

**MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ THEO QUAN ĐIỂM
CỦA CHỦ NGHĨA MÁC - LÊNIN VÀ TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH**

La Đình Mão

Sở Nội vụ tỉnh Thừa Thiên Huế

TÓM TẮT

Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ là vấn đề có ý nghĩa lý luận và thực tiễn không chỉ trong quá khứ, hiện tại mà còn cả trong tương lai.

Theo Mác và Ăngghen thì khi giành được chính quyền lãnh đạo, giữ vững chính quyền phải xây dựng một đội ngũ cán bộ trung thành và tài năng đáp ứng được nhiệm vụ cách mạng. Lênin đã phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác cũng rất coi trọng việc tuyển chọn, xây dựng một đội ngũ những nhà cách mạng chuyên nghiệp cho phong trào vô sản.

Vận dụng chủ nghĩa Mác - Lênin, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng cán bộ và công tác cán bộ, vì cán bộ là những người đem chính sách của Đảng và Nhà nước để giải thích cho dân chúng hiểu rõ để thi hành.

Nhận rõ tầm quan trọng của cán bộ và công tác cán bộ trong điều kiện đổi mới hội nhập quốc tế hiện nay, Đảng và Nhà nước luôn coi trọng xây dựng, kiện toàn phát triển đội ngũ cán bộ, công chức. Vì vậy, phải quan tâm về cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ và tiêu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức để thực thi nhiệm vụ.

Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh cũng như của Đảng Cộng sản Việt Nam và Nhà nước về cán bộ và tiêu chuẩn cán bộ, công chức là vấn đề vừa có ý nghĩa lý luận, vừa có ý nghĩa thực tiễn đối với chúng ta không chỉ trong quá khứ, hiện tại mà còn cả trong tương lai. Chính vì vậy, mà việc nghiên cứu về vấn đề này là cần thiết và cấp bách; nhất là trong giai đoạn hiện nay khi chúng ta đang chuẩn bị triển khai thực hiện Luật cán bộ, công chức được Quốc hội khoá XII kỳ họp thứ 4 thông qua và sẽ có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2010. Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, của Đảng và Nhà nước về cán bộ và tiêu chuẩn cán bộ, công chức là vấn đề có ý nghĩa quan trọng đối với người làm công tác nghiên cứu lý luận cũng như những người làm công tác tổ chức nhà nước, do vậy bài viết này không thể phản ánh đầy đủ, toàn diện hết các khía cạnh của vấn đề mà chỉ nêu những nhận thức của tác giả với hy vọng góp phần làm sáng tỏ thêm những quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và của Đảng, Nhà nước ta về cán bộ và tiêu chuẩn cán bộ trong giai đoạn mới của nền công vụ.

1. C.Mác và Ph.Ăngghen là những người đặt nền móng cho sự phát triển lý luận và thực tiễn về công tác cán bộ của giai cấp vô sản. Hai ông không chỉ là những người sáng lập ra chủ nghĩa xã hội khoa học mà còn là những người đem lý luận khoa học kết hợp với phong trào công nhân, lập nên tổ chức cộng sản đầu tiên trên thế giới. Giai cấp vô sản và chính đảng của mình muốn giành được quyền lãnh đạo, giữ vững chính quyền cần phải xây dựng được một đội ngũ cán bộ thật trung thành và tài năng mới đáp ứng được nhiệm vụ cách mạng của mình. Các ông cho rằng: "Mỗi thời đại xã hội đều cần có những con người vĩ đại và nếu không có những con người như thế thì, như Henvêxinơ nói: thời đại sẽ sáng tạo ra con người như thế.". Từ kinh nghiệm lịch sử của xã hội loài người và từ chính quá trình truyền bá lý luận khoa học vào phong trào công nhân, C.Mác đã khẳng định: "Muốn thực hiện tư tưởng thì cần có những con người sử dụng lực lượng thực tiễn"[1,181] . Khi cách mạng đang ở thời kỳ Đảng chưa nắm được chính quyền, C.Mác và Ph. Ăngghen chưa có điều kiện để bàn nhiều về vấn đề cán bộ. Nhưng hai ông đặc biệt quan tâm đến việc xây dựng một đội ngũ những người tuyên truyền, cổ động để truyền bá tư tưởng cộng sản; lãnh đạo, tổ chức các phong trào đấu tranh của giai cấp vô sản. Trên cơ sở đó, kết hợp với phong trào công nhân để sáng lập ra chính đảng của giai cấp công nhân.

Đến V. I. Lênin, người tiếp tục kế thừa và phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác, trong một giai đoạn mới, ông đặc biệt coi trọng việc tuyển chọn, xây dựng một đội ngũ những nhà cách mạng chuyên nghiệp cho phong trào vô sản. V. I. Lênin viết: "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"[2,473]. Đó là những cán bộ nòng cốt đầu tiên của Đảng Cộng sản (Bôn-sê-vích) Nga. Để đấu tranh giành chính quyền thì vấn đề cán bộ đặc biệt được coi trọng. Khi có chính quyền, vấn đề cán bộ càng quan trọng và cấp bách hơn. Hàng loạt vấn đề được đặt ra khi Đảng giành được chính quyền, hàng loạt vấn đề của đời sống xã hội đòi hỏi Đảng phải lãnh đạo, quản lý. Vì vậy Đảng phải gấp rút lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng một đội ngũ cán bộ theo một tiêu chuẩn nhất định đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ mới. Từ thực tiễn cấp bách đó, đòi hỏi Đảng Cộng sản Nga và V. I. Lênin phải tập trung giải quyết. Những vấn đề quan trọng về cán bộ và tiêu chuẩn cán bộ đã được Lênin bàn nhiều ở giai đoạn Đảng giành được chính quyền và tập trung ở thời kỳ sau khi chính quyền được thiết lập trong cả nước, khi nước Nga bước vào thời kỳ ổn định, xây dựng chế độ xã hội mới. Năm 1922, Lênin khẳng định: "Nghiên cứu con người tìm những cán bộ có bản lĩnh. Hiện nay đó là then chốt; nếu không thể thì tất cả mọi mệnh lệnh và quyết định sẽ chỉ là mớ giấy lộn". [3.449]

2. Trong sự nghiệp cách mạng giải phóng dân tộc, cũng như trong công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội, Hồ chí Minh đã đặc biệt coi trọng đến vấn đề cán bộ và công tác cán bộ, Người cho rằng "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc"[4,269], "Muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém"[5,240]. Nếu có cán bộ tốt, cán bộ

ngang tầm thì việc xây dựng đường lối sẽ đúng đắn, là điều kiện tiên quyết để đưa sự nghiệp cách mạng đi đến thắng lợi. Còn không có đội ngũ cán bộ tốt thì dù có đường lối chính sách đúng cũng khó có thể biến thành hiện thực. Muốn biến chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước thành hiện thực, cần phải có những con người sử dụng lực lượng thực tiễn - đó là đội ngũ cán bộ cách mạng; kết hợp với quần chúng nhân dân mới đưa cách mạng đến thành công. Hồ Chí Minh chỉ rõ: "Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng và 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 hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng"[6,269]. Vị trí cán bộ, công chức là "cầu nối" giữa Đảng, Chính phủ với quần chúng, nhưng không phải là "vật mang", là "dây dẫn", là chuyển tải cơ học mà chính là con người có đủ tư chất, tài năng và đạo đức để làm việc đó. Bởi lẽ để có thể đem chính sách của Đảng và Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành, đòi hỏi người cán bộ, công chức phải có một trình độ, trí tuệ nhất định. Nếu không, trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, người cán bộ, công chức sẽ làm sai lệch tinh thần, nội dung của đường lối, chính sách và khi đó thật là nguy hiểm.

Ngoài tiêu chuẩn về trình độ hiểu biết nhất định, người cán bộ còn cần phải có tiêu chuẩn khác như phẩm chất đạo đức và bản lĩnh chính trị. Việc truyền đạt, giải thích và triển khai thực hiện chính sách của Đảng và Nhà nước là một việc khó khăn, nhưng khó khăn và phức tạp hơn nhiều là nắm chắc được tình hình, tâm tư, nguyện vọng chính đáng của nhân dân, cũng như phản ánh được đúng thực chất của tình hình để làm căn cứ cho việc tham mưu, hoạch định chính sách. Công việc này đòi hỏi người cán bộ, công chức phải đạt tiêu chuẩn ở mức cao hơn để có thể tổng kết thực tiễn, khái quát, nâng lên thành lý luận. Chủ tịch Hồ Chí Minh đặt cán bộ ở vị trí có tính chất quyết định. Chính sách đúng đắn có thể không thu được kết quả nếu cán bộ làm sai, cán bộ yếu kém. Về vấn đề này, Hồ Chí Minh đã đi xa hơn, sâu hơn, chỉ ra cội rễ của vấn đề một cách vừa cụ thể, vừa có tính chất tổng quát. Người nói: "Khi đã có chính sách đúng, thì sự thành công hoặc thất bại của chính sách đó là nơi cách tổ chức công việc, nơi lựa chọn cán bộ và do nơi kiểm tra. Nếu ba điểm ấy sơ sài, thì chính sách đúng mấy cũng vô ích"[7,520]. Muốn tổ chức công việc tốt, phải có người cán bộ đạt tiêu chuẩn vừa có tài, vừa có đức. Mặt khác cũng phải biết chọn người nào làm việc gì là thích hợp, nếu không rất có thể hỏng việc mà không hoàn toàn do cán bộ yếu kém.

Tiêu chuẩn cán bộ là một yếu tố cơ bản để định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cách mạng của chúng ta. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã xác định tiêu chuẩn của cán bộ cần phải hội tụ hai mặt: đức và tài. Người cán bộ trước hết cần phải lấy đức làm gốc, đó là đạo đức mới, đạo đức cách mạng. Người nói: "Người cách mạng phải lấy đạo đức cách mạng làm nền tảng mới hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng vẻ vang. Nhưng đức phải gắn với tài. Bởi vì, có đức mà không có tài là người vô dụng, và có tài mà không có đức thì sẽ không lãnh đạo được nhân dân". Người còn nói: "Ngày nay, Đảng yêu cầu cán bộ và đảng viên chẳng những thạo về chính trị mà còn phải giỏi về chuyên

môn; không thể lãnh đạo chung chung. Lại phải biết đoàn kết với những người ngoài Đảng, phải biết dựa vào quần chúng, phát huy sức sáng tạo của quần chúng lao động, phải tạo mọi điều kiện cho nhân dân lao động để có thể nắm được những hiểu biết khoa học kỹ thuật; ra sức đào tạo thật nhiều cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý cần thiết cho sản xuất phát triển, chỉ có như thế chúng ta mới xây dựng thắng lợi chủ nghĩa xã hội"[8,313]. Hồ Chí Minh yêu cầu người cán bộ phải có năng lực lãnh đạo và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng. Muốn cho công việc thành công phải có cán bộ tốt. Ở đây đòi hỏi năng lực lãnh đạo và tổ chức thực hiện nghị quyết của đội ngũ cán bộ. Nói năng lực lãnh đạo của cán bộ, đảng viên thực chất là bàn đến khả năng tổ chức và vận động quần chúng thực hiện tốt đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước. Cán bộ không có khả năng này thì không xứng danh là cán bộ cách mạng, là công bộc của dân. Người lãnh đạo phải luôn luôn nhận thức được rằng chẳng những lãnh đạo quần chúng mà lại phải hỏi quần chúng. Bởi vì, “không học hỏi dân thì không lãnh đạo được dân. Có biết làm học trò dân, mới làm được thầy học dân” [9.88].

Để trở thành người cán bộ tốt, Hồ Chí Minh đặc biệt chú trọng đến xây dựng phong cách người cán bộ cách mạng. Đó là, tác phong quần chúng làm việc có tác phong quần chúng thì việc gì cũng phải học hỏi và bàn bạc với dân chúng, giải thích cho dân chúng. Tin vào dân chúng. Đưa mọi vấn đề cho dân chúng thảo luận và tìm cách giải quyết. Chúng ta có khuyết điểm thì phải thật thà thừa nhận trước mặt dân chúng. Nghị quyết gì mà dân chúng cho là không hợp thì để họ đề nghị sửa chữa, chớ khư khư giữ theo “sáo cũ”. Nhưng, cũng tuyệt đối không nên theo đuôi quần chúng. Một phẩm chất nữa của người cán bộ là phải đưa chính trị vào trong nhân dân. Trước kia, “việc gì cũng từ trên đội xuống. Từ nay thì việc gì cũng phải từ dưới nhoi lên. Làm như thế, chính sách, cán bộ và nhân dân sẽ nhất trí, mà Đảng ta sẽ phát triển rất mau chóng và vững vàng” [10.298]

3. Nhận thức rõ tầm quan trọng của cán bộ và công tác cán bộ trong sự nghiệp đấu tranh xây dựng và phát triển đất nước, Đảng và Nhà nước luôn coi trọng xây dựng, kiện toàn, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức. Trong từng giai đoạn cách mạng, các Nghị quyết của Đảng và các văn bản pháp luật của Nhà nước đều có những nội dung về cán bộ, công chức và công tác cán bộ, công chức. Đặc biệt, từ khi thực hiện đường lối đổi mới đến nay trong tất cả các văn kiện của Đảng không có văn kiện nào không bàn đến vấn đề cán bộ và công tác cán bộ. Nghiên cứu văn kiện của Đảng và Nhà nước về cán bộ và công tác cán bộ trong bối cảnh đổi mới, hội nhập quốc tế cho thấy có hai nhóm vấn đề lớn cần quan tâm giải quyết đó là:

- Thứ nhất, cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ.

Đây là một trong những nội dung của cải cách hành chính. Để thực hiện tốt nội dung này cần quán triệt sâu sắc, đầy đủ các quan điểm cơ bản sau đây:

a) *Hoàn thiện chế độ công chức, công vụ gắn chặt đổi mới tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước, hệ thống chính trị.* Đổi mới tổ chức, hoạt động của bộ máy nhà nước và hệ thống chính trị là vấn đề xuyên suốt quá trình thực hiện công cuộc đổi mới toàn diện ở nước ta từ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng cho đến nay. Trong các văn kiện của Đảng như: Nghị quyết Trung ương 8 khoá VII, Nghị quyết Trung ương 3 khoá VIII, Nghị quyết Đại hội IX, Đại hội X, vấn đề đổi mới tổ chức, hoạt động của bộ máy nhà nước và hệ thống chính trị được đề cập đến với những sắc thái, nội dung khác nhau nhưng nhìn chung trọng tâm vẫn là hướng vào việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước. Muốn nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước không thể không cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ bởi vì cán bộ, công chức là nguồn nhân lực của bộ máy nhà nước, là “gốc của công việc”, là những người thực thi các nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức nhà nước. Do vậy đổi mới tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước, của hệ thống chính trị phải gắn chặt với cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ. Nghị quyết Trung ương 3 khoá VIII về “*Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*” đặc biệt nhấn mạnh nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất, năng lực và coi đó là yếu tố quyết định đến chất lượng tổ chức, hoạt động của bộ máy nhà nước.

b) *Cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ phải hướng tới việc đáp ứng yêu cầu của cải cách kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế.* Đây không chỉ là yêu cầu mà còn là quan điểm có tính định hướng cho việc cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ. Như đã nói ở trên, cán bộ, công chức là người thực hiện nhiệm vụ của các cơ quan, tổ chức trong bộ máy nhà nước. Quá trình thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức là quá trình cụ thể hoá các chức năng nhà nước trên phương diện đối nội và đối ngoại. Trên phương diện đối nội, Nhà nước có những nhiệm vụ khác nhau như: đảm bảo trật tự an toàn xã hội, tự do dân chủ của nhân dân, giải quyết các vấn đề xã hội...; trong số các nhiệm vụ thuộc chức năng đối nội thì phát triển kinh tế là nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu, đã được thể hiện rõ trong *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2000 - 2010*. Trên phương diện đối ngoại, chúng ta đã chủ trương: “*Ra sức tăng cường quan hệ với các nước láng giềng và các nước trong tổ chức ASEAN... Tăng cường hoạt động ở Liên hợp quốc, tổ chức các nước sử dụng tiếng Pháp, các tổ chức tài chính - tiền tệ quốc tế*”[11,121] và “*chủ động, tích cực hội nhập kinh tế sâu hơn, đầy đủ hơn với khu vực và thế giới*”[12,204]. Do vậy, cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ phải hướng tới việc đáp ứng yêu cầu của cải cách kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế. Thực hiện cải cách, hoàn thiện chế độ công vụ theo quan điểm trên nhằm củng cố, xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức vừa hồng, vừa chuyên. Nhất là đội ngũ cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan kinh tế, đối ngoại của Đảng và Nhà nước.

c) *Cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ theo hướng điều chỉnh chuyên biệt giữa cán bộ, công chức thực thi công vụ trong các cơ quan quản lý nhà nước*

với viên chức làm việc trong các tổ chức sự nghiệp công. Quan điểm này đặt ra trên cơ sở những nguyên lý căn bản của tổ chức và quản lý nguồn nhân lực công là tách nhân lực quản lý với nhân lực phục vụ trong các tổ chức cung ứng dịch vụ công để từ đó có chế độ, chính sách phù hợp với từng nhóm đối tượng. Hoạt động thực thi công vụ của cán bộ, công chức trong các cơ quan quản lý nhà nước gắn với quyền lực nhà nước; tùy theo tính chất, thẩm quyền, nhiệm vụ của các cơ quan nhà nước theo đó mức độ, tính chất quyền lực của cán bộ, công chức thực thi công vụ biểu hiện nhiều hay ít. Còn hoạt động của viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp, đơn vị kinh tế của nhà nước không mang tính quyền lực nhà nước. Vì vậy, sẽ là bất hợp lý, không tương thích nếu không sử dụng phương pháp điều chỉnh chuyên biệt với các nhóm đối tượng khác nhau như đã nêu trên. Quan điểm này cũng đòi hỏi chúng ta có nhận thức mới về vai trò, chức năng của nhà nước trong quản lý và cung ứng dịch vụ công sao cho phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của nước ta. Theo đó các đơn vị sự nghiệp công, thực hiện chức năng cung ứng dịch vụ công có quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về các hoạt động theo chức năng, nhiệm vụ của tổ chức mình trên cơ sở quy định của pháp luật. Nhà nước không thể bao cấp về tài chính cho hoạt động của các tổ chức cung ứng dịch vụ công.

d) *Cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ nhằm đảm bảo ngày một tốt hơn đời sống của cán bộ, công chức.* Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã xác định: “*Đổi mới và xây dựng hệ thống chính sách cán bộ (nhất là chính sách tiền lương, nhà ở) một cách nhất quán, công bằng, có lý có tình, thống nhất trong cả nước và giữa các loại cán bộ, thực sự khuyến khích những cán bộ có tài, trân trọng những cán bộ có công, phù hợp với điều kiện cụ thể của đất nước*”[13,75]. Từ đó cho thấy, lao động của các đối tượng trong xã hội luôn tạo ra những sản phẩm vật chất, tinh thần cụ thể; giá trị lao động của họ được đánh giá trên cơ sở sản phẩm do họ làm ra, theo quy luật giá trị, quy luật cung cầu của cơ chế thị trường. Trong khi đó, lao động của cán bộ, công chức chưa được tính toán cụ thể bằng những sản phẩm do họ tạo ra cho xã hội. Vì vậy, cần phải có sự đánh giá của nhà nước thông qua chế độ tiền lương, tiền thưởng đối với công chức một cách xứng đáng. Chế độ tiền lương, tiền thưởng đối với công chức là sự đánh giá chính thức của nhà nước đối với lao động của công chức, là một động lực thúc đẩy công chức thực hiện tốt công vụ. Thực tiễn đã chỉ ra rằng, khi tiền lương của công chức không đảm bảo được mức sống bình thường thì tất yếu dẫn đến tình trạng là ngoài việc thực hiện công vụ, người công chức phải “tìm kiếm” việc làm để có thu nhập thêm cho mình bằng mọi cách, có thể hợp pháp, thậm chí là bất hợp pháp. Từ đó dẫn đến tình trạng tham nhũng, cửa quyền, hách dịch, vòi vĩnh đối với dân, cơ quan, tổ chức.

- Thứ hai, xác định tiêu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ, công chức.

Từ Nghị quyết 225/NQ-BCT của Bộ Chính trị ban hành năm 1973 về cán bộ đã đề ra tiêu chuẩn chung cho mọi cán bộ trong cách mạng XHCN. Đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng lần thứ IV cũng nêu lên "tiêu chuẩn cơ bản của mọi cán bộ là luôn luôn

phải có đủ 2 mặt phẩm chất và năng lực tương ứng với đòi hỏi của nhiệm vụ chính trị trong mỗi giai đoạn cách mạng". Nghị quyết 32/NQ-BCT của Bộ Chính trị (khóa IV) chủ trương "ra sức nâng cao phẩm chất và năng lực của cán bộ". Đến Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ V của Đảng lại nhấn mạnh "trong tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo chủ chốt của Đảng, của Nhà nước các cấp, các ngành, các đơn vị chúng ta cần chú ý đầy đủ tiêu chuẩn chính trị, tiêu chuẩn chuyên môn và khả năng lãnh đạo nhưng phải lấy hiệu quả công việc làm thước đo cuối cùng của tiêu chuẩn". Đại hội đại biểu lần thứ VI của Đảng đã đề ra đường lối đổi mới, xác định rõ yêu cầu tiêu chuẩn người cán bộ phải là người có phẩm chất chính trị đã qua thử thách, luôn luôn đứng vững trên lập trường của giai cấp công nhân, thông suốt và chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, ham học hỏi, năng động, sáng tạo, có kiến thức về quản lý kinh tế, xã hội, có tính tổ chức và kỷ luật cao. Đó là những cán bộ có đạo đức cách mạng, có ý thức tập thể, dân chủ, đi đôi với tính quyết đoán, có ý thức trách nhiệm, có tác phong sâu sát thực tế, gần gũi quần chúng, quan tâm đến con người, gương mẫu trong lối sống, đoàn kết và động viên được nhiệt tình lao động của cán bộ và nhân dân.

Tuy vậy, những tiêu chuẩn đó mới chỉ được nêu lên dưới dạng tổng quát chung, chưa nêu rõ tiêu chuẩn cụ thể của cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước. Nghị quyết Trung ương 6 khóa VI đã chỉ rõ "cần cụ thể hóa tiêu chuẩn cán bộ cho từng chức danh lãnh đạo và quản lý "không thể dừng ở tiêu chuẩn phẩm chất và năng lực chung chung". Thực hiện chủ trương đó Hội nghị Trung ương 3 khóa VIII đã ra Nghị quyết về "Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước" trong đó cụ thể hóa một bước tiêu chuẩn cán bộ trong thời kỳ mới 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 và 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, gán 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, năng lực, sức khoẻ để làm việc hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Các tiêu chuẩn này là cơ sở để mỗi cấp, mỗi ngành cụ thể hoá tiêu chuẩn cán bộ, công chức của ngành mình phù hợp với yêu cầu về chuyên môn, phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp.

Tóm lại, Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, của Đảng và Nhà nước về cán bộ và tiêu chuẩn cán bộ, công chức là hệ tư tưởng lý luận cùng với những nguyên tắc, yêu cầu cơ bản trong hành động thực tiễn xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức của nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. C.Mác và Ph. Ăngghen, toàn tập, Tập 2, NXB Chính trị quốc gia (1995).
2. V.I. Lênin, toàn tập, Tập 4, NXB TB Matxcova (1974).
3. Sách đã dẫn, toàn tập, tập 44, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội (2002).
4. Hồ chí Minh toàn tập, Tập 5, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội (2000).
5. Hồ chí Minh toàn tập, Tập 5, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội (2000).
6. Hồ chí Minh, toàn tập, Tập5, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội (1995).
7. Hồ chí Minh, toàn tập, Tập5, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội (1995).
8. Hồ chí Minh, toàn tập, Tập10, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội (2000).
9. Hồ chí Minh, toàn tập, Tập 6, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội (2002).
10. Hồ chí Minh, toàn tập, Tập 5, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội (2002).
11. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội VIII, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội (1996).
12. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội X, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội (2006).
13. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Hội nghị lần thứ 3 Khóa VIII, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội (1997).

SEVERAL ISSUES ON CADRE ARRANGEMENT FROM THE VIEWPOINTS OF MARXISM - LENINISM AND HO CHI MINH'S IDEOLOGY

La Dinh Mao

Thua Thien Hue Internal Affairs Department

SUMMARY

Viewpoints from Marxism-Leninism and Ho Chi Minh's ideology on cadres arrangement are of high value in terms of argument and reality not only in the past but also at present.

According to Marx and Engels, after obtaining ruling power, it is extremely important to build a competent revolutionary human force which is loyal to the ideology. Lenin developed Marxism creatively and paid high attention to the selection and building of professional proletarian revolutionists.

When applying Marxism-Leninism, President Ho Chi Minh took special care of cadres, and cadre arrangement for the reason that he acknowledged that cadres themselves directly brought the policies of the Party and the Government to the people and helped the people understand clearly those policies for correct implementation.

Realising the important role of cadres and cadre arrangement in the context of current international integration, the Party and Government pay constant attention to the building, and strengthening of the cadres and government officials. Therefore, attention should be given to the improvement and renovation of the policies on governmental staff and affairs, and to the standardisation of cadres, governmental staff for effective functional operations.