

Cần gì khi chọn người làm quan thời nay?

● TRẦN MINH ĐỨC

Tại lễ mít tinh Kỷ niệm 80 năm ngày thành lập Đảng được tổ chức ngày 2.2.2010, Tổng Bí thư Nông Đức Mạnh nhấn mạnh, Đảng chú trọng đổi mới tổ chức, bộ máy, công tác cán bộ và phong cách làm việc. Tổng Bí thư nêu rõ, hiện nay bên cạnh những cơ hội lớn, đất nước ta và Đảng ta cũng đang phải đối mặt với những thách thức gay gắt. Vì vậy, xây dựng Đảng vững mạnh thật sự là nhiệm vụ then chốt, là vấn đề có ý nghĩa sống còn đối với sự nghiệp cách mạng. Đảng chú trọng đổi mới tổ chức, bộ máy và công tác cán bộ; kiện toàn và đổi mới hoạt động của tổ chức cơ sở đảng, nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên; đổi mới phương thức lãnh đạo, phong cách và lối làm việc thật sự dân chủ, thiết thực, nói đi đôi với làm. Đây chính là dịp chúng ta nhìn nhận lại những mặt được và chưa được trong

công tác cán bộ thời gian qua, nhằm chuẩn bị cho đại hội đảng bộ các cấp tiến tới đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI.

Thấy gì về đội ngũ cán bộ hiện nay?

Đội ngũ cán bộ hiện nay ở nước ta tại hầu hết các cơ quan, địa phương, đơn vị đều có cả những thành phần vàng thau, xấu tốt đan xen, tính khí mỗi người một vẻ, có người bề ngoài trông đôn hậu, khiêm tốn, kính trên nhường dưới, nhưng thực chất bên trong lại là người hiểm ác, nhỏ nhen, vị kỷ. Có người bề ngoài trông thô lỗ vụng về, nói năng cục mịch nhưng bên trong trung thực, thật thà, sống hết lòng vì đồng bào, đồng chí. Bởi vậy, trong một xã hội mà ranh giới tốt xấu vẫn còn chưa phân biệt rạch ròi thì người ngay thẳng thực thà, biết đến đâu nói làm đến đấy thường ít gặp may mắn trong việc thăng quan tiến chức; còn kẻ khôn ngoan xảo quyệt, lừa lọc, cơ hội, ở cơ quan họ như là

người của mọi người, người của công việc, từ nhân viên đến cán bộ cấp dưới có cảm giác như rất gần gũi thân mật, nhìn thủ trưởng như một ân nhân, như một cái bóng che chở nên tung hô tâng bốc, khen không hết lời. Loại cán bộ này thường được cấp trên coi như người có năng lực, nhiệt tình, dám nghĩ dám làm, có lòng trung thành tuyệt đối, có lối sống trung thực, mực thước nên thường rất thuận buồm xuôi gió trên con đường hoan lộ.

Cũng có những cán bộ nếu nhìn nhận không kỹ người ta cứ nhầm tưởng rằng họ có trình độ hiểu biết uyên thâm, sâu rộng. Kiểu cán bộ này thường khéo léo nguy trang mình bằng những bài diễn thuyết trước đơn vị, địa phương mỗi dịp tổng kết nhiệm vụ công tác năm cũ, đề ra phương hướng nhiệm vụ năm mới với những lời lẽ thuyết giảng có chứng minh hùng hồn, có cả những công thức, nguyên lý viện dẫn, có các phản đề mang tính lý luận sâu sắc với nhiều ngôn từ hoa

mỹ, mật ngọt rất dễ làm người nghe ngộ nhận.

Có cán bộ thao thao bất tuyệt cho biết nếu được tiếp tục yên vị trên chiếc ghế lãnh đạo hoặc được thăng chức họ sẽ tu dưỡng, rèn luyện phấn đấu để không phụ lòng tin của Đảng của dân, còn không được thì xin về làm người dân lương thiện, rút lui một cách an toàn mà bản thân không mảy may sứt mẻ sợi lông nào. Đây cũng là cách nghĩ được rất nhiều cán bộ cao có, thấp có ở nước ta lựa chọn hiện nay. Tuy nhiên, rõ ràng với những người tinh như ma khôn như cáo, sống làm việc mà chỉ biết đối phó để trên không chê dưới không trách như vậy đích thực cũng chỉ là kẻ thực dụng, hèn nhát mà thôi. Vì quá trình phấn đấu trưởng thành của một người cán bộ đâu phải chỉ vì sự thăng quan tiến chức. Sao họ không biết nghĩ cái họ làm được qua cả một quá trình tích tụ lâu dài mới tạo thành tính cách sống, còn địa vị xã hội lẽ nào lại đổi thay được nhân cách sống của con người.

Có một thực tế hết sức xót xa là hiện nay tại rất nhiều ban ngành, địa phương nước ta, nhờ làm cán bộ mà nhiều người mới có được bằng cấp này kia, hay nói khác đi là họ được hưởng chính sách đãi ngộ “làm trước học sau” của cấp trên ban phát; trong khi đó nhiều người có năng lực thật sự thì lại không

được chọn làm cán bộ, nhiều trường hợp còn bị hắt hủi một cách thậm tệ. Bên cạnh đó cũng không thể không nhắc đến một thực trạng là, hiện nay đội ngũ cán bộ tại rất nhiều cơ quan ban ngành ở nước ta gần như chiếm tuyệt đại đa số là người có trình độ học chuyên tu, tại chức, từ xa. Thậm chí có vị giám đốc một sở to, khi xem lại lý lịch người ta mới ngó ra rằng để có được tấm bằng cử nhân kinh tế hệ tại chức, trước đó vị này phải mất hai lần mới thi lấy được bằng THPT hệ bổ túc văn hoá. Hệ quả thấy được là người có trình độ “uyên thâm” loại này thường chẳng muốn “đội trời chung” với những người có trình độ chính quy ở bậc cao hơn mình. Và hiển nhiên giải pháp thượng sách mà họ chọn là tìm cách trù dập, hắt hủi nhân viên cấp dưới của mình một cách mạnh tay không thương tiếc.

Trong thời gian gần đây, các vụ án của Huỳnh Ngọc Sĩ, phó giám đốc Sở Giao thông vận tải thành phố Hồ Chí Minh trong việc quản lý Dự án Đại lộ Đông Tây; con bạc triệu đô Bùi Tiến Dũng, Tổng giám đốc PMU 18, hay vụ Phó Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ Vũ Đình Thuần trong đề án 112 đã cho chúng ta bài học xương máu về công tác lựa chọn cán bộ. Thực tế đã chứng minh, việc chọn cán bộ ở nước ta hiện nay từ trung ương đến địa phương còn quá nhiều điều phải bàn cãi,

tình trạng thoái hoá về chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống trong một bộ phận không nhỏ cán bộ vẫn diễn ra nghiêm trọng, kéo dài, chưa có giải pháp hữu hiệu để ngăn chặn và xử lý kịp thời. Không ít cán bộ làm công tác quản lý lãnh đạo rất tốt, trong điều hành tổ chức công việc họ luôn là người vượt trội, nhưng lại luôn thiên vị, bè phái, địa phương chủ nghĩa trong việc tuyển dụng, bổ nhiệm nhân viên gây bức xúc trong xã hội; chất lượng đội ngũ cán bộ còn nhiều yếu kém, bất cập; cơ cấu đội ngũ cán bộ vẫn mất cân đối, thiếu đồng bộ, chưa hợp lý. Tình trạng một người làm quan cả họ được nhờ; ô dù, con ông cháu cha; đồng tiền hơn đồng chí, bằng lòng hơn bằng cấp; việc mua quan bán tước vẫn tồn tại nhân tiền ở khắp nơi đã nói lên sự yếu kém không thể chối cãi của những người làm công tác cán bộ

Chọn cán bộ trong thời kỳ mới cần gì?

Tại Hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần thứ 9 kết thúc vào trung tuần tháng 1.2009 có nội dung tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 khóa VIII về chiến lược cán bộ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa, theo ý kiến của nguyên Phó ban Tổ chức Trung ương Nguyễn Đình Hương thì việc sử dụng cán bộ chính là sự lựa

chọn ra những người có đủ cả đức, tài, không phân biệt thành phần xuất thân, không phân biệt trong Đảng và ngoài Đảng, không phân biệt quá trình công tác dài hay ngắn, không phân biệt cấp uỷ hay không cấp uỷ, miễn họ là người được quần chúng thừa nhận, được đồng nghiệp đồng tình ủng hộ.

Theo những tiêu chí trên thì việc chọn cán bộ ngày nay quả là khó gấp nhiều lần so với thời kỳ chiến tranh, vì trong thời kỳ chiến tranh, người cán bộ phải lựa chọn giữa cái sống và cái chết, mà cái chết là sự thử thách gay gắt cao độ nên rất dễ nhìn thấy, dễ phân biệt đâu là kẻ hèn nhát, đâu là người anh hùng; còn ngày nay, sự đối mặt với cái chết đã qua lâu rồi nên chuẩn mực để đánh giá, lựa chọn ra một cán bộ tốt đòi hỏi phải có tính khách quan, khoa học hơn. Hay nói cách khác, việc lựa chọn đội ngũ cán bộ ngày nay cần phải được mang ra “cân đo đong đếm” một cách cẩn trọng. Đảng lãnh đạo xây dựng chính quyền, công tác cán bộ của Đảng là lựa chọn những cán bộ đủ đức đủ tài giới thiệu để nhân dân lựa chọn bầu ra người đại diện cho mình quản lý nhà nước, quản lý xã hội. Thực hiện nguyên tắc “quyền lực nhà nước thuộc về nhân dân, nhân dân sử dụng quyền lực nhà nước thông qua đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân”. Chọn cán bộ để giới thiệu cho

nhân dân là vấn đề khoa học mang tính chất tổng hợp rất phức tạp, chọn đúng cán bộ có năng lực, có đạo đức, dám nghĩ dám làm sẽ phát huy hiệu quả công việc, góp phần tích cực vào công cuộc phát triển kinh tế - xã hội, cùng tập thể đưa phong trào của đơn vị, địa phương tiến lên. Nếu chọn không đúng khả năng, bản chất cán bộ sẽ đưa đến việc bố trí sử dụng không hợp lý, sẽ có tác dụng xấu đến sự nghiệp phát triển của đơn vị, địa phương và của đất nước, làm trì trệ bước tiến của xã hội.

Chọn cán bộ phải đi đôi với việc quy hoạch, đào tạo cán bộ mới đảm bảo nguồn cung cấp cán bộ cho nhu cầu của đơn vị, địa phương. Phải chọn cán bộ cử đi đào tạo để đảm bảo đủ năng lực công tác ở vị trí cao hơn, nếu được đề bạt, cất nhắc rồi mới cử đi học là việc làm duy ý chí. Học vấn là một trong những tiêu chuẩn để chọn cán bộ, lâu nay khi xem xét cán bộ chúng ta thường chú trọng đến những người có trình độ đại học, sau đại học, vì tính, ngoại ngữ để phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá của đất nước. Điều này là rất đúng, rất phù hợp với tiêu chuẩn cán bộ trong thời kỳ mới, nhưng dường như có một yêu cầu kèm theo chúng ta chưa quan tâm đúng mức đó là lòng dũng cảm, dám nghĩ dám làm và dám chịu trách nhiệm của cán bộ đó.

Thiếu tiêu chuẩn dũng cảm, dám nghĩ dám làm sẽ dẫn đến thực tế là người cán bộ thường rất rụt rè, thiếu mạnh dạn trong khi thực hiện những quyết định của chính mình đưa ra vì họ sợ sai, sợ trách nhiệm, từ đó không bao giờ có những giải pháp tối nhất, những sáng kiến có tính canh tân, cải cách, đổi mới, quyết đoán trong việc xây dựng phát triển và quản lý địa phương, quản lý ngành; trong khi đó, những nhiệm vụ nào mang tính thừa hành các quyết định, chỉ thị của thượng cấp thì họ lại yên tâm hăng hái và kiên quyết thực hiện cho bằng được vì họ nghĩ nếu sai đã có cấp trên “lãnh đạo” thay mình. Như vậy, những người không dám mạnh dạn chịu trách nhiệm, không dám nghĩ dám làm, không quyết đoán, từ việc nhỏ đến việc lớn đều chờ xin ý kiến tập thể, thì trình độ đại học, sau đại học kia cũng trở thành thứ vứt đi.

Từ cổ chí kim, từ Đông sang Tây, việc tuyển dụng hiền tài, lựa chọn cán bộ luôn có vị trí đặc biệt quan trọng đối với mỗi công việc, mỗi ngành nghề, mỗi quốc gia. Vì vậy việc chọn ra những cán bộ ưu tú để lãnh đạo tập thể, ngành, địa phương đòi hỏi phải có sự tư duy tổng hợp của người làm công tác tổ chức; nhận xét đánh giá họ phải thấu hiểu quá khứ, hiện tại và tiên liệu được sự phát triển của tư tưởng, năng lực, trình độ của họ trong tương lai □