố đến cơ sở, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo chủ chốt đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ; có phẩm chất chính trị, đạo đức trong sáng, có năng lực lãnh đạo, quản lý và hiểu biết về chuyên môn nghiệp vụ trên lĩnh vực được phân công.

- Bảo đảm có đủ nguồn cán bộ để mỗi nhiệm kỳ có thể đổi mới khoảng trên 20% số cán bộ lãnh đạo các cấp. Phần đầu đến năm 2020: 100% cán bộ chủ chốt phường, xã có trình độ trung cấp lý luận chính trị và trình độ đại học

chuyên môn trở lên; đội ngũ cán bộ có cơ cấu hợp lý, tỷ lệ cán bộ trẻ trong cấp uỷ và đội ngũ cán bộ các cấp (thành phố dưới 40 tuổi, quận huyện dưới 30 tuổi) từ 10-20%.

- Trước mắt chuẩn bị tốt nhân sự Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ tới đảm bảo chất lượng chính trị, năng lực lãnh đạo, trình độ đào tạo theo tiêu chuẩn cán bộ và có cơ cấu hợp lý. Tỷ lệ cán bộ trẻ tham gia hội đồng nhân dân và cấp uỷ trên 10%.

3.2.2. Mục tiêu cụ thể trong giai đoạn 2010 – 2015

Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố Đà Nẵng lần thứ XX xác định mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ nhiệm kỳ 2010 - 2015 như sau:

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ, phẩm chất tốt, tận tụy với công việc, có năng lực tổ chức, thực hiện, có khả năng thích ứng cao, biết tập hợp, biết tổ chức quần chúng và biết trấn trở, lo toan cho cuộc sống nhân dân.

- Có những giải pháp mạnh mẽ hơn trong quy hoạch, đào tạo cán bộ, nhất là cán bộ trẻ và cán bộ nữ.

- Hình thành đội ngũ cán bộ dự nguồn cho các nhiệm kỳ kế tiếp thật sự chuyên nghiệp, có đủ năng lực, phẩm chất, nhiệt huyết và sức khỏe để phục vụ lâu dài.

- Xây dựng và thực hiện cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm, trọng dụng đối với những người có đức, có tài.

- Mở rộng việc thực hiện chủ trương thi tuyển để bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, quản lý các cơ quan nhà nước, nhất là cấp trưởng, trong đó có thí điểm thi tuyển lãnh đạo cấp sở.

- Quan tâm hơn nữa đến chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

- Đẩy mạnh thực hiện Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên gia đầu ngành giỏi, đội ngũ doanh nhân năng động.

- Thu hút giữ chân, sử dụng hiệu quả người tài đi đôi với tạo dựng môi trường làm việc, mà ở đó những người có nhân cách tốt được bảo vệ, tôn vinh, những người thực tài được phát huy trọng dụng.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ dám nghĩ dám làm, biết làm và dám chịu trách nhiệm, không sợ khó khăn, không né tránh, biết dấn thân vì sự nghiệp chung của Đảng, của dân.

- Có phong cách làm việc nói đi đôi với làm, nói ít làm nhiều và làm hiệu quả.

3.3. NHỮNG GIẢI PHÁP CƠ BẢN NHẪM XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG GIAI ĐOẠN 2010 - 2020

Từ việc đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ của thành phố Đà Nẵng đã nêu trên, đặc biệt là những khuyết điểm, yếu kém và nguyên nhân của nó, một vấn đề hết sức quan trọng là cần tìm ra các giải pháp mang tính đồng bộ, phù hợp có tính khả thi để thực sự nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ ở Đà Nẵng ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH, nhằm sớm thực hiện mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ mà Đảng bộ Đà Nẵng đề ra tiến tới thực hiện thành công Nghị Quyết 33-NQ/TW của Bộ Chính trị. Có thể nêu một số giải pháp chủ yếu như sau:

3.3.1. Cụ thể hóa tiêu chuẩn các chức danh cán bộ

Tiêu chuẩn cán bộ là những tiêu thức cơ bản phản ánh phẩm chất, năng lực của người cán bộ.

Xây dựng tiêu chuẩn cán bộ là vấn đề trọng yếu đối với đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ của Đảng. Nó là cơ sở để nâng cao chất lượng của cán bộ, vừa là "khuôn mẫu" để đánh giá, quy hoạch, đào tạo và sử dụng cán bộ...

Trong tiêu chuẩn cán bộ phải chú trọng cả đức và tài, lấy đức là gốc, tài là quan trọng. Trong đức phải luôn luôn coi trọng ý thức chính trị, lập trường giai cấp, lòng trung thành với lý tưởng cách mạng, đạo đức cách mạng.

Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII xác định tiêu chuẩn cán bộ chung đối với đội ngũ cán bộ là:

+ Có tinh thần yêu nước sâu sắc, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

+ Cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư. Không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng. Có ý thức tổ chức kỷ luật. Trung thực không cơ hội, gắn bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tín nhiệm.

+ Có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; có trình độ văn hóa, chuyên môn, đủ năng lực và sức khỏe để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Nghị quyết Trung ương 3 cũng đồng thời xác định tiêu chuẩn riêng cho từng các loại cán bộ: Cán bộ lãnh đạo Đảng, nhà nước, đoàn thể nhân dân; cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang; cán bộ khoa học, chuyên gia, cán bộ quản lý kinh doanh.

Sau khi xác định rõ bộ tiêu chuẩn chung thì người làm công tác đánh giá cán bộ cần phải cụ thể hóa cho sát với từng loại cán bộ, với từng chức danh cán bộ, trong từng lĩnh vực công tác khác nhau. Thực tiễn cho thấy, cấp ủy nào biết cụ thể hóa các tiêu chuẩn thành những tiêu chí cụ thể, có định tính rõ ràng sát với đơn vị, địa phương mình thì việc đánh giá cán bộ ở đó đạt độ chính xác và hiệu quả rất cao.

Trên cơ sở bộ tiêu chuẩn của Trung ương, thành ủy Đà Nẵng đã thực hiện tiêu chuẩn cán bộ 3 cấp theo mục tiêu của chương trình hành động số

01/Ctr-TU ngày 15 tháng 12 năm 1997, sau đó thay bằng tiêu chuẩn cán bộ chủ chốt các cấp theo quyết định số 2396. Bộ tiêu chuẩn mới của Thành ủy ban hành đã thể hiện đầy đủ các tiêu chí chung của cán bộ chủ chốt, đồng thời chỉ ra những điều kiện đối với từng đối tượng cán bộ cụ thể. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm đó thì bộ tiêu chuẩn này vẫn còn hạn chế là chưa cụ thể hòa sát với từng loại cán bộ và với từng chức danh cán bộ. Vì vậy, bộ phận làm công tác cán bộ Đà Nẵng cần làm tốt hơn nữa việc cụ thể hóa tiêu chuẩn các chức danh cán bộ, mỗi chức danh phải có hệ tiêu chuẩn riêng.

Khi cụ thể hóa tiêu chuẩn các chức danh cán bộ chúng ta cần chú trọng những vấn đề sau: *Thứ nhất*, phải quán triệt và thực hiện đúng những qui định của Trung ương về tiêu chuẩn cán bộ nói chung. *Thứ hai*, cụ thể hóa tiêu chuẩn các chức danh cán bộ sao cho phù hợp với đặc điểm của địa phương mình, cũng như của từng lĩnh vực công tác chuyên môn và sở trường của cán bộ.

3.3.2. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ làm cơ sở để thực hiện tốt các khâu của công tác cán bộ

Trong sự nghiệp cách mạng, Đảng ta luôn coi trọng công tác đánh giá cán bộ và xem nó là khâu mở đầu mang tính quyết định. Nhờ vậy, Đảng đã xây dựng được một thế hệ cán bộ hùng hậu, trưởng thành, luôn sẵn sàng chiến đấu, hi sinh vì Tổ quốc. Một trong những thành công của công tác cán bộ của Đảng là đã hình thành được những quan điểm rõ ràng, vững vàng, nhất quán, cụ thể trong công tác đánh giá cán bộ. Tuy nhiên, có một thực tế hiện nay là ở nhiều địa phương trong đó có Đà Nẵng, việc đánh giá cán bộ có lúc, có nơi còn mang tính chủ quan, cảm tính, cục bộ, địa phương, thiếu dân chủ, bỏ quên một số cán bộ có tài, đức. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ bằng việc xây dựng các quan điểm đúng đắn về đánh giá cán bộ là khâu cơ bản và khẩn trương nhất của công tác cán bộ làm cơ sở để thực hiện tốt các khâu tiếp theo.

Để nâng cao chất lượng đánh giá cán bộ, chúng ta cần phải làm tốt những nội dung sau:

- Luôn xem đánh giá cán bộ là khâu mở đầu để thực hiện tốt các khâu tiếp theo. Việc đánh giá đúng cán bộ sẽ làm cơ sở thực hiện tốt các khâu tiếp theo của công tác cán bộ. Đánh giá đúng cán bộ là làm rõ được những ưu điểm, khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu, về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực và hiệu quả công tác, triển vọng phát triển của cán bộ.

Ở Việt Nam nói chung và Đà Nẵng nói riêng không bao giờ thiếu nhân tài, cán bộ giỏi. Chúng ta chỉ thiếu nhân tài, cán bộ giỏi khi chúng ta đánh giá không đúng hoặc bỏ sót người tài và như vậy việc sử dụng cán bộ cũng sẽ không hợp lý. Trên thực tế, ở đâu đánh giá chính xác cán bộ thì ở đó nguồn cán bộ sẽ dồi dào, nhân tài luôn xuất hiện. Chúng ta không nên đặt cán bộ ở trong trạng thái “tĩnh” để đánh giá. Việc đánh giá cán bộ phải luôn đặt họ trong trạng thái “động” trên cơ sở quán triệt quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin về sự phát triển của cá nhân. Nghĩa là sự thay đổi ở mỗi con người diễn ra hằng ngày, hằng giờ, có thể theo chiều hướng xấu hoặc tốt. Do đó nếu chúng ta chỉ nhìn cán bộ với con mắt họ là con người hôm qua chứ không phải là con người hôm nay, không thấy được sự thay đổi, vận động của cá nhân đối tượng đánh giá thì không thể nào đánh giá đúng cán bộ được.

Cần phải đánh giá đúng cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch. Các tiêu chí đánh giá cán bộ được quy hoạch, bao gồm: Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực thực tiễn, uy tín, sức khỏe, chiều hướng và triển vọng phát triển. Để làm tốt công tác đánh giá, chúng ta phải căn cứ vào những chỉ đạo, hướng dẫn của Trung ương nhưng khi vận dụng phải tính đến đặc điểm tình hình của cơ quan, đơn vị, không được cứng nhắc.

- Kết hợp các kênh đánh giá cán bộ

Đánh giá cán bộ là sự tổng hòa các mối quan hệ xã hội. Vì vậy, để đánh giá đúng cán bộ chúng ta phải kết hợp đồng bộ tất cả các kênh đánh giá, bao gồm: Cán bộ tự đánh giá; Cấp ủy chủ thể quản lý đánh giá; Thủ trưởng đánh giá; Cơ quan tổ chức cán bộ đánh giá; Quần chúng (cán bộ, công chức) trong cơ quan đơn vị đánh giá:

Thứ nhất, cán bộ tự đánh giá: Đánh giá cán bộ phải theo trình tự từng bước. "Muốn hiểu rõ cán bộ, muốn đối đãi một cách đúng đắn với các hạng người "[37, tr. 278] thì trước hết người cán bộ “phải sửa những khuyết điểm của mình. Mình càng ít khuyết điểm thì xem xét cán bộ càng đúng”[37, tr. 278], cán bộ phải nghiêm túc tự giác đánh giá kiểm điểm bản thân về phẩm chất đạo đức, lối sống, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, về chiều hướng và khả năng phát triển của bản thân.

Thứ hai, quần chúng trong cơ quan, đơn vị nơi cán bộ công tác đánh giá: Để có kết luận chính xác về người cán bộ, việc đánh giá cán bộ phải đảm bảo tính dân chủ, phát huy quyền làm chủ tập thể của mọi thành viên, tôn trọng và lắng nghe ý kiến của cấp dưới, quần chúng trong cơ quan, đơn vị nơi cán bộ công tác. Tuy nhiên, dân chủ phải nằm trong khuôn khổ nhất định.

Thứ ba, thủ trưởng, cơ quan tổ chức cán bộ đánh giá: Từ những kết quả tự đánh giá của cán bộ và từ nhận xét, góp ý của tập thể, nhân viên trong cơ quan đơn vị, thủ trưởng và cơ quan tổ chức nơi cán bộ công tác tiếp tục nhận xét, đánh giá và đưa ra quyết định.

Thủ trưởng, cơ quan tổ chức cán bộ (có thể là cấp ủy, ban thường vụ...) là những người, tập thể đứng đầu giữ vai trò lãnh đạo đối với những cán bộ được đánh giá. Họ là chủ thể đánh giá cán bộ. Cấp ủy phải tìm hiểu kỹ cán bộ, xem xét tất cả các mối quan hệ cũng như quá trình phấn đấu của cán bộ trên cơ sở đó trao đổi trong tập thể lãnh đạo, trao đổi với người được đánh giá một cách công khai, minh bạch. Việc đánh giá đúng cán bộ phụ thuộc nhiều vào

sự khách quan, chính xác của chủ thể đánh giá. Do vậy, để đánh giá đúng cán bộ, chủ thể đánh giá phải là người vừa có “*tâm*”, vừa có “*tầm*”.

“*Tâm*” ở đây là chí công vô tư, khách quan, tôn trọng sự thật, tôn trọng nhân cách riêng của mỗi người, công tâm, trung thực, không được “yêu nên tốt, ghét nên xấu”. Tâm là không được thiên tư thiên vị, không được chủ quan trong việc đánh giá, không được áp đặt ý kiến cá nhân, cần tuân thủ các nguyên tắc sinh hoạt Đảng, là phải đề cao trách nhiệm của người đứng đầu. Văn kiện Đại hội X của Đảng chỉ rõ, “Đánh giá cán bộ phải công khai, minh bạch, khách quan, toàn diện và công tâm, lấy hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ chính trị làm thước đo phẩm chất và năng lực cán bộ”. [17, tr. 265-266]

Có tâm nhưng yếu kém về năng lực đánh giá cũng không thể phát hiện và lựa chọn nhân tài, không thể nhận ra được cái đúng, sai, cái được, chưa được của người cán bộ để kịp thời góp ý họ sửa chữa, khắc phục. Vì vậy, đòi hỏi chủ thể đánh giá cán bộ phải có “*tâm*”.

“*Tầm*” ở đây là năng lực, trí tuệ của chủ thể đánh giá, là đánh giá phải khoa học trên cơ sở căn cứ vào tiêu chuẩn, nắm vững và hiểu biết cán bộ một cách toàn diện. Là việc nhận thức được ý nghĩa, mục đích đặc biệt quan trọng của đánh giá cán bộ và có quy trình đánh giá khoa học. Chỉ khi đánh giá chính xác cán bộ mới có cơ sở để bố trí, sử dụng đúng tài năng, trí tuệ và sở trường của họ.

- Phương pháp đánh giá: Thực hiện sự kết hợp tự đánh giá; tổ chức đánh giá; quần chúng đánh giá, có quan điểm cụ thể khi đánh giá cán bộ.

Đánh giá cán bộ phải trên cơ sở những tiêu chuẩn, quy trình. Nghị quyết Đại hội lần thứ XI của Đảng xác định, căn cứ để đánh giá cán bộ là “Lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu” [18, tr. 261].

Đánh giá cán bộ, công chức phải dựa vào những quy định cụ thể về tiêu chuẩn của từng chức danh và tiêu chí đánh giá đối với từng đối tượng cán bộ, công chức, dựa vào quy trình đánh giá và dựa vào hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ chính trị của cán bộ theo chức trách nhiệm vụ được giao, thể hiện ở khối lượng, chất lượng và hiệu quả công tác lãnh đạo, quản lý. "Mọi bằng cấp, danh hiệu, chức vụ, năng khiếu đều phải được kiểm nghiệm qua thực tiễn" [30, tr. 55]. Đồng thời phải thông qua việc lấy phiếu tín nhiệm hằng năm để làm thước đo chủ yếu cho sự đánh giá.

3.3.3. Chủ động làm tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ

- Quy hoạch tạo nguồn là công tác chuẩn bị lớp cán bộ có đủ tài, đức kế cận sau này. Vì vậy, quy hoạch phải đảm bảo tính kế thừa và phát triển. Hồ Chí Minh từng nói: "Người già thì chết, người trẻ thì già. Chúng ta già thì chúng ta phải chết, ta phải chuẩn bị cán bộ"[37, tr. 59].

Quy hoạch cán bộ là nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Quy hoạch cán bộ phải xuất phát từ nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ tổ chức; đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức hiện có; dự kiến nhu cầu và khả năng phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức để chủ động có phương thức đào tạo, bồi dưỡng. Đặc biệt chú trọng tạo được nguồn cán bộ dồi dào, đủ tiêu chuẩn để kịp thời đáp ứng yêu cầu, tập trung vào cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, đoàn thể nhân dân các cấp, cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang, cán bộ khoa học và chuyên gia, cán bộ quản lý kinh doanh.

- Sau khi có kết quả đánh giá cán bộ thì tiến hành quy hoạch cán bộ. Căn cứ để lựa chọn, giới thiệu cán bộ vào quy hoạch là tiêu chuẩn chức danh cán bộ. Tiêu chuẩn đó gồm có tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh cán bộ. Tuy nhiên, ở thời điểm đưa vào quy hoạch không nhất thiết

phải đáp ứng đầy đủ điều kiện và tiêu chuẩn của chức danh quy hoạch vì cán bộ khi đã thuộc diện quy hoạch còn phải trải qua quá trình rèn luyện, thử thách, đào tạo bồi dưỡng theo tiêu chuẩn của chức danh quy hoạch. Vấn đề quan trọng ở đây là phải nhìn thấy khả năng và triển vọng đảm nhiệm chức danh quy hoạch của đối tượng cán bộ được quy hoạch.

- Quy hoạch cán bộ phải theo hướng *mở* và *động*

+ Quy hoạch **mở**: Theo hướng dẫn Số: 15-HD/BTCTW, ngày 5 tháng 11 năm 2012 của Ban Tổ chức Trung ương thì quy hoạch "mở" được hiểu là một chức danh cần quy hoạch một số cán bộ và một cán bộ có thể quy hoạch vào một số chức danh. Việc giới thiệu cán bộ vào quy hoạch không khép kín, bó hẹp trong địa phương, cơ quan, đơn vị mình, không chỉ đưa vào quy hoạch những cán bộ tại chỗ mà cần xem xét, đưa vào quy hoạch cả các đồng chí có đủ tiêu chuẩn, điều kiện và triển vọng đảm nhiệm chức danh quy hoạch ở địa phương, cơ quan, đơn vị khác.

+ Quy hoạch "**động**" là quy hoạch được định kỳ rà soát, bổ sung, điều chỉnh theo sát sự phát triển của cán bộ; kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ tiêu chuẩn, điều kiện, không có triển vọng phát triển hoặc uy tín thấp qua lấy phiếu tín nhiệm hằng năm; bổ sung vào quy hoạch những cán bộ có triển vọng phát triển.

Như vậy, để làm tốt công tác quy hoạch tạo nguồn cán bộ, cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ (Ban tổ chức Thành ủy, Thành ủy, vụ (ban) tổ chức cán bộ các sở, ban, ngành, đoàn thể) phải đảm bảo 3 yêu cầu:

Thứ nhất: Đảm bảo 3 độ tuổi. Mỗi độ tuổi phải đảm bảo chênh nhau từ 5 đến 7 tuổi để tránh tình trạng cán bộ nghỉ hưu cùng một thời điểm. Điều này thể hiện sự bảo đảm tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ.

Thứ hai: Mỗi cán bộ quy hoạch 2-3 chức danh; mỗi chức danh quy hoạch 3-4 cán bộ. Không quy hoạch 01 người cho 01 chức danh. Không quy hoạch 1 người vào quá 3 chức danh; không quy hoạch 01 chức danh quá 4 người.

Thứ ba: Hằng năm phải bổ sung điều chỉnh quy hoạch.

- Quy hoạch phải chú ý cán bộ trẻ, cán bộ nữ: Cần đưa vào quy hoạch những cán bộ trẻ tuổi có triển vọng để đáp ứng nhu cầu trẻ hóa đội ngũ cán bộ nhằm đào tạo, chuẩn bị nhân sự cho các khóa tiếp theo. Bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ không dưới 15% trong quy hoạch cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy và ban lãnh đạo chính quyền các cấp. Phải có cán bộ nữ trong cơ cấu lãnh đạo từ cấp Quận, Huyện hoặc tương đương trở lên. Trong quy hoạch phải khắc phục tình trạng chạy theo bằng cấp.

- Phải thực hiện công khai trong công tác quy hoạch: Công khai về tiêu chuẩn từng chức danh quy hoạch, công khai về danh sách cán bộ đưa vào và danh sách cán bộ đưa ra khỏi quy hoạch để đảm bảo tính minh bạch trong công tác quy hoạch cán bộ.

Quy hoạch mà làm tốt sẽ khắc phục được tình trạng hụt hẫng cán bộ trên địa bàn. Khi đã làm tốt công tác quy hoạch cán bộ, cùng với những tiêu chuẩn cụ thể cho từng chức danh cán bộ, công tác bố trí cán bộ đúng vị trí sẽ trở nên dễ dàng, đồng thời cán bộ được bố trí sử dụng cũng phát huy năng lực của mình khi được bổ nhiệm vào cương vị mới.

- Cần thực hiện tốt hai nội dung chính sau: **thứ nhất**, lập dự án thiết kế xây dựng tổng hợp đội ngũ cán bộ; **thứ hai**, dự kiến bố trí sắp xếp tổng thể đội ngũ cán bộ theo ý đồ rõ rệt, với trình tự hợp lý.

3.3.4. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Đây là khâu tạo ra chất lượng đội ngũ cán bộ. Nó được thực hiện cả trước và sau khi bổ nhiệm.

Đào tạo cán bộ là việc trang bị những phẩm chất, kiến thức, kỹ năng cơ bản có hệ thống cho người học, để sau một khóa học người học đạt được trình độ cao hơn.

Bồi dưỡng cán bộ là cập nhật, bổ túc và cung cấp thêm kiến thức, kỹ năng cơ bản cần thiết, nâng cao hiểu biết sau khi đã được đào tạo cơ bản. Qua quá trình bồi dưỡng cán bộ cấp ủy sẽ phát hiện, nuôi dưỡng và phát triển tài năng cán bộ.

Đạo đức cách mạng, năng lực chuyên môn là kết quả của việc rèn luyện đấu tranh hàng ngày mà có được. Không thể có một lớp cán bộ tốt mà lại không được đào tạo, bồi dưỡng. Vì vậy, để có được đội ngũ cán bộ “Có đạo đức, lối sống lành mạnh, không quan liêu, tham nhũng, lãng phí,...có tinh thần đoàn kết, hợp tác, ý thức tổ chức, kỷ luật cao và phong cách làm việc khoa học, tôn trọng tập thể, gần bó với nhân dân, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm”[17, tr. 293], chúng ta phải chú trọng đến khâu đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Từ thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở Đà Nẵng trong những năm qua bên cạnh kết quả đạt được vẫn còn một số những hạn chế yếu kém như trên đã phân tích. Điều đó đòi hỏi Đà Nẵng phải đẩy mạnh hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ để làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng. Muốn vậy phải:

- Đa dạng hóa nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

+ Đa dạng hóa nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ về chuyên môn nghiệp vụ; Lý luận chính trị; quản lý nhà nước; quản lý kinh tế...

+ Đa dạng hóa các phương thức đào tạo, kết hợp giữa học chính quy với tại chức; bồi dưỡng; tập huấn; tham quan; tự học của cán bộ

Phương thức đào tạo, bồi dưỡng phải phong phú. Tuy nhiên, mỗi loại hình đào tạo, bồi dưỡng đều có mặt mạnh và mặt yếu của nó, tùy theo điều

kiện thực tế của địa phương, cơ quan đơn vị, từng hoàn cảnh cụ thể mà chúng ta bố trí đào tạo cán bộ theo hình thức chính quy hay tại chức... sao cho phù hợp. Chẳng hạn nếu chúng ta cử quá nhiều cán bộ đi học các lớp chính quy tập trung sẽ dẫn đến thiếu nhân sự làm việc.

Để có đội ngũ cán bộ đáp ứng được yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH thành phố thì quá trình đào tạo cán bộ cần gắn với quá trình bồi dưỡng cán bộ. Nếu thiếu bồi dưỡng cán bộ, thì năng lực, đạo đức của một bộ phận cán bộ rất dễ mai một đi trong cuộc sống.

Tự đào tạo, tự bồi dưỡng cũng là một phương thức rất quan trọng nhằm nâng cao chất lượng cán bộ. Làm được điều này đòi hỏi rất nhiều sự cố gắng, quyết tâm của cán bộ để nắm bắt tri thức mới, biết gắn lý luận với thực tiễn.

- Coi trọng chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, không chạy theo số lượng:

Đa dạng hóa nội dung và phương thức đào tạo, bồi dưỡng nhưng phải trên cơ sở đảm bảo về chất lượng đào tạo cán bộ và hiệu quả công việc. Chúng ta không nên coi trọng loại hình đào tạo này mà xem nhẹ loại hình đào tạo kia và ngược lại. Vấn đề ở đây là phải chú trọng tới chất lượng đào tạo, "Mở lớp nào cho ra lớp ấy. Lựa chọn người dạy và người đến học cho cẩn thận. Đừng mở lớp lung tung"[38, tr. 52].

Ngày nay, có một số cán bộ sinh bằng cấp, chạy theo bằng cấp nên tìm cách chạy chọt bằng cấp mà không quan tâm đến kiến thức, năng lực. Đây là một vấn đề mang tính thời sự đáng báo động đòi hỏi người làm công tác cán bộ khi bố trí, sử dụng cán bộ phải chú trọng đến khâu kiểm tra năng lực thực tế.

- Kiểm tra, giám sát quá trình đào tạo, bồi dưỡng là khâu quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Khâu này làm tốt sẽ phát huy ưu điểm, khắc phục những hạn chế, bất cập trong công tác đào tạo, bồi dưỡng

cán bộ, qua đó chấn chỉnh, khắc phục những thiếu sót để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

- *Thực hiện tốt việc luân chuyển cán bộ*: Luân chuyển cán bộ là phương sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giúp cho cán bộ có kiến thức toàn diện, tích hợp được kiến thức thực tiễn, có kinh nghiệm, kỹ năng trong lãnh đạo, quản lý để đảm trách tốt nhiệm vụ trong thời gian tới cũng như ở cương vị, chức trách cao hơn.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là vấn đề khoa học, phải đặt nó trong từng điều kiện cụ thể của mỗi đơn vị, cơ quan để có quyết sách đúng. Có như vậy công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ mới thực sự đem lại hiệu quả mong muốn.

3.3.5. Bố trí sử dụng hợp lý cán bộ nhằm phát huy năng lực sở trường của cán bộ

- *Bố trí, sử dụng cán bộ trên cơ sở đảm bảo tiêu chuẩn; sở trường sở đoản*: Bố trí cán bộ là lựa chọn cán bộ trong quy hoạch để giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm vị trí lãnh đạo, quản lý khi có nhu cầu hoặc khi đến kỳ đại hội. Bố trí cán bộ không những là khoa học mà còn là nghệ thuật của công tác tổ chức cán bộ. Bố trí cán bộ sao cho đúng người, đúng việc, phải thật sự khách quan, trung thực, công tâm trên *cơ sở đảm bảo tiêu chuẩn* về năng lực, phẩm chất, *phù hợp với sở trường của cán bộ*. “Không bổ nhiệm cán bộ không đủ đức, đủ tài, cơ hội chủ nghĩa”[18, tr. 261].

Hồ Chí Minh chỉ rõ: Người đời ai cũng có chỗ hay chỗ dở, ta phải dùng chỗ hay của người và giúp người chữa chỗ dở. Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to gỗ nhỏ, thẳng, cong đều tùy từng chỗ mà dùng được, “Dùng cán bộ mà không đúng với tài năng của họ cũng là một cơ thất bại. Người viết giỏi nhưng nói kém lại dùng vào những việc cần phải nói. Người nói khéo nhưng viết xoàng lại dùng vào những công việc viết lách. Thành thử hai người đều không có thành tích”[37, tr. 243].

Vận dụng tư tưởng của Người, để có được một đội ngũ cán bộ có phẩm chất đạo đức tốt và năng lực lãnh đạo, quản lý thực sự phù hợp với tình hình mới thì việc bố trí, sử dụng cán bộ phải hợp lý, đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường, nhằm phát huy năng lực sở trường của cán bộ. Nếu bố trí sai cán bộ, không những cán bộ được đề bạt khó có điều kiện để bộc lộ năng lực của mình, kể cả khi được tuyển chọn và đào tạo, bồi dưỡng tốt mà còn gây ra những phản ứng tiêu cực.

- *Bố trí cán bộ phải kiên quyết, khách quan, công bằng*: Hiện nay, trong việc bố trí sử dụng cán bộ của chúng ta không thể tránh khỏi hiện tượng nể nang, cục bộ, vì lợi ích cá nhân, lợi ích nhóm mà hi sinh lợi ích chung. Điều này dẫn đến việc một số cán bộ không đủ năng lực nhưng vẫn tìm cách giữ ghế. Vì vậy, để có đội ngũ cán bộ chất lượng, chúng ta phải đưa những cán bộ có năng lực làm được việc vào vị trí thích hợp, đồng thời kiên quyết loại bỏ khỏi vị trí lãnh đạo, quản lý đối với những cán bộ kém năng lực, phẩm chất hay không phù hợp. Lênin từng nói: Nếu một nhạc công chơi tồi thì hãy đưa anh ta ra khỏi dàn nhạc. Còn nếu không đưa anh ta ra khỏi mà chỉ đổi vị trí ngồi của anh ta trong dàn nhạc thì không thể hết những âm thanh chói tai do anh ta tạo nên. Để làm tốt việc này, đòi hỏi người làm công tác cán bộ phải thật sự công tâm, không thiên tư thiên vị.

- *Bố trí cán bộ phải chú ý đến các độ tuổi, cơ cấu về dân tộc, về giới tính, về cán bộ tại chỗ với cán bộ tăng cường; thực hiện luân chuyển cán bộ*. Phải khéo léo kết hợp các lứa tuổi không coi thường cán bộ trẻ, đồng thời biết phát huy và sử dụng kinh nghiệm của những cán bộ đi trước.

- Theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4, khóa XI phải “Tiếp tục thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh cán bộ chủ chốt ở cấp tỉnh, cấp huyện không phải là người địa phương”[22, tr. 31], gắn với công tác luân chuyển cán bộ.

Cần mạnh dạn thực hiện luân chuyển cán bộ: Luân chuyển cán bộ là tạo điều kiện cho cán bộ bộc lộ khả năng, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn và rèn luyện năng lực bao quát. Luân chuyển cán bộ sẽ giúp cán bộ có kinh nghiệm, kiến thức toàn diện, khắc phục được tình trạng gia trưởng, chủ quan, tạo sức sống mới, chủ động rèn luyện trong hoàn cảnh mới. Qua việc thực hiện luân chuyển cán bộ, sẽ lựa chọn được những cán bộ tài năng, có năng lực đảm trách vai trò lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành nhiệm vụ của đơn vị, kể cả trong khu vực sản xuất, kinh doanh.

Bên cạnh ưu điểm trên, việc luân chuyển cán bộ cũng có và hạn chế của nó. Nếu chúng ta thiếu thận trọng trong lựa chọn nhân sự sẽ gây nên xáo trộn, công việc bị gián đoạn. Trong công tác luân chuyển cán bộ cần lưu ý các vấn đề sau: *Thứ nhất*, nên luân chuyển cán bộ đến một tập thể đoàn kết với những cán bộ chủ chốt thạo việc, có trách nhiệm với công việc. *Thứ hai*, chỉ nên luân chuyển cán bộ đến cương vị mới khi họ am hiểu lĩnh vực đó, có phong cách làm việc dân chủ, khoa học. *Thứ ba*, cần đề cao ý thức trách nhiệm và kỷ luật trong luân chuyển cán bộ. *Thứ tư*, kết hợp được cán bộ trẻ với những cán bộ giàu kinh nghiệm thực tiễn ở từng đơn vị, cơ sở.

- Để đánh giá và bố trí sử dụng cán bộ hợp lý, phù hợp với công việc, phát huy năng lực sở trường của họ chúng ta cũng cần phải xét đến khí chất, tâm lý của người cán bộ. Hiểu được khí chất của người cán bộ để bố trí công việc cho phù hợp là cũng rất quan trọng. Mỗi con người chúng ta đều có khí chất riêng, chung quy lại gồm có: Nóng, lạnh, hoạt và trầm. Và mỗi khí chất con người lại có những ưu và nhược điểm riêng phù hợp với mỗi công việc. Vì vậy, người làm công tác cán bộ cũng cần chú ý đến điều này để bố trí, sử dụng cán bộ một cách hợp lý, khoa học.

- Để bố trí sử dụng hợp lý cán bộ, cần đẩy mạnh hơn nữa việc thu hút nhân tài qua thi tuyển theo hướng tăng số lượng, đảm bảo chất lượng, mở

rộng hơn chức danh cấp trưởng và cấp cao hơn. Đồng thời ban hành thêm một số cơ chế, chính sách phù hợp với đối tượng thu hút qua thi tuyển và thực hiện cơ chế miễn nhiệm cán bộ không đạt yêu cầu.

"Về nguyên tắc, việc thu hút nhân tài cần quan tâm đúng mức tới lợi ích kinh tế (tiền lương, nhà ở, chỗ làm việc, phương tiện đi lại, dịch vụ y tế, giáo dục...) và danh dự cá nhân gắn với khích lệ tinh thần quốc gia dân tộc"[65, tr. 185]. Những năm qua, Đà Nẵng đã triển khai tương đối hiệu quả việc thu hút nhân tài qua thi tuyển cán bộ các chức danh lãnh đạo. Trong 6 năm, Đà Nẵng đã tuyển được 92 cán bộ từ 283 ứng viên đăng ký dự thi. Cứ bình quân một vị trí chức danh có 3 ứng viên dự thi, có một số vị trí chức danh có đến 5 ứng viên dự thi. Theo thống kê, có 90% cán bộ đạt yêu cầu công việc sau khi được bố trí công việc. Đây là những thành công lớn mà Đà Nẵng cần phát huy trong thời gian tới.

Tuy nhiên, vấn đề thu hút nhân tài qua thi tuyển ở Đà Nẵng vẫn còn những hạn chế nhất định. Đó là việc thiếu chủ động đi tìm người giỏi, mà chủ yếu là người giỏi tìm đến; "chưa có cơ chế sàng lọc để chia tay với những người không thật sự giỏi. Danh không đi đôi với thực, tài năng, tâm huyết không giống với học hàm, học vị mà người ta có. Do đó, cần có cơ chế để đưa "nhân tài tuyển nhầm" ra khỏi thăm dò"[70]. Qua khảo sát cho thấy, có 39% đối tượng thu hút tạm yên tâm công tác, 7% chưa yên tâm công tác. Nguyên nhân của tình hình này, theo ông Đặng Công Ngữ, Giám đốc Sở nội vụ Đà Nẵng là do họ chưa đảm bảo cuộc sống, vấn đề thu nhập và cơ hội thăng tiến của bản thân họ.

Như vậy, vấn đề thu nhập, cơ hội thăng tiến của một số đối tượng diện thu hút vẫn còn là rào cản lớn đối với chính sách thu hút nhân tài nói chung và thu hút qua thi tuyển nói riêng của thành phố.

Bên cạnh đó, việc thi tuyển vẫn còn nặng nề, mang nặng bằng cấp và địa phương. Điều đó được thể hiện rõ trong quy chế thi tuyển của thành phố. Thực tế cho thấy, các doanh nghiệp tư nhân, đặc biệt là doanh nghiệp nước ngoài thi tuyển khá nhẹ nhàng, không nặng về bằng cấp chính quy hay tại chức, không quan tâm người trong tỉnh hay ngoài tỉnh mà họ luôn căn cứ vào tiêu chuẩn công việc.

Đặc biệt cần mở rộng hơn chức danh cấp trưởng và ở cấp cao hơn, bởi thực chất người trúng tuyển vào tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý phải trình bày tốt đề án công tác của mình trên cương vị sắp được đề bạt, bổ nhiệm, mà việc này thì cấp trưởng có nhiều thuận lợi hơn để biến những ý tưởng của mình khi thi tuyển thành hiện thực sau khi được tuyển chọn

Để khắc phục những hạn chế trên, thiết nghĩ Thành ủy Đà Nẵng cần làm tốt hơn nữa đối với vấn đề thi tuyển bằng việc ban hành những quy định, chính sách, cơ chế phù hợp để Đà Nẵng thực sự trở thành “Miền đất hứa” đối với nhân tài mọi miền đất nước.

Tóm lại, bố trí sử dụng hợp lý cán bộ là một công việc hết sức khó khăn, nhạy cảm, tế nhị đòi hỏi người làm công tác cán bộ phải phát huy đồng thời nhiều yếu tố mà trước tiên phải là người thật sự có tài, đức, công tâm, khách quan vì sự nghiệp cách mạng của giai cấp, dân tộc.

3.3.6. Từng bước đổi mới chính sách cán bộ, tạo động lực để cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Để có đội ngũ cán bộ tốt cần phải từng bước đổi mới các chính sách về đào tạo bồi dưỡng; bố trí, sử dụng cán bộ; chính sách thu hút nhân tài và chính sách khuyến khích về vật chất và triển khai thực hiện một cách đồng bộ nhằm tạo động lực để cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ:

- Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ một mặt nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, mặt khác động viên khích lệ đội ngũ cán bộ chuyên tâm với

nhiệm vụ. Phương châm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được Hồ Chí Minh chỉ rõ "Mở lớp nào cho ra lớp ấy. Lựa chọn người dạy và người học đều cẩn thận"[38, tr.52]. Vận dụng tư tưởng của Người, Đảng, Nhà nước đã ban hành các chính sách, quy định nội dung về dạy và học của cán bộ, công chức phải sát với thực tế, phát huy khả năng tư duy sáng tạo, năng lực thực tiễn của người học, tránh lý thuyết suông. Đồng thời, lớp học mở ra phải chú trọng yếu tố chất lượng, tránh việc mở lớp đại trà. Cần có chế độ đãi ngộ về vật chất, tinh thần đối với cán bộ hoàn thành xuất sắc khóa đào tạo, bồi dưỡng, nhằm động viên họ tích cực thực hiện nhiệm vụ chính trị sau khi tốt nghiệp ra trường.

- Chính sách bố trí sử dụng cán bộ: Cần phải đổi mới cơ chế, phương pháp và quy trình đánh giá, bổ nhiệm, miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ. Làm được điều đó mới đem lại hiệu quả trong công tác bố trí, sử dụng cán bộ hợp lý. Đề bạt, bổ nhiệm cán bộ lúc đang đi lên sẽ tạo ra hiệu ứng tích cực trong tổ chức bộ máy cũng như tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị.

- Chính sách thu hút nhân tài: Từ khi mới bắt đầu tách tỉnh, thành phố đã "chú trọng việc khuyến khích và đãi ngộ các tài năng khoa học trên địa bàn; đồng thời có chính sách thu hút chuyên gia giỏi ở trong nước và nước ngoài"[9, tr. 63]. Tiếp đến, ngày 02/08/2000, Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng đã ban hành Quyết định số 86/2000/QĐ-UBND thực hiện chế độ đãi ngộ ban đầu đối với những người tự nguyện đến làm việc lâu dài tại thành phố và chế độ khuyến khích đối với cán bộ công chức, viên chức đang công tác tại thành phố Đà Nẵng; sau đó là hàng loạt các quyết định, các trương trình thu hút nhân tài khác của thành phố. Điều đó đã thể hiện được "quyết tâm huy động mọi nguồn lực, đặc biệt là nguồn lực trí tuệ nhằm phát triển kinh tế - xã hội"[9, tr. 45] của thành phố.

Tuy nhiên, những kết quả mà Đà Nẵng đạt được vẫn chưa xứng tầm với mong muốn của thành phố. Đối tượng có học hàm, học vị giáo sư, tiến sĩ đến với thành phố còn thấp; đối tượng thu hút chủ yếu là người trong nước; những người đến với Đà Nẵng bằng con đường này phải có bằng chính quy tập trung; việc quy hoạch, bổ nhiệm người ngoài địa phương còn hạn chế.

Để chính sách "chiêu hiền, đãi sĩ" thực sự đạt hiệu quả cao, Đà Nẵng cần phải mở rộng hơn nữa đối tượng thu hút, trong đó đặc biệt chú ý đến Việt kiều, người nước ngoài. Thành phố cần phải quan tâm đẩy mạnh hơn nữa việc đưa các đối tượng diện thu hút nhân tài không phải là người địa phương được quy hoạch và bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, đặc biệt là cấp quận, huyện và tương đương trở lên. Tránh "trường hợp người được thu hút đến có cảm giác họ là ngoại binh. Đừng để họ có cảm giác quy hoạch thì các ông ở địa phương quy hoạch với nhau, bổ nhiệm là các ông bổ nhiệm với nhau" như lời ông Bùi Văn Tiếng, Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy Đà Nẵng từng nhận định.

Cần có chính sách thu hút, khuyến khích tri thức từ doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp nước ngoài vào làm việc cho các cơ quan nhà nước; chính sách thu hút những cán bộ công chức bỏ cơ quan nhà nước về làm lại.

Thực tiễn lịch sử Việt Nam năm 1946 đã chứng minh rằng, trong thời kỳ chúng ta mới giành chính quyền, đất nước gặp muôn vàn khó khăn, nhưng chúng ta vẫn thu hút được không ít nhân tài từ nước ngoài trở về phục vụ Tổ quốc. Điều này cho thấy những chính sách khuyến khích về lợi ích vật chất mặc dù rất quan trọng trong việc tạo động lực cho đội ngũ cán bộ diện thu hút nhưng đó không phải là tất cả. "Chính thái độ cầu thị, trân trọng và sẵn sàng giao trọng trách trong chính phủ và Đảng lúc bấy giờ là nguyên nhân chính" [65, tr.186] lý giải cho hiện tượng trên.

Với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ có rất nhiều ưu điểm, đánh giá sát với khả năng chuyên môn và mong muốn của người lao động, khu vực tư nhân và khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã thu hút được đại đa số lực lượng lao động chất lượng cao vào làm việc, trong đó có cả một bộ phận không nhỏ những công chức, viên chức khối nhà nước.

Thực tế cho thấy, số cán bộ, công chức nhà nước có năng lực xin ra làm ngoài doanh nghiệp trong thời gian gần đây là đáng báo động. Theo số liệu của Bộ Nội vụ, từ năm 2003 đến 2007 đã có khoảng 16.000 cán bộ rời bỏ công chức nhà nước để ra làm việc cho khối tư nhân. Có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng đó: môi trường làm việc, thu nhập, cơ hội tiến thân trong nghề nghiệp. Nhưng nguyên nhân chủ yếu vẫn là môi trường công hiến. “Rất nhiều người muốn vào các cơ quan nhà nước để được cống hiến nhưng họ lại không có môi trường để cống hiến. Đây là lý do làm cho tỉ lệ cán bộ, công chức rời khỏi cơ quan nhà nước cao và có xu hướng tăng”[65, tr. 189].

Nếu chúng ta khắc phục được điều này bằng việc tạo môi trường làm việc tốt, đưa ra các chính sách tuyển dụng, chế độ đãi ngộ phù hợp và thực thi nó một cách minh bạch; người làm công tác cán bộ làm đúng quy chuẩn, quy trình thì chúng ta hoàn toàn có thể thu hút được đội ngũ nhân tài từ các doanh nghiệp. Một người từng làm việc trong khối cơ quan nhà nước 12 năm chia sẻ trên Vietnamnet: Ra ngoài tôi khá thành đạt trong mọi công việc, nhưng nhiều lúc thật tiếc khi không còn làm việc tại cơ quan cũ, dù lương chỉ khoảng đủ ăn. Nếu có chính sách tổ chức thi tuyển đối với cán bộ đã ra đi, nhưng nay có nhu cầu quay lại phục vụ cơ quan cũ thì tôi vẫn quay lại và đem những kiến thức học được từ doanh nghiệp để phục vụ tốt cho cơ quan nhà nước.

Như vậy, "một khi xã hội nhìn nhận đúng về lợi ích kinh tế và hình thành tâm lý xã hội coi trọng, tôn trọng lợi ích kinh tế"[65, tr. 189], một khi "cái danh của từng cá nhân" được quan tâm thích đáng sẽ là động lực để cán

bộ, công chức cũng như nhân tài trong khối doanh nghiệp vào và tiếp tục làm việc trong khối nhà nước.

- Chính sách khuyến khích vật chất - tạo động lực cho cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ. Chúng ta không thể khen thưởng cán bộ xuất sắc bằng những tràng pháo tay đơn thuần mà phải có chính sách khuyến khích vật chất để tạo động lực cho cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ. Nếu có chính sách đãi ngộ, phụ cấp thỏa đáng, sẽ động viên, khuyến khích cán bộ nhiệt tình phát huy hết sở trường, sáng tạo trong công việc. Vì vậy, Thành ủy Đà Nẵng cần chăm lo hơn nữa cuộc sống cho cán bộ và gia đình của họ bằng việc thực hiện cải cách chính sách tiền lương, phụ cấp, trợ cấp nhằm nâng cao đời sống cho cán bộ. "Phải cho họ điều kiện sinh sống đầy đủ mà làm việc. Khi họ đau ốm, phải có thuốc thang, tùy theo hoàn cảnh mà giúp họ giải quyết vấn đề gia đình. Đảng ta có hàng triệu người, hàng vạn cán bộ. Trong đó sĩ, nông, công, thương, binh đều có. Từng lớp xã hội khác nhau, trình độ văn hóa khác nhau, tính tình cá nhân cũng không giống nhau. Sao cho đối đãi đúng với mọi người? Đó là vấn đề rất trọng yếu"[37, tr. 276-277].

3.3.7. Xây dựng, kiện toàn tổ chức bộ máy làm công tác cán bộ tham mưu cho các cấp ủy trên địa bàn thành phố làm tốt công tác cán bộ

Công tác tổ chức cán bộ là một khoa học và nghệ thuật, "là nguyên nhân của mọi nguyên nhân". Đánh giá đúng cán bộ phụ thuộc rất lớn vào sự khách quan, chính xác của chủ thể đánh giá. Do vậy, để đánh giá đúng cán bộ tạo tiền đề cho việc thực hiện các khâu còn lại của công tác cán bộ thì trước tiên chủ thể đánh giá phải có trí tuệ, năng lực, đạo đức, chí công vô tư. Muốn vậy phải:

Bộ máy và con người làm công tác cán bộ phải được đổi mới, làm tốt vai trò và nâng cao chất lượng tham mưu, đề xuất về công tác tổ chức cán bộ.

Xây dựng hình mẫu người cán bộ tổ chức có phẩm chất, năng lực, nắm vững chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, am hiểu công tác xây dựng Đảng; kiến thức tâm lý học; ứng xử có văn hóa khi thực thi nhiệm vụ; kỹ năng lãnh đạo, quản lý ngang tầm yêu cầu công việc.

Tiến hành đồng thời việc xây dựng đội ngũ cán bộ với việc đổi mới và củng cố tổ chức Đảng, bộ máy chính quyền, các đoàn thể nhân dân.

Xác định rõ chức năng, nhiệm vụ của bộ máy làm công tác tham mưu công tác cán bộ. Muốn vậy cần xây dựng quy chế, quy định để xây dựng cơ quan, tổ chức cán bộ ngày càng trong sạch, vững mạnh, có năng lực tư duy, trong việc tham mưu công tác tổ chức cán bộ.

KẾT LUẬN

Tư tưởng Hồ Chí Minh là sản phẩm của dân tộc và thời đại, là tài sản vô giá của dân tộc Việt Nam, dẫn đến mọi thành công của cách mạng Việt Nam. Cùng với Chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng của Người được Đảng ta xác định là nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho mọi hành động của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Trong kho tàng lý luận của Người, tư tưởng về cán bộ và công tác cán bộ là một trong những tư tưởng đặc sắc, thể hiện tầm nhìn chiến lược lâu dài, là yếu tố quyết định thắng lợi sự nghiệp cách mạng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội của đất nước ta. Luận điểm "*cán bộ là cái gốc của mọi công việc*" của Hồ Chí Minh đã được thực tiễn cách mạng Việt Nam chứng minh là hoàn toàn đúng đắn, phù hợp với các giai đoạn phát triển của cách mạng, quyết định đến sự tồn vong của chế độ, sự hưng thịnh của đất nước ta.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ mang đầy tính nhân văn và khoa học. Người không những đề cao chuyên môn nghiệp vụ của người cán bộ mà còn coi trọng yếu tố đạo đức, xem đạo đức cách mạng là nguồn nuôi dưỡng và phát triển của người cách mạng, định hướng tài năng phát triển đúng hướng, như *gốc* của cây, *ngọn nguồn* của sông suối. Để có đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của cách mạng ở từng thời kỳ, Hồ Chí Minh dạy chúng ta việc đánh giá, bồi dưỡng, huấn luyện, đào tạo, sử dụng cán bộ là "công việc gốc" của Đảng. Vì vậy, Đảng cần phải thật sự thấm nhuần và vận dụng sáng tạo tư tưởng của Người đối với công tác cán bộ, bằng việc thực hiện xây dựng được một đội ngũ cán bộ thừa kế vừa "hồng", vừa "chuyên". Những chỉ dẫn của Người về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đã được cụ thể hoá thành các nghị quyết của Đảng qua các kỳ Đại hội.

Ngày nay, Đảng ta đang tiến hành đổi mới toàn diện đất nước vì mục tiêu "dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh"[18, tr. 70] là tiếp

tục con đường cách mạng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội mà Hồ Chí Minh và nhân dân ta đã lựa chọn. Để hiện thực hóa mục tiêu chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam, chúng ta rất cần đến vai trò lãnh đạo của một Đảng cách mạng chân chính, một nhà nước thật sự của dân, do dân, vì dân. Muốn vậy, chúng ta cần phải:

Tiếp tục đổi mới đồng bộ các khâu của công tác cán bộ, tạo sự chuyển biến cơ bản, vững chắc trong công tác cán bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, thực sự vì Đảng, vì dân, có bản lĩnh và trí tuệ, đi đầu trong công tác và gương mẫu trong đạo đức lối sống, bảo đảm tính kế thừa và phát triển; xây dựng và thực hiện chính sách phát triển nhân tài đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước [17, tr. 280-281] để xây dựng được một Đảng Cộng sản Việt Nam cầm quyền thực sự là một Đảng “đạo đức và văn minh”; xây dựng được một nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa mạnh mẽ, của dân, do dân và vì dân. Trong công tác xây dựng Đảng, xây dựng nhà nước, việc xây dựng được đội ngũ cán bộ, đảng viên tài đức vẹn toàn, luôn “trung với nước, hiếu với dân”, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, luôn gương mẫu trong công việc, biết hướng dẫn, lãnh đạo nhân dân, gắn bó máu thịt với nhân dân, sẵn sàng vì nước quên thân, vì dân phục vụ, biết “lo trước nỗi lo của thiên hạ và vui sau niềm vui của thiên hạ” có ý nghĩa quyết định đến sự thành bại của việc thực hiện mục tiêu trên. Và Tư tưởng của Người đã trở thành những bài học, định hướng soi đường trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng ta nói chung, thành phố Đà Nẵng nói riêng.

Trên cơ sở nghiên cứu, quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh, của Đảng về cán bộ và công tác cán bộ, Đảng bộ thành phố Đà Nẵng đã vận dụng sáng tạo và cụ thể hoá những tư tưởng đó bằng các nghị quyết, chỉ thị của Thành ủy

nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển của thành phố trong tương lai.

Những thành quả to lớn mà nhân dân thành phố Đà Nẵng đã đạt được đã cho thấy tầm nhìn chiến lược trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ của Thành ủy Đà Nẵng, in đậm tầm trí tuệ, bản lĩnh, nói đi đôi với làm của đội ngũ cán bộ của thành phố. Tuy nhiên, vẫn còn đó những hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ mà Đà Nẵng cần phải chấn chỉnh, khắc phục.

Nhân tài, cán bộ giỏi ở nước ta nói chung và thành phố Đà Nẵng nói riêng không hiếm. Vấn đề là ở chỗ Thành ủy Đà Nẵng cần chăm lo, phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ bằng việc vận dụng tốt hơn nữa tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ sẽ góp phần to lớn vào việc ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, đảng viên, nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, thực hiện có hiệu quả chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2010 – 2015 của thành phố, tiến tới thực hiện thành công Nghị quyết 33-NQ/TW của Bộ Chính trị *“Về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*, đưa thành phố Đà Nẵng trở thành thành phố công nghiệp trước năm 2020.

Bằng việc phân tích cụ thể quan điểm của Hồ Chí Minh và của Đảng ta về cán bộ, công tác cán bộ trong tình hình, nhiệm vụ cách mạng mới, đề tài đã chỉ ra những nội dung cần quán triệt, vận dụng và một số giải pháp cũng như những kiến nghị, đề xuất một số giải pháp đối với Thành ủy, Chính quyền thành phố Đà Nẵng. Những giải pháp trong đề tài có thể chưa thể phản ánh một cách toàn diện, bao quát hết vấn đề cán bộ và công tác cán bộ. Song, tác giả hy vọng những giải pháp đó sẽ góp phần quan trọng vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong những thập kỷ đến.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt:

- [1] Lê Hữu Ái, Nguyễn Phước Phúc (2012), “Những đột phá của Đà Nẵng về thu hút, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao cho tái cơ cấu kinh tế”, *Kỷ yếu hội thảo phát triển kinh tế - xã hội miền Trung và Tây Nguyên gắn với yêu cầu tái cơ cấu kinh tế*, tr. 265-272.
- [2] Ban Tổ chức Trung ương (2012), *Hướng dẫn về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW và kết luận số 24-KL/TW của Bộ Chính trị*, Hà Nội.
- [3] Ban Tuyên giáo Trung ương (2011), *Hỏi đáp các vấn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng*, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
- [4] Nguyễn Xuân Bách (2008), “Quan điểm quân chúng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (5), tr. 2-6.
- [5] Bộ Chính trị (2003), Nghị quyết 33-NQ/TW của Bộ Chính trị *Về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Hà Nội.
- [6] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Giáo trình tư tưởng Hồ Chí Minh*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [7] Trương Minh Dục (2010), *Miền Trung và Tây Nguyên trong thời kỳ đổi mới*, Nxb Chính trị- Hành chính, Hà Nội.
- [8] Nguyễn Thị Thanh Dung (2010), *Phong cách tư duy Hồ Chí Minh với việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

- [9] Đảng bộ thành phố Đà Nẵng (1997), *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XVII Đảng bộ thành phố Đà Nẵng*, Đà Nẵng.
- [10] Đảng bộ thành phố Đà Nẵng (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XVIII Đảng bộ thành phố Đà Nẵng*, Đà Nẵng.
- [11] Đảng bộ thành phố Đà Nẵng (2005), *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XIX Đảng bộ thành phố Đà Nẵng*, Đà Nẵng.
- [12] Đảng bộ thành phố Đà Nẵng (2010), *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XX Đảng bộ thành phố Đà Nẵng*, Đà Nẵng.
- [13] Đảng Cộng sản Việt Nam (1991), *Cương lĩnh xây dựng đất nước thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
- [14] Đảng Cộng sản Việt Nam (1991), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [15] Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [16] Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [17] Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [18] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [19] Đảng Cộng sản Việt Nam (2006): *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [20] Đảng Cộng sản Việt Nam (1993), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [21] Đảng Cộng sản Việt Nam (1997): *Văn kiện Hội nghị lần thứ ba, Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

- [22] Đảng Cộng sản Việt Nam (2012), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [23] Võ Nguyên Giáp (chủ biên) (2008) *Tư tưởng Hồ Chí Minh và con đường cách mạng Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [24] Xuân Hải (1997), “Đánh giá và sử dụng cán bộ”, *Tạp chí Cộng sản*, (12), tr. 14-19.
- [25] Trần Việt Hoàn (1997), “Công nghiệp hóa, hiện đại hóa nhìn từ vấn đề cán bộ”, *Tạp chí Cộng sản*, (12), tr. 40-42.
- [26] Bùi Kim Hồng (2009), *Chú tịch Hồ Chí Minh với công tác tổ chức, cán bộ*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [27] Nguyễn Hiến Lê (dịch giả) (1995), *Luận ngữ*, Nxb Văn học, Hà Nội.
- [28] V.I. Lênin (1974), *Toàn tập*, Tập 4, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
- [29] V.I. Lênin (1975), *Toàn tập*, Tập 42, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
- [30] Đặng Sĩ Lộc (2007), “Tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (5), tr. 7-55.
- [31] Anh Minh (2008), “Đề nâng cao chất lượng đánh giá cán bộ”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (7), tr. 10-11.
- [32] Hồ Chí Minh (2006), *Biên niên tiểu sử*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [33] Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [34] Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [35] Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 3, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [36] Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [37] Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [38] Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 6, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [39] Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 7, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

- [40] Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 8, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [41] Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 9, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [42] Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 10, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [43] Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 11, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [44] Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 12, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [45] Bùi Đình Phong (2002), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, Nxb Lao động, Hà Nội.
- [46] Nguyễn Trọng Phúc (chủ biên) (2006), *Các Đại hội đại biểu toàn quốc và Hội nghị Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (1930 - 2006)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [47] Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2008), *Luật cán bộ, công chức*, Nxb Lao động, Hà Nội.
- [48] Nguyễn Văn Sáu (chủ biên) (2005), *Nghiên cứu, giáo dục tư tưởng Hồ Chí Minh trong thời kỳ đổi mới*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [49] Sở Nội vụ Đà Nẵng (2011), *Báo cáo tình hình thực hiện công tác ngành Nội vụ thành phố Đà Nẵng năm 2010 và phương hướng nhiệm vụ năm 2012*. Đà Nẵng.
- [50] Nguyễn Văn Tài (2010), *Phát huy tính tích cực xã hội của đội ngũ cán bộ nước ta hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [51] Vũ Ngọc Thanh, Trương Thị Bạch Yến (2008), “Chuẩn hóa cấp ủy viên quận, huyện từ thực tiễn Đà Nẵng”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (7), tr. 29-29.
- [52] Thành ủy Đà Nẵng (2008), *Tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương (khoá VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, Đà Nẵng.

- [53] Thành ủy Đà Nẵng (2010), *Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và thu hút, sử dụng nhân tài tại thành phố Đà Nẵng giai đoạn 2006 – 2010*, Đà Nẵng.
- [54] Thành ủy Đà Nẵng (2011), *Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*, Đà Nẵng.
- [55] Thành ủy Đà Nẵng, *Tổng kết Nghị quyết số 42-NQ/TW, ngày 30-11-2004 của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 25-01-2002 của Bộ Chính trị về công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo quản lý*, Đà Nẵng.
- [56] Nguyễn Thế Thắng (2010), *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng phong cách làm việc của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [57] Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2003), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [58] Nguyễn Thế Tư (2007), “Tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (10), tr. 2-3.
- [59] Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng, Viện nghiên cứu phát triển kinh tế - xã hội (2010), *Đề án thực trạng và giải pháp về chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao của thành phố Đà Nẵng*, Đà Nẵng.
- [60] Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng (2010), *Quy định về việc tiếp nhận, bố trí và chính sách ưu đãi đối với những người tự nguyện đến làm việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc UBND thành phố Đà Nẵng*, Đà Nẵng.

- [61] Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng (2010), *Quyết định về việc hỗ trợ đối với cán bộ, viên chức và người lao động trong chỉ tiêu biên chế của Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Đà Nẵng*, Đà Nẵng.
- [62] Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng (2012), *Quy định thi tuyển chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp thuộc UBND thành phố và trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp thuộc sở, ban, ngành, UBND quận, huyện*, Đà Nẵng.
- [63] Nguyễn Thị Tô Uyên (2008), “Vận dụng chỉ dẫn của Bác về đánh giá cán bộ” *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (7), tr. 8-9.
- [64] Viện Ngôn ngữ (1998), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Đà Nẵng.
- [65] Ngô Doãn Vịnh (chủ biên) (2011), *Nguồn lực và động lực cho phát triển nhanh và bền vững nền kinh tế Việt Nam trong giai đoạn 2011-2020*, Nxb Chính trị quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
- [66] Đức Vượng (2010), *Hồ Chí Minh đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [67] Trương Thị Bạch Yến (2006), " Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng ta về xây dựng tiêu chuẩn người cán bộ", *Tạp chí Sinh hoạt Lý luận*, 77 (4), tr. 17-20.

Trang webstie:

- [68] <http://www.noivu.danang.gov.vn/noivu/index.php/vi/tin-tuc-hoat-dong/can-bo-cong-chuc/1843-danh-gia-can-bo-cong-chuc-thuc-trang-va-giai-phap> 12/5/2013
- [69] <http://dantri.com.vn/xa-hoi/bi-mat-danh-gia-ket-qua-lam-viec-cua-toan-bo-can-bo-cong-chuc-720349.htm> 14/5/2013

- [70] <http://tuoitre.vn/Giao-duc/544673/da-nang-thu-hut-nguoi-tai-qua-thi-tuyen.html> 16/5/2013
- [71] <http://www.dngcustoms.gov.vn/haiquandng/Default.aspx?tabid=1791db17-9309-47ba-917a-2c6bd07bb713&mid=ea60c2d2-3426-4531-bb20-ab03a17f5135&itemid=4616&page=Detail> 29/11/2012
- [72] <http://www.baomoi.com/Bon-giai-phap-tao-nguon-can-bo-o-Da-Nang/122/3229562.epi> 19/5/13
- [73] <http://www.xaydungdang.org.vn/Home/Can-bo/2013/5910/Cong-tac-can-bo-tre-cua-Thanh-uy-Da-Nang.aspx> 19/5/2013
- [74] <http://vnexpress.net/gl/xa-hoi/2013/04/20-cong-chuc-o-da-nang-thuoc-dien-thu-hut-nhan-tai> 20/5/2013
- [75] <http://hanhchinh.vn/forum/showthread.php?t=46679&page=1>
- [76] <http://www.congdoanvn.org.vn/details.asp?l=1&c=58&m=5249>
20/05/2013
- [77] <http://www.baomoi.com/Hien-tai-la-nguyen-khi-quoc-gia/59/10183979.epi> 21/5/2013

