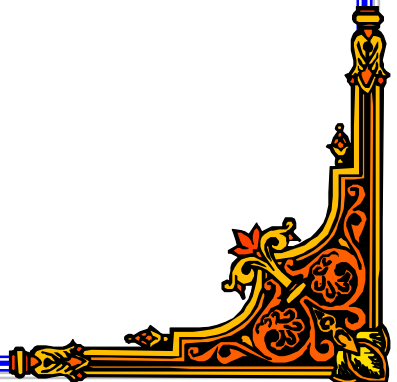




TIỂU LUẬN:

**Một số giải pháp và kiến nghị nhằm
nâng cao chất lượng của đội ngũ cán
bộ công chức ở Việt nam hiện nay**

Lời nói đầu

Mỗi chế độ xã hội muốn đứng vững và phát triển đều phải xây dựng nên bởi những con người hết lòng trung thành với chế độ, có trí tuệ và năng lực. Trong xã hội ngày nay, đó là những công chức, những người trực tiếp phục vụ chế độ. Họ là người đại diện cho Nhà nước để xây dựng và thực thi các chủ trương chính sách. Họ là nhân tố có tính quyết định đối với sự phát triển của mỗi quốc gia.

Việt Nam giờ đây đang trong thời kỳ đổi mới, những thay đổi về kinh tế xã hội đang đặt ra nhiều vấn đề cần giải quyết. Một mặt, chúng ta cố gắng huy động mọi tiềm năng để đưa đất nước trở thành một nước công nghiệp có nền kinh tế phát triển, đời sống của nhân dân được nâng cao, mặt khác, lại phải luôn tỉnh táo, cảnh giác để hướng sự phát triển này không đi chệch mục tiêu xã hội chủ nghĩa. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói: “ muốn xây dựng chủ nghĩa xã hội, trước hết phải có con người xã hội chủ nghĩa”. Cán bộ, công nhân viên chức là những người gánh trên vai trọng trách nặng nề của đất nước, vì vậy họ phải thực sự là những “con người xã hội chủ nghĩa”.

Ngay từ khi Đảng ta ra đời, vấn đề cán bộ đã được coi là mối quan tâm hàng đầu và ngày càng được chú ý. mấy năm gần đây, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều chủ trương chính sách về vấn đề cán bộ công chức nhằm củng cố, đổi mới, phát triển và nâng cao đội ngũ này. Tuy nhiên, muốn đưa ra được những chủ trương, chính sách đúng đắn và thực hiện một cách có hiệu quả, thì cùng với việc tăng cường công tác tổng kết thực tiễn cần nắm vững lý luận, đi sâu vào bản chất của khái niệm, thấy được những nét đặc thù và vai trò của cán bộ công chức đồng thời nhận rõ những thuận lợi cũng như khó khăn mà giai đoạn phát triển mới đang đặt ra cũng như yêu cầu cấp bách về việc nâng cao chất lượng đối với đội ngũ cán bộ công chức hiện nay.

Với mục đích nghiên cứu, tìm hiểu các giải pháp để nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức ở nước ta hiện nay, em xin chọn đề tài: ***“Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức ở Việt nam hiện nay”*** cho bài viết này.

Để hoàn thành bài viết này, em xin chân thành cảm ơn cô Đoàn Thị Thu Hà đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ. Tuy nhiên, vấn đề về cán bộ, công chức hết sức phong phú và phức tạp, cộng với khả năng chuyên môn có hạn nên đề tài khó có thể đề cập hết được trong một công trình mang tính chất là *“Đề án môn học”*. Vì vậy, đề tài khó tránh khỏi những khiếm khuyết. Em rất mong được sự đóng góp ý kiến của cô để cho những bài viết sau được hoàn thiện hơn.

Chương I

Tổng quan về cán bộ, công chức

I. khái niệm về cán bộ, công chức

Do tính đặc thù của các quốc gia khác nhau nên khái niệm cán bộ công chức giữa các nước cũng không hoàn toàn thống nhất. Có nước chỉ giới hạn công chức trong phạm vi quản lý Nhà nước, thi hành pháp luật. Cũng có nước quan niệm công chức bao gồm cả những người làm việc trong các cơ quan sự nghiệp thực hiện dịch vụ công. Nhìn chung, đa số các nước đều giới hạn nghiên cứu cán bộ công chức trong phạm vi bộ máy hành chính Nhà nước (Chính phủ và các cấp chính quyền địa phương); những nhà hoạt động chính trị do bầu cử hay hoạt động trong các cơ quan sự nghiệp và cơ sở kinh doanh của Nhà nước không phải là công chức.

ở nước ta, phù hợp với thể chế chính trị và tổ chức bộ máy Nhà nước, Đảng, đoàn thể, chúng ta dùng khái niệm “cán bộ, công chức”. Theo pháp lệnh cán bộ, công chức ban hành ngày 09-03-1998 và các văn bản khác của Chính phủ thì cán bộ, công chức là công dân Việt nam, trong biên chế và được hưởng lương từ ngân sách Nhà nước, bao gồm:

- Những người do bầu cử để đảm nhận chức vụ theo nhiệm kỳ trong các cơ quan Nhà nước , tổ chức chính trị - xã hội.

- Những người làm việc trong các tổ chức chính trị- xã hội và một số tổ chức xã hội - nghề nghiệp được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc phân công làm nhiệm vụ thường xuyên trong biên chế, hưởng lương từ ngân sách Nhà nước.

- Những người làm việc trong cơ quan Nhà nước, đơn vị sự nghiệp được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên trong biên chế,

hưởng lương từ ngân sách Nhà nước, được phân loại theo trình độ đào tạo, ngành nghề chuyên môn và được xếp vào một ngạch.

- Các thẩm phán, kiểm soát viên được bổ nhiệm theo luật tổ chức Toà án nhân dân, Pháp lệnh về thẩm phán và hội thẩm toà án; Luật tổ chức Viện Kiểm sát nhân dân và pháp lệnh về kiểm sát viên Viện Kiểm sát nhân dân.

- Những người làm việc trong các cơ quan thuộc quân đội, công an nhân dân mà không phải là những sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, hạ sĩ quan, binh sĩ được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao làm nhiệm vụ thường xuyên trong biên chế, hưởng lương từ ngân sách Nhà nước.

- Thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, phó Tổng giám đốc, giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng các doanh nghiệp Nhà nước.

Các tiêu chí để xác định cán bộ công chức ở Việt nam hiện nay bao gồm:

a- Là công dân Việt nam .

b- Được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc bầu cử vào làm việc trong biên chế chính thức của bộ máy Nhà nước, tổ chức chính trị – xã hội.

c- Được xếp vào một ngạch trong hệ thống ngạch bậc của công chức do Nhà nước quy định.

d- Được hưởng lương từ ngân sách Nhà nước .

Như vậy khái niệm cán bộ, công chức của ta bao hàm một phạm vi rộng hơn so với khái niệm cán bộ công chức hành chính của các quốc gia khác, phạm trù công chức của ta không giới hạn trong phạm vi nền hành chính Nhà nước, mà bao hàm cả hệ thống chính trị. Đó là đặc thù xuất phát từ chế độ chính trị của chúng ta.

ii. Phân loại cán bộ, công chức

Cán bộ, công chức được phân loại theo nhiều tiêu thức khác nhau: theo tính chất công việc mà họ đảm nhận trong các cơ quan Nhà nước, theo ngạch và bậc, công chức.

1. Phân loại cán bộ, công chức theo tính chất công việc

Theo tiêu thức này, cán bộ, công chức có thể được chia thành 4 nhóm:

1.1. Công chức lãnh đạo: là những công chức giữ cương vị chỉ huy trong điều hành công việc. Tùy theo tính chất công việc ở các vị trí khác nhau mà phân ra công chức lãnh đạo ở cấp độ cao thấp khác nhau. Công chức lãnh đạo là những người ra các quyết định quản lý, tổ chức và điều hành những người dưới quyền thực hiện công việc. Công chức lãnh đạo được giao những thẩm quyền nhất định. Thẩm quyền đó gắn với chức vụ người lãnh đạo đảm nhiệm.

1.2. Công chức chuyên gia: Là những người có trình độ chuyên môn kỹ thuật, có khả năng nghiên cứu, đề xuất những phương hướng, quan điểm và thực thi công việc chuyên môn phức tạp. Họ là những người tư vấn cho lãnh đạo, đồng thời cũng là những nhà chuyên môn tác nghiệp những công việc đòi hỏi phải có trình độ chuyên môn nhất định.

1.3. Công chức thi hành công vụ nhân danh quyền lực Nhà nước: Là những người mà bản thân họ không có thẩm quyền ra quyết định như công chức lãnh đạo. Họ là những người thừa hành công việc, thực thi công vụ. Họ được trao những thẩm quyền nhất định trong phạm vi công tác của mình khi làm phận sự. Ví dụ, các công chức làm nhiệm vụ cảnh sát, thuế vụ, hải quan, thanh tra... khi thực hiện công vụ họ có quyền bắt buộc người khác phải thực hiện luật pháp.

1.4. Nhân viên hành chính: Là những người thừa hành nhiệm vụ do các công chức hành chính giao phó. Họ là những người làm công tác phục vụ trong bộ máy Nhà nước, bản thân họ có trình độ chuyên môn kỹ thuật ở mức thấp, nên chỉ tuân thủ sự hướng dẫn của cấp trên.

2. Phân loại cán bộ, công chức theo ngạch, bậc

2.1. Ngạch cán bộ, công chức: ngạch là một khái niệm chỉ trình độ, năng lực, khả năng chuyên môn và ngành nghề của cán bộ công chức. Bất cứ một người cán bộ nào, sau khi được chính thức tuyển dụng, đều được xét vào một ngạch nhất định. Người ta căn cứ vào quá trình đào tạo, khả năng chuyên môn nghiệp vụ để phân loại cán bộ công chức theo các ngạch khác nhau và có chức danh tiêu chuẩn riêng.

Hiện nay, cán bộ, công chức trong bộ máy Nhà nước ta được xếp theo các ngạch: nhân viên, cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp và cố vấn, theo quyết định số 414/TCCP-VC ngày 29-5-1993.

Thực ra tên gọi các ngạch chỉ là qui ước. Vấn đề quan trọng là định rõ tiêu chuẩn cho từng ngạch để có căn cứ thỏa đáng xếp cán bộ công chức vào ngạch nhất định.

2.2. Bậc: mỗi ngạch lại chia làm nhiều bậc. Bậc là các thứ hạng trong một ngạch. Nếu chuyển ngạch phải được đào tạo, phải qua thi tuyển, thì việc nâng bậc trong phạm vi ngạch chỉ phụ thuộc vào thâm niên công tác, chất lượng công tác và kỷ luật của cán bộ công chức.

lìi . sự cần thiết nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong giai đoạn hiện nay

1. Chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức

Một đội ngũ cán bộ có chất lượng cao là đội ngũ có đủ bản lĩnh, phẩm chất và năng lực, nắm bắt được những yêu cầu của thời đại, có đủ tài năng, đạo đức và ý chí để thiết kế và tổ chức thực hiện những kế hoạch của tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước trên mọi lĩnh vực, bảo đảm thực hiện có kết quả những mục tiêu phát triển kinh tế – xã hội của đất nước.

1.1. Năng lực chuyên môn

- Trình độ văn hoá và chuyên môn (thông qua chỉ tiêu bậc học, ngành được đào tạo, hình thức đào tạo, ngạch, bậc công chức ...).

- Kinh nghiệm công tác (thông qua chỉ tiêu thâm niên công tác, vị trí công tác đã trải qua...).

- Kỹ năng (thành thạo nghiệp vụ, biết làm các công việc chuyên môn...).

1.2. Năng lực tổ chức quản lý

Đó là khả năng tổ chức và phối hợp các hoạt động của các nhân viên, khả năng làm việc với con người và đưa tổ chức tới mục tiêu. Năng lực này đặc biệt cần thiết và quan trọng đối với nhà quản lý, vì vậy nó hay được xem xét khi đề bạt, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo. Cách nhận biết một người có năng lực tổ chức có thể dựa vào những tiêu chuẩn mang tính định tính như:

- Biết mình, nhất là biết nhìn mình qua nhận xét của người khác.

- Biết người, nghĩa là biết nhìn nhận con người đúng với thực chất của họ và biết sử dụng họ.

- + Có khả năng tiếp cận dễ dàng với những người khác.
- + Biết tập hợp những người khác nhau vào một tập thể theo nguyên tắc bổ sung nhau.
- + Biết giao việc cho người khác và kiểm tra việc thực hiện của họ.
- Tháo vát, sáng kiến biết cần phải làm gì và làm như thế nào trong mọi tình huống, có những giải pháp sáng tạo.
- Quyết đoán, dám ra quyết định và dám chịu trách nhiệm.

1.3. Kết quả công việc đã thực hiện cả về số lượng, chất lượng, thời gian (thành tích công tác)

Do những đặc điểm của lao động quản lý, trên thực tế, người ta rất khó xác định và đo lường kết quả làm việc của cán bộ quản lý, khó xác định kết quả của cá nhân cán bộ quản lý với kết quả chung của cả nhóm hoặc tổ chức mà người đó làm việc, vì vậy khi đánh giá kết quả làm việc của cán bộ cần chú ý những điểm sau:

- + So sánh kết quả đã đạt được với chi phí bỏ ra để có được kết quả này, tức là chú ý đến hiệu quả.
- + So sánh kết quả với điều kiện thực tế của tổ chức (nguồn lực, tiềm năng, thuận lợi, khó khăn...).
- + Đặt kết quả công việc trong mối quan hệ với thời gian. Đôi khi phải nhiều năm mới thấy được kết quả của một quyết định quản lý.
- + Đặt kết quả công việc của cá nhân người cán bộ đó trong mối quan hệ với năng suất, kết quả của tập thể.

1.4. Phẩm chất, uy tín của người cán bộ

Thường bao gồm các tiêu chuẩn sau:

+ Phẩm chất chính trị (quan điểm, ý thức chính trị, trình độ chính trị, ý thức chấp hành pháp luật và kỷ luật lao động...).

+ Phẩm chất đạo đức (trung thực, cần mẫn, liêm khiết, nhân hậu, tinh thần trách nhiệm...).

+ Mức độ tín nhiệm của tập thể đối với người cán bộ. Mức độ này thường được phản ánh thông qua các chỉ tiêu như: số phiếu tín nhiệm, sự chấp hành hay phản đối của cấp dưới đối với mệnh lệnh của người đó, bầu không khí trong tập thể...

2. Sự cần thiết nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức

Đại hội lần thứ IX của Đảng đã đề ra nhiệm vụ trung tâm của cách mạng nước ta hiện nay là: *“tiếp tục nắm vững hai nhiệm vụ chiến lược xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ tổ quốc, đẩy mạnh công nghiệp hoá hiện đại hoá.*

Mục tiêu của công nghiệp hoá, hiện đại hoá là xây dựng nước ta thành một nước công nghiệp có cơ sở vật chất - kỹ thuật hiện đại, cơ cấu kinh tế hợp lý, quan hệ sản xuất tiên bộ, phù hợp với trình độ phát triển của lực lượng sản xuất, đời sống vật chất và tinh thần cao, quốc phòng, an ninh vững chắc, dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”.

Để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị đó, Đảng ta phải xây dựng ngang tầm với đòi hỏi của thực tiễn; Nhà nước phải được tổ chức và vận hành theo những nguyên tắc của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt nam của dân, do dân, vì dân; Mặt trận Tổ quốc Việt nam và các tổ chức chính trị - xã hội khác của nhân dân phải phát huy tốt hơn nữa vai trò củng cố, tăng cường khối đại đoàn kết dân tộc, quy tụ được tất cả những người Việt nam trong nước cũng

như những người đang sinh sống ở nước ngoài, phấn đấu vì mục tiêu: dân giàu , nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh...

Bất cứ cách đặt và giải quyết vấn đề nào liên quan tới vấn đề cán bộ ở nước ta hiện nay mà xa rời nhiệm vụ chính trị cơ bản trên đây đều không tránh khỏi sa vào sự trừu tượng, vô nghĩa.

Chủ trương phát triển kinh tế nhiều thành phần, theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đồng thời mở cửa quan hệ rộng rãi với nước ngoài, kể cả những nước có chế độ chính trị khác ta, kể từ khi Đảng đề xướng công cuộc đổi mới đất nước đã làm cho đối tượng quản lý đa dạng, phức tạp hơn nhiều.

Việc thừa nhận và khuyến khích các thành phần kinh tế phát triển đương nhiên làm cho cơ cấu giai cấp – xã hội trở nên đa dạng hơn. Các giai cấp, tầng lớp, các nhóm dân cư có sự biến đổi không thuần nhất, đan xen vào nhau rất phức tạp. Với sự vận động khách quan của nền kinh tế đa thành phần kéo theo là cơ cấu giai cấp - xã hội thay đổi, dần dần có thể là trong bộ máy nhà nước từ Trung ương đến cơ sở, bên cạnh phần đông là các đảng viên, các đại biểu công nhân, nông dân, trí thức như hiện nay, tỷ lệ các đại biểu khác sẽ tăng lên, có thể có một số người ngoài Đảng tham gia vào một số chức vụ lãnh đạo của cơ quan quyền lực.

Cơ chế thị trường tạo ra hàng loạt vấn đề phức tạp mới. Đó là sự thay đổi quan niệm về giá trị xã hội của con người. Đó là sự thay đổi trong lối sống của mọi bộ phận dân cư (kể cả một số cán bộ lãnh đạo, quản lý), trong đó lối sống và hưởng thụ, chạy theo đồng tiền với bất kỳ giá nào trở thành một “ dòng chảy lớn” trong xã hội, nhiều khi lấn át cả lý tưởng được hun đúc từ trong các cuộc đấu tranh cách mạng lâu dài và gian khổ của dân tộc về một xã hội công bằng, văn minh, hạnh phúc cho con người. Đó là nạn tham nhũng, buôn lậu, tệ hối lộ, biếu xén, mua chuộc người nắm quyền trong bộ máy Đảng và Nhà nước làm

mục ruồng tổ chức, làm thoái hoá biến chất cán bộ, công chức. Những điều đó không chỉ diễn ra trên bình diện xã hội, mà còn len lỏi trong quan hệ gia đình, bạn bè, đồng chí..., tác động thường xuyên và âm ỉ đến người lãnh đạo có chức, có quyền... bằng nhiều thủ đoạn vừa tinh vi vừa trắng trợn.

Đất nước ta đang tiếp nhận những vận hội lớn, đồng thời cũng đứng trước nguy cơ, thách thức lớn. Những thành tựu bước đầu quan trọng của công cuộc đổi mới đã đưa đất nước đến thời cơ phát triển mới. Đất nước đã và đang có những tiền đề cơ bản để đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập với kinh tế thế giới. Riêng trong lĩnh vực chính trị, những đổi mới trong tổ chức và phương thức hoạt động của hệ thống chính trị trong mấy năm qua bước đầu đã tạo đà và đem lại nhiều kinh nghiệm quý để tiếp tục đổi mới mạnh mẽ hệ thống chính trị, trong đó có vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ trong những năm tới.

Tuy nhiên, đất nước cũng đang đứng trước nguy cơ tụt hậu về kinh tế, chênh hướng xã hội chủ nghĩa, “quốc nạn” tham nhũng và chiến lược “diễn biến hoà bình” của kẻ thù. Các nguy cơ đó đặt ra nhiều vấn đề đối với việc đổi mới chất lượng cán bộ và công tác cán bộ.

Trong quá trình thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá, *vai trò của đội ngũ cán bộ là cực kỳ quan trọng.* Họ phải là người vạch ra kế sách để thực hiện từng mục tiêu nêu trên, đồng thời lại là người tổ chức, quản lý quá trình thực hiện và gương mẫu thực hiện những mục tiêu đó. Việc nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ vì thế càng quan trọng và cấp bách hơn. Có thể khẳng định rằng, không thể thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá thành công với một cơ chế quản lý lạc hậu, sơ cứng, với một nền hành chính vừa cồng kềnh, vừa thiếu dân chủ, không biết tôn trọng và phát huy năng lực xã hội, lại vừa lỏng lẻo, trì trệ, cửa quyền và một đội ngũ cán bộ chất lượng thấp, cơ cấu không hợp lý.

iv. nội dung công tác cán bộ, công chức

Công tác cán bộ, công chức bao gồm một số nội dung cơ bản sau:

- 1- Đánh giá cán bộ, công chức.
- 2- Quy hoạch cán bộ, công chức.
- 3- Tuyển dụng cán bộ, công chức.
- 4- Đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức.
- 5- Sử dụng cán bộ, công chức.

Chương II

Thực trạng đội ngũ cán bộ công chức hiện nay

Tính đến năm 1997, tổng số cán bộ đương chức trong hệ thống chính trị là 1.312.507 người. Trong đó, cán bộ làm công tác đảng và đoàn thể là 69.763 (5,3%); cán bộ quản lý nhà nước là 194.316 (14,8%); cán bộ sự nghiệp (giáo dục, y tế, khoa học, văn học, nghệ thuật, báo chí, thể dục, thể thao...) là 1.048.491 (79,9%). Nếu tính riêng cán bộ có học vấn từ cử nhân trở lên, thì hiện có hơn 1 triệu người. Trong đó, bộ phận có học vị (thạc sĩ, tiến sĩ và tiến sĩ khoa học) là hơn 21.700 người, bộ phận học hàm là 800 giáo sư, 3.200 phó giáo sư...

Đội ngũ cán bộ được hình thành từ nhiều nguồn: trong cách mạng dân tộc dân chủ, trong cách mạng xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc; được đào tạo ở nước ngoài (trước đây chủ yếu là các nước xã hội chủ nghĩa, sau đó là nhiều nước trên thế giới); một bộ phận của chế độ cũ ở miền Nam để lại (số này cũng được đào tạo không chỉ trong nước mà còn ở một số nước tư bản chủ nghĩa).

Chất lượng của đội ngũ cán bộ thể hiện ở phẩm chất, trình độ và năng lực thực hiện nhiệm vụ.

Nói chung, đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt từ Trung ương đến cơ sở, do được thử thách, rèn luyện trong quá trình đấu tranh cách mạng lâu dài, gian khổ, nên đại bộ phận có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu, con đường mà Đảng, Bác Hồ và nhân dân đã lựa chọn. Bản lĩnh ấy trước hết thể hiện tập trung ở vai trò lãnh đạo chính trị của Đảng ta - *xây dựng đường lối cho công cuộc đổi mới*. Công cuộc đổi mới bắt đầu từ những đòi hỏi của cuộc sống thực tiễn, đồng thời cũng được khơi nguồn, thúc đẩy bởi đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ tầm cỡ chiến lược - những người có tư duy nhạy bén về chính trị có thể phát hiện kịp thời những vấn đề nảy sinh, từ đó mà hoạch định đường lối và chính sách đổi mới phù hợp. Không có sự đổi mới đó thì không có sự đổi mới khác.

Về đạo đức và lối sống, số đông cán bộ vẫn giữ được đạo đức, lối sống lành mạnh, gắn bó với nhân dân. Trong hoàn cảnh kinh tế thị trường, môi trường xã hội rất phức tạp, bên cạnh mặt tích cực thì mặt trái của nó hàng ngày, hàng giờ tác động tiêu cực không nhỏ đến xã hội, nhiều cán bộ đã phải bươn chải, gian khổ đấu tranh, vượt lên những sự cám dỗ và dục vọng của bản thân. Họ đã phát huy tính tích cực lao động, làm giàu chính đáng; động viên nhân dân làm giàu đi đôi với xóa đói giảm nghèo. Không ít những tấm gương sáng của cán bộ về đạo đức và lối sống, không mắc phải những tiêu cực xã hội, mà còn có ý thức đi đầu, ngăn chặn tiêu cực, làm lành mạnh hóa môi trường xã hội. Họ giữ được lòng trung thực và là hạt nhân đoàn kết quần chúng, hăng hái đấu tranh chống tham nhũng, quan liêu.

Trình độ của cán bộ sau hơn 15 năm đổi mới đã được nâng cao một cách rõ rệt. Trình độ đó không chỉ do thực tế của sự chuyển đổi cơ chế “thúc đẩy”, mà còn do sự chủ động của công tác cán bộ và ý thức vươn lên của bản thân người cán bộ.

Theo thống kê của ban tổ chức trung ương, trong ban chấp hành trung ương khóa IX, số ủy viên có trình độ lý luận cao cấp chiếm 88,23%, số có trình độ chuyên môn từ cao đẳng, đại học trở lên chiếm 82,35%. Trưởng ban và trưởng cơ quan đảng có trình độ lý luận chính trị cao cấp là 100%, trình độ chuyên môn từ cao đẳng, đại học trở lên 100%, học quản lý kinh tế 42,9%, học quản lý nhà nước 71%. Với Phó ban và cấp tương đương, trình độ lý luận chính trị cao cấp 89,9%; trình độ chuyên môn từ cao đẳng, đại học trở lên 87,1%; học quản lý kinh tế 22,0%; học quản lý nhà nước 27,1%. Bộ trưởng và trưởng cơ quan nhà nước, trình độ lý luận chính trị cao cấp 76,3%; trình độ chuyên môn từ cao đẳng, đại học trở lên 84,2%; học quản lý kinh tế 31,6%; học quản lý nhà nước 21,1%. Với thứ trưởng và cấp tương đương, trình độ lý luận chính trị cao cấp 75,2%; trình độ chuyên môn từ cao đẳng, đại học trở lên 88,5%; học quản lý kinh tế 38%; học quản lý nhà nước 33,2%. ở cấp tỉnh và Thành phố số có trình độ đại học và trên đại học 55,9%. ở cấp huyện, số cán bộ có trình độ đại học và trung học là 46,7%. Còn ở cấp xã phường, trình độ đại học và trung học là 12,9%.

Phương pháp tư duy của cán bộ cũng được nâng lên. Đó là tính biện chứng trong nhìn nhận các quá trình xã hội ; là sự kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, lưu tâm đến sự biến động của thực tiễn; đặt đơn vị, địa phương mình trong tổng thể của đất nước, tỉnh, ngành...; chú ý đến kế hoạch và hạch toán của hoạt động lãnh đạo và quản lý chuyên môn...

Những yếu tố về phẩm chất và trình độ đưa đến năng lực tương ứng của cán bộ. Thực tế của công cuộc đổi mới cho phép chúng ta nhận định rằng năng lực tiềm năng của đội ngũ cán bộ nước ta là to lớn. Điều này thể hiện trước hết ở việc định ra đường lối phát triển của đất nước, địa phương, ngành... Những Văn kiện, Nghị quyết của các cấp ủy đảng, nhất là của Trung ương mang tầm trí tuệ cao, vừa có lý luận vừa có thực tiễn, mang tính chiến lược, đồng thời có nhiều giải pháp chỉ đạo thực tiễn. Từ các nhà lý luận, cán bộ chỉ đạo thực tiễn

đến các đảng viên bình thường đều cảm thấy các Văn kiện gần đây rất đúng đắn, sáng tạo thiết và thực.

Trong những năm đổi mới, việc xây dựng hiến pháp, pháp luật cũng có nhiều tiến bộ. Vấn đề không chỉ ở số lượng các văn bản quản lý được tích cực soạn thảo, mà còn ở chất lượng của công tác lập pháp, thể hiện năng lực của cán bộ quản lý nhà nước được nâng cao.

Quan trọng hơn là năng lực lãnh đạo và quản lý của đội ngũ cán bộ đạt hiệu quả và đã được chứng minh trong thực tiễn. Trong bối cảnh lịch sử phức tạp và đầy thử thách, đất nước ta đã đứng vững, công cuộc đổi mới tiếp tục phát triển và thu được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa quan trọng. Nước ta đã ra khỏi khủng hoảng kinh tế xã hội. Nhiệm vụ đề ra cho chặng đường đầu của thời kỳ quá độ là tạo tiền đề cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã cơ bản hoàn thành, cho phép chuyển sang thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Ngay trong năm 1998, trong tình hình hết sức khó khăn, chúng ta vẫn đạt được GDP khoảng 6%, chính trị, kinh tế – xã hội ổn định, sự nghiệp văn hóa giáo dục, y tế tiếp tục phát triển, đời sống của nhân dân được cải thiện và giàu có hơn...

Từ phẩm chất chính trị, từ tinh thần độc lập tự chủ và ý thức trách nhiệm cao mà phần lớn cán bộ đã hăng hái hoạt động thực tiễn, lãnh đạo nhân dân và bản thân mình đã đi đầu thực hiện đường lối và chính sách đổi mới một cách năng động và sáng tạo. Điều này, một mặt, do yêu cầu của thực tiễn sống động của bước chuyển đổi từ cơ chế cũ sang cơ chế mới, mặt khác phải kể đến kết quả của công tác cán bộ trong việc đào tạo, rèn luyện cán bộ.

Những ưu điểm trên có thể nhận thấy ở mọi bộ phận trong đội ngũ cán bộ nước ta. Tuy nhiên, ở mỗi bộ phận ấy có mức độ và biểu hiện cụ thể khác nhau. Các thành tựu của công cuộc đổi mới đã chứng tỏ chúng ta có một đội

ngũ cán bộ vững vàng, sáng tạo và chính qua quá trình đổi mới mà đội ngũ này ngày càng trưởng thành cả về số lượng và chất lượng.

Bên cạnh những ưu điểm và sự trưởng thành nêu trên, chuyển sang thời kỳ đổi mới, trước những yêu cầu nhiệm vụ mới, trong bối cảnh có nhiều thử thách, đội ngũ cán bộ cũng bộc lộ một số mặt yếu kém, khuyết điểm.

Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII đã thẳng thắn chỉ ra những yếu kém này của đội ngũ cán bộ. Từ đó đến nay, thời gian chưa dài, việc triển khai thực hiện nghị quyết đang tiếp tục và chỉ có thể đạt đến kết quả cao cùng với việc thực hiện và đổi mới tổng thể nhiều mặt hoạt động khác của xã hội. Do vậy những yếu kém của đội ngũ cán bộ vẫn còn tồn tại, chưa khắc phục được nhiều; Có mặt có những điểm còn xấu hơn, tệ hại hơn. Điều này chính Đảng ta trong những văn bản mới đây cũng đã lưu ý: “Tham nhũng, tiêu cực và tệ nạn xã hội là những vấn đề gay gắt chưa được ngăn chặn, đẩy lùi mà tiếp tục phát triển. Tình trạng thiếu kỷ luật, kém kỷ cương trong bộ máy đảng và nhà nước từ trên xuống dưới chưa được khắc phục”. Trung ương yêu cầu: “Nâng cao chất lượng hiệu lực lãnh đạo, chỉ đạo điều hành và tổ chức thực hiện, khắc phục tình trạng quan liêu, bệnh hình thức ở mọi cấp, mọi ngành, tạo chuyển biến thực sự về kỷ luật và kỷ cương trong bộ máy Đảng và Nhà nước”. Những yếu kém của một bộ phận cán bộ hiện nay có thể tóm tắt ở 3 sự “hóa” là: “thoái hóa”, “phân hóa” và “tha hóa”.

- Một là, sự “thoái hóa”. “Thoái hóa” của cán bộ là làm mờ đi làm biến dạng hệ thống giá trị và những tiêu chuẩn đích thực của đội ngũ cán bộ. Thoái hóa có thể tìm thấy cả ở trong phẩm chất, trình độ, năng lực của cán bộ.

Biểu hiện của sự thoái hóa về tư tưởng là giao động về lý tưởng, nhận thức mơ hồ chủ nghĩa Mác – Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và chủ nghĩa xã hội, giảm sút niềm tin vào chế độ ta, hoài nghi về đường lối của Đảng, tính đảng, ý thức tổ chức kỷ luật đảng kém, tính chiến đấu, ý thức phê bình và tự phê bình

giảm sút... Biểu hiện rõ nhất là lúc chủ nghĩa xã hội ở Liên Xô và Đông Âu sụp đổ. Đến nay, sau những năm đổi mới thắng lợi mức độ thoái hóa này không như trước nhưng vẫn là hiện tượng đáng chú ý ở một số cán bộ.

Trong thực tiễn sự thoái hóa này thường dẫn đến tình trạng có khi nói theo nghị quyết nhưng làm thì không đúng; Có vẻ quán triệt những quan điểm và nguyên tắc cơ bản của công cuộc đổi mới nhưng không muốn vận dụng cụ thể vào lĩnh vực của mình; Nói sáng tạo trong lãnh đạo quản lý nhưng thật ra thì lại bảo thủ, giáo điều, dập khuôn nước ngoài; Nhân danh cái chung và tích cực với công việc cụ thể chỉ khi có lợi cho địa vị và toan tính cá nhân, cục bộ của mình; Tỏ vẻ công tâm vô tư nhưng có dịp là móc ngoặc, chạy chọt, như là chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ, chạy lợi, chạy bằng cấp, chạy tội...

Sự thoái hóa về tư tưởng đã từng được báo động và chỉ ra trong không ít văn bản của Đảng. Nhưng nhiều cán bộ không thấy hết tác hại của nó hoặc biết nhưng thờ ơ không dám phê bình và đấu tranh với nó.

Biểu hiện của sự thoái hóa về đạo đức và lối sống là lợi dụng chức quyền và lợi thế của công vụ và những khe hở trong cơ chế chính sách để tham nhũng, buôn lậu, làm giàu bất chính, tiêu xài lãng phí của công, lối sống buông thả thiếu tình nghĩa, thờ ơ trước nỗi khổ của nhân dân và những tiêu cực của xã hội...

đáng chú ý là sự thoái hóa về đạo đức thường đi liền với bất mãn cá nhân, dễ bị những lực lượng xấu lợi dụng để dẫn người cán bộ đến sự biến chất hoàn toàn - Đó là sự tha hóa.

Biểu hiện của sự thoái hóa về năng lực trình độ là lúng túng trong việc hoạch định các chủ trương kế hoạch công tác trong việc thực hiện nghị quyết của Đảng. Nhiều vụ việc sự kiện tình huống xảy ra không xử lý được, đùn đẩy, dựa dẫm lẫn nhau.

Trong khi sự vận động phát triển của xã hội, của đất nước ngày càng đòi hỏi năng lực trí tuệ cao của đội ngũ cán bộ thì có những cán bộ chững lại, dậm chân tại chỗ, bằng lòng với kiến thức, trình độ của mình, lười học, lười suy nghĩ. Mức độ phấn đấu vươn lên, sự tiến bộ của bản thân không theo kịp với sự phát triển của xã hội, về thực chất đó là sự thụt lùi hay là sự thoái hóa. Điều này dẫn đến sự thoái hóa về vị thế, tức là mất đi hoặc mờ đi cái danh cán bộ của mình. Một cá nhân được trở thành cán bộ, ngoài việc được bầu được tiến cử ra thì cái quan trọng là làm đúng và làm đủ chức năng nhiệm vụ của mình; trình độ, kiến thức,, năng lực lãnh đạo và quản lý không đáp ứng được nhu cầu.

Nếu như trong phần ưu điểm của cán bộ có nói đến số đông cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt có bản lĩnh chính trị vững vàng, đổi mới tư duy về chính trị để hoạch định đường lối, chính sách đúng đắn, thì ở đây lại cần phải nói rằng, việc chỉ đạo, điều hành thực hiện nghị quyết là khâu yếu kém lớn. Điều này một mặt là do việc quán triệt nghị quyết chưa tốt, trong cán bộ có phần thiếu thống nhất cao và nhận thức không thấu đáo đường lối nghị quyết của đảng; mặt khác là do trình độ năng lực tổ chức thực hiện của đội ngũ cán bộ còn yếu kém, chưa tương xứng với yêu cầu.

Hai là, sự “phân hoá”. “Phân hoá” ở đây muốn nói đến những phân hoá mang tính tiêu cực, sự chia rẽ, mất đoàn kết.

Biểu hiện điển hình của sự phân hoá này là bè phái, ê kíp, co cụm liên kết với nhau, gây chia rẽ nội bộ. Một bộ phận cán bộ quan liêu, vô trách nhiệm, cục bộ địa phương, sống xa cách nhân dân, công thần, địa vị, coi thường quần chúng, thậm chí trở thành những “ông quan cách mạng”. Cán bộ lãnh đạo ít tự phê bình và không thích người khác phê bình mình, tính chiến đấu kém. Trong sinh hoạt Đảng có tình trạng nể nang, né tránh, không nói thẳng, nói thật, nhưng trong thực tế thì liên kết ngầm, chống đối nhau, nghi kỵ lẫn nhau. Quan hệ đồng chí nhiều khi bị chức vụ, cấp bậc, lợi lộc, tiền bạc chi phối. Một số có tham

vọng cá nhân, kèn cựa địa vị, xu nịnh, cơ hội, không trung thực, gây mất đoàn kết nội bộ, vi phạm nghiêm trọng nguyên tắc tập trung dân chủ...

Ba là, sự “tha hoá”. “Tha hoá” là tiêu cực ở mức cao nhất của cán bộ, là “đoạn đường cuối” của thoái hoá và những phân hoá tiêu cực trong đội ngũ cán bộ. ở đó thoái hoá đạo đức đã trở thành suy đồi, và gây hại nghiêm trọng.

Tham nhũng, hối lộ, nếu không ngăn chặn, sớm hay muộn cũng dẫn đến tha hoá, hơn nữa là một sự tha hoá đáng sợ nhất.

Điều đáng suy nghĩ là, tình trạng nêu trên có ở nhiều cấp độ khác nhau. Ví như, trước đây, tham nhũng cứ tưởng chỉ gắn với cán bộ có chức quyền và ở lĩnh vực kinh tế, vật chất, thì nay có thể thấy tham nhũng ở cả trong hoạt động khoa học, dịch vụ y tế, truyền bá giáo dục, ở cả dân sự cũng như quân sự.

Thực trạng những mặt mạnh và ưu điểm, cũng như những yếu kém của đội ngũ cán bộ là do nhiều nguyên nhân. Trước hết, nguyên nhân của những mặt mạnh là:

Nhìn chung, Đảng ta luôn luôn chăm lo đến đào tạo đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ. Những mặt mạnh và ưu điểm của cán bộ hiện nay là kết quả của sự chăm lo và quan tâm ấy và điều này có tính lịch sử lâu dài, sâu sắc.

Nếu con người là sản phẩm của lịch sử, thời thế tạo ra anh hùng, thì đội ngũ cán bộ có được như hôm nay là do được sinh ra và đào luyện trong thực tế gian khổ, nhưng phong phú và hào hùng của cách mạng Việt nam.

Nhân dân Việt nam có truyền thống tốt đẹp là yêu nước, đoàn kết, lao động cần cù, sáng tạo, nhân ái... và những truyền thống đó vẫn đang được giữ gìn, phát huy. Cái “nền xã hội” ấy là khởi nguồn vô tận sinh ra những người tài, là cái nôi sản sinh ra lớp cán bộ cách mạng Việt nam. Con người Việt nam hiện

nay và đội ngũ cán bộ nói riêng chịu ảnh hưởng sâu sắc truyền thống tốt đẹp của dân tộc.

Để có những mặt mạnh và ưu điểm trong những vấn đề cơ bản như hiện nay, phải kể đến yếu tố con người – tức đội ngũ cán bộ. Đông đảo cán bộ đã kế thừa được truyền thống cách mạng của Đảng và của dân tộc, noi gương Bác Hồ, ý thức được trách nhiệm cao cả của người cán bộ, vượt mọi khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ...

Những yếu kém của đội ngũ cán bộ cũng do nhiều nguyên nhân:

- Thực hiện công cuộc đổi mới, đó là một bước ngoặt lớn từ cơ chế cũ sang cơ chế mới. Bước ngoặt này đã tạo ra yêu cầu và thời cơ để con người Việt nam, cán bộ ta vươn lên. Thế nhưng, một số cán bộ không chủ động, tự giác phấn đấu, học tập, vươn lên, lại bằng lòng, thoả mãn với hiện tại, cho nên trở thành lạc hậu, không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

- Nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần, vận động theo cơ chế thị trường, một mặt thúc đẩy sản xuất phát triển, mặt khác, sinh ra nhiều mặt trái tác động xấu đến đội ngũ cán bộ.

- Sau khi thống nhất nước nhà, hậu quả chiến tranh vẫn còn nặng nề, thì lại xảy ra cuộc khủng hoảng kinh tế – xã hội kéo dài, ảnh hưởng rất lớn đến đời sống, tinh thần cán bộ và nhân dân.

- Vào những năm 90, sự sụp đổ của Liên Xô và các nước xã hội chủ nghĩa Đông Âu là “cú sốc” lớn đối với nhiều cán bộ ta, tác động trực tiếp đến tư tưởng chính trị và tinh thần của cán bộ.

- Đồng thời, các thế lực phản động trong và ngoài nước đẩy mạnh âm mưu “diễn biến hoà bình”, tuyên truyền “đa nguyên hoá chính trị”, “tư nhân

hoá kinh tế"... và dùng các thủ đoạn cám dỗ đủ loại... hòng làm biến chất xã hội và làm tha hoá đội ngũ cán bộ.

- Trong điều kiện chuyển sang cơ chế mới, nhưng nhiều chủ trương, chính sách, pháp luật còn chưa đầy đủ, chưa đồng bộ và còn sơ hở, nhất là lĩnh vực kinh tế, một mặt đã làm hạn chế sự phát triển nói chung, mặt khác làm nảy sinh các hiện tượng tiêu cực của cán bộ.

- Một nguyên nhân quan trọng là sự yếu kém của đội ngũ cán bộ nảy sinh từ những yếu kém, khuyết điểm của công tác tổ chức cán bộ, thiếu chủ động, tùy tiện, thiếu kiên quyết và kịp thời trong xử lý công việc...

- Về phía bản thân người cán bộ, nguyên nhân đầu tiên phải kể đến là không ít người đã thiếu gương mẫu, không tự nghiêm khắc với mình, thiếu sự tu dưỡng và rèn luyện, thiếu tinh thần trách nhiệm, chỉ lo vun vén cá nhân, kèn cựa địa vị, tham quyền cố vị, cơ hội, lợi dụng kẽ hở của cơ chế, chính sách, lạm dụng quyền lực để mưu lợi cho bản thân... đã để cho chủ nghĩa cá nhân chi phối. Một bộ phận cán bộ thiếu bản lĩnh, không dám đấu tranh phê và tự phê, để cho kẻ xấu lợi dụng lôi kéo. Một số cán bộ "công thần", bất mãn... nói và làm một cách tùy tiện, gây ảnh hưởng xấu cho sự nghiệp chung. Còn nhiều cán bộ thiếu ý chí vươn lên, ít quan tâm đến học tập chính trị, nghiên cứu đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước.

Chương III

Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay

Nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức trước hết phải do chính bản thân từng người cán bộ quyết định.

Bất cứ công việc gì, nhân tố bên trong cũng đóng vai trò quyết định. Việc nâng cao chất lượng cán bộ trước hết phải do chính bản thân mỗi người cán bộ quyết định.

Là chủ thể có ý thức, lại có quyền lực trong quá trình hoạt động, mỗi cán bộ có liên quan, ảnh hưởng và tác động đến nhiều thành viên khác, là người trực tiếp hướng dẫn, giáo dục, vận động quần chúng thực hiện chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, là tấm gương đối với mọi người. Vì vậy, muốn nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, trước hết, mỗi người cán bộ phải tự nâng cao chất lượng của chính mình, phải tự giáo dục bản thân mình, tự giác học tập rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, tự giác ghép mình vào tổ chức. Nếu mỗi người cán bộ không thực sự cầu thị, thiếu ý chí phấn đấu, không tự kiểm tra, tự phê bình và không kiên quyết, tự giác sửa chữa những khuyết điểm của chính mình thì những tác động của công tác cán bộ sẽ ít tác dụng. Cấp uỷ chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, nhưng cấp uỷ cũng chính là cán bộ. Phải dựa vào dân để nâng cao chất lượng cán bộ, nhưng nhân dân không thể làm thay cán bộ.

Trong tình hình hiện nay, khi mà trình độ dân trí ngày càng được nâng cao, khi mà những giá trị chuẩn mực đạo đức xã hội đang bị xâm phạm thì quần chúng càng đòi hỏi tính tiên phong gương mẫu, tính tự giác của người cán bộ

cao hơn. Trong khi mặt trái của cơ chế thị trường đang tác động xấu đến mọi lĩnh vực hoạt động thì càng cần phải có ý chí cao, bản lĩnh vững vàng và sự tu dưỡng thường xuyên trong mọi lúc, mọi nơi của mỗi người cán bộ. Chỉ khi nào người cán bộ thực sự tự giác kiểm tra mọi hoạt động của chính mình, luôn nghiêm khắc với bản thân mình, tự ý thức trong việc rèn luyện mình thì lúc đó việc nâng cao chất lượng cán bộ mới có thể đạt hiệu quả.

Thực trạng cán bộ công chức nói ở phần trên có nhiều nguyên nhân, nhưng nguyên nhân chủ yếu là từ công tác cán bộ. Do đó để đạt được mục tiêu nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức, cần tập trung vào những phương hướng giải pháp cơ bản sau đây:

1. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện cán bộ

Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, trước hết, phải bắt đầu từ việc chăm lo đào tạo, bồi dưỡng, giáo dục và rèn luyện cán bộ. Đó là chìa khóa của việc nâng cao chất lượng cán bộ.

Trong thời kỳ mới, công tác quy hoạch , đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện cán bộ cần tập trung vào một số vấn đề sau đây:

1. Đổi mới cách thức, quy trình thực hiện quy hoạch cán bộ

Về mặt nhận thức ,cần khẳng định phải có quy hoạch cán bộ, phải đưa công tác quy hoạch cán bộ trở thành nhiệm vụ thường xuyên của các cấp uỷ Đảng. Các cấp uỷ Đảng, thủ trưởng và cơ quan tổ chức cán bộ cần tổng kết đánh giá kết quả, tìm nguyên nhân, bổ sung kịp thời những khiếm khuyết trong việc thực hiện quy hoạch cán bộ của cấp mình. Có sự phối hợp đồng bộ giữa cấp trên và cấp dưới, giữa cấp uỷ Đảng với cơ quan tổ chức cán bộ và các tổ chức đoàn thể nhân dân. Có kết luận cụ thể về mức phấn đấu, trưởng thành của

cán bộ trong diện quy hoạch. Kịp thời bố trí, sử dụng cán bộ trong diện quy hoạch, khi họ đang có xu hướng phát triển đi lên.

Việc lựa chọn cán bộ đưa vào diện quy hoạch là khâu rất quan trọng trong quy hoạch cán bộ. Muốn lựa chọn đúng cán bộ đưa vào diện quy hoạch, cần rà soát, đánh giá toàn bộ đội ngũ cán bộ, phát hiện mặt mạnh, mặt yếu của từng cán bộ trong phạm vi cấp mình. Căn cứ vào yêu cầu, chức trách của từng vị trí, chức danh mà lựa chọn cho phù hợp, đủ tiêu chuẩn.

Khi đã lựa chọn được cán bộ đưa vào diện quy hoạch thì vấn đề đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, kiểm tra, quản lý cán bộ lại là khâu quyết định. Công tác quy hoạch phải gắn chặt với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Căn cứ vào mặt mạnh, mặt yếu của cán bộ, căn cứ vào yêu cầu công việc mà tiến hành đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cho phù hợp.

Nếu làm tốt khâu quản lý, kiểm tra sẽ góp phần nâng cao chất lượng phân đấu của cán bộ, hạn chế được “roi vãi”, “thất thoát” cán bộ trong diện quy hoạch.

Để thực hiện tốt quy hoạch cán bộ, bản thân thủ trưởng, cấp uỷ phải thật sự công tâm, khách quan, mạnh dạn đề bạt những người có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ, dù người đó còn trẻ.

2. Đổi mới chương trình, nội dung đào tạo.

Đây là vấn đề cốt lõi của công tác đào tạo, bồi dưỡng, là nhân tố quyết định chất lượng cán bộ. Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ cần quán triệt phương châm lý luận gắn với thực tiễn, học đi đôi với hành, đảm bảo hiệu quả và thiết thực.

Chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải kết hợp trang bị kiến thức nghiệp vụ với việc nâng cao tổ chất chính trị, đạo đức, kiến thức pháp luật

và kỹ năng thực hành cho cán bộ ,...Trang bị kiến thức vừa rộng, vừa sâu, kết hợp kiến thức cơ bản và kiến thức chuyên ngành,...Tóm lại là đào tạo toàn diện.

Để thực hiện được yêu cầu đó phải đổi mới nội dung, chương trình đào tạo trong hệ thống giáo dục, đào tạo quốc dân. Chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng nên phân thành ba khối kiến thức: kiến thức cơ bản và cơ sở, kiến thức nghiệp vụ chuyên ngành và kiến thức bổ trợ. Thời gian đào tạo được phân thành hai giai đoạn cơ bản: giai đoạn đầu học các môn học cơ bản, cơ sở, đào tạo chung cho các loại đối tượng. Sau đó, căn cứ vào quy hoạch cán bộ của các cơ sở cử người đi học và căn cứ vào năng lực, sở trường của đối tượng đang học mà phân ra các lớp chuyên ngành.

Tăng cường, mở rộng và đa dạng hoá các loại hình đào tạo. Tập trung chủ yếu vào hai loại hình cơ bản là đào tạo tập trung và đào tạo tại chức. Đào tạo tập trung, chính quy sẽ là hình thức đào tạo chủ yếu. Kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo trong trường và đào tạo, rèn luyện trong thực tế. Phải coi đào tạo trong thực tế là khâu bắt buộc trong chu trình đào tạo cán bộ.

Các hình thức bồi dưỡng chỉ tập trung cho việc bổ túc kiến thức nghiệp vụ, bồi dưỡng chuyên đề, nghị quyết, chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước.

3. Tổ chức lại hệ thống đào tạo

Phương hướng tổ chức lại hệ thống đào tạo là phải xây dựng các cơ sở đào tạo thành những trung tâm khoa học lớn, có trang thiết bị hiện đại, có trình độ chuyên môn cao , là nơi đào tạo và cung cấp đủ nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của thời kì đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Hệ thống các cơ sở đào tạo cần được tổ chức theo hướng gọn, nhẹ, tập trung được sự chỉ đạo, quản lý chặt chẽ

Để thực hiện được điều đó cần tổ chức, sắp xếp lại các cơ sở đào tạo hiện có, thu gọn các đầu mối đào tạo của các bộ, ngành, các trường đoàn thể, không để người học phải học đi học lại nhiều vòng, chồng chéo, trùng lặp gây lãng phí sức người và sức của.

4. Đổi mới công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Công tác quản lý đào tạo quyết định đến chất lượng đào tạo, và do đó quyết định đến chất lượng cán bộ. Cần tập trung vào khâu chỉ đạo, quản lý nội dung, chương trình đào tạo đối với các học viện, các trường đại học, các trường chính trị tỉnh, các phân viện thuộc Học Viện chính trị Quốc Gia Hồ Chí Minh và các trung tâm khác. Rà soát lại hệ thống quy chế, quy định theo tiêu chuẩn quốc gia. Hệ thống này phải có hiệu lực và được thi hành thống nhất trong toàn bộ các cơ sở đào tạo cán bộ. Quyết định rõ chức năng, quyền hạn của các cơ sở, từ vấn đề chiêu sinh, thi cử, đến cấp phát văn bằng, chứng chỉ,... tránh tình trạng mỗi cơ sở đào tạo có quy chế riêng. Chân chỉnh lại các quy chế thi, kiểm tra theo hướng chặt chẽ cả “đầu vào” và “đầu ra”. Khắc phục tình trạng người học quan niệm đã đi học là chắc chắn tốt nghiệp, đã qua đầu vào thì chắc chắn sẽ ra.

5. Chăm lo xây dựng đội ngũ giáo viên, tăng cường cơ sở vật chất cho các cơ sở đào tạo theo hướng hiện đại hoá

Cần tăng cường đủ số lượng giáo viên để đảm nhiệm công tác giảng dạy. Xây dựng đội ngũ chuyên gia giỏi hàng đầu ngành của các môn học, phát triển các khoa học chuyên sâu đạt trình độ tiên tiến, hiện đại. Có chính sách thu hút số sinh viên giỏi ở các trường đại học, các cán bộ đang công tác thực tiễn vào làm giảng dạy ở hệ thống đào tạo cán bộ. Chú trọng nâng cao chất lượng toàn diện, trước hết là chất lượng chính trị (trình độ, bản lĩnh, lập trường chính trị) của đội ngũ giáo viên ở các học viện, các trường đại học, các trường chính trị tỉnh, thành, các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng của các bộ ngành. Tiến hành tiêu chuẩn hoá đội ngũ giáo viên. cần có chính sách đãi ngộ tốt đối với đội ngũ giáo

viên các trường đào tạo cán bộ của Đảng. Tăng cường đầu tư kinh phí, nâng cấp các cơ sở đào tạo, tiến tới hiện đại hoá các phương tiện kỹ thuật dạy học; coi đầu tư cho đào tạo cán bộ là đầu tư cho “cái gốc” của tương lai.

II. Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện các quy chế, quy trình công tác cán bộ, thực hiện tiêu chuẩn hoá cán bộ

Trước mắt, cần xây dựng và hoàn chỉnh một số quy trình, quy chế đối với các hoạt động có vị trí quan trọng và đang có nhiều phức tạp, nhằm thúc đẩy nhanh việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ.

1. Tập trung xây dựng, hoàn chỉnh quy trình, quy chế đánh giá cán bộ

Đánh giá cán bộ là khâu rất quan trọng trong công tác cán bộ. Yêu cầu của quy trình, quy chế đánh giá cán bộ phải thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công tâm. Việc đánh giá cán bộ dứt khoát phải do tập thể cấp uỷ Đảng đánh giá và kết luận. Kết quả đánh giá phải được công khai cho mỗi cán bộ, không để tình trạng “nửa kín, nửa hở”, gây nên tâm trạng hoang mang và kể hờ để các phần tử xấu lợi dụng, bôi nhọ cán bộ.

Đánh giá cán bộ là việc khó, do vậy phải gắn vào tiêu chuẩn chức danh, chức trách của cán bộ, gắn vào công việc cụ thể, hoàn cảnh cụ thể và gắn với cơ chế chính sách, phân tích cụ thể điều kiện, hoàn cảnh mà cán bộ hoạt động. Phải căn cứ vào mối quan hệ, thái độ đối với quần chúng và việc chấp hành nghiêm túc các nghị quyết của Đảng. Xây dựng các tiêu chí đánh giá, thang đánh giá cho từng chức danh, từng cương vị càng cụ thể càng tốt. Tiêu chí quan trọng nhất, chủ yếu nhất là uy tín và hiệu quả công việc thực tế. Phải căn cứ vào kết quả công việc và khả năng phát triển của mỗi người cán bộ. Tránh tình trạng đánh giá chung chung “dăm câu, ba điều” chiếu lệ hoặc tình trạng “dĩ hoà vi quý”

Mọi cán bộ đều phải được đánh giá thường xuyên, định kỳ. đối với cán bộ trước khi được đề bạt bổ nhiệm, cần phải được đánh giá cụ thể, kết luận rõ ràng và có hồ sơ lưu giữ kết quả đánh giá để theo dõi, kiểm tra mức độ phấn đấu của cán bộ trên cương vị mới.

2. xây dựng quy chế tuyển chọn cán bộ mới

Tuyển chọn cán bộ là khâu quan trọng để thu hút, phát hiện người có tài đức, đủ điều kiện đáp ứng yêu cầu chức trách của công việc đặt ra.

Việc phát hiện, lựa chọn đúng đắn nhân tài tùy thuộc vào việc xây dựng các quy trình, quy chế tuyển chọn cán bộ.

Quy chế tuyển chọn cán bộ cần quán triệt qua điểm trọng dụng người có tài, có đức thực sự, không câu nệ vào bằng cấp, cơ cấu, quá trình cống hiến hay thành phần xuất thân,... Mọi người đều được bình đẳng trong việc lựa chọn vào cương vị lãnh đạo. Mọi người đều có quyền và có điều kiện được bộc lộ phẩm chất, tài năng của mình. Ai có tài, có đức phải được trọng dụng. Khắc phục tư tưởng “sống lâu lên lão làng”, tư tưởng đả người cấp, thứ bậc theo kiểu phong kiến. Việc tuyển chọn cán bộ thời kỳ mới phải đảm bảo tính khách quan, trung thực, khắc phục tình trạng “ô dù”, cảm tình, “ê kíp”, bè phái, cục bộ, kéo bè, kéo cánh hoặc đưa họ hàng thân thích vào bộ máy. Xây dựng quy chế tuyển chọn cán bộ vào cương vị công tác cũng cần quán triệt quan điểm dựa vào quần chúng để lựa chọn nhân tài cho Đảng cho đất nước. Bất kỳ một vị trí, một cương vị nào đều được giới thiệu công khai, rộng rãi yêu cầu, tiêu chuẩn, điều kiện cần thiết để mọi người có thể tham gia ứng cử, thi tuyển một cách dân chủ.

Cùng với việc thực hiện chế độ thi tuyển kết hợp với các hình thức khác như khuyến khích cán bộ có thành tích xuất sắc, khuyến khích và kích thích cán bộ đến những vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa công tác nhằm thu hút cán bộ cho vùng đang thiếu cán bộ. Đồng thời thực hiện nghiêm chế độ thưởng phạt

đối với cán bộ có thành tích hoặc bị khuyết điểm, làm cho độ ngũ cán bộ luôn luôn được sàng lọc, được bổ sung, tăng cường sự điều tiết giữa các khu vực, các ngành, điều tiết giữa “đầu vào” và “đầu ra”, tạo ra sự cân đối trong đội ngũ cán bộ.

3. Thực hiện nghiêm túc quy trình, quy chế bầu cử, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ.

Việc bầu cử bổ nhiệm và sử dụng cán bộ phải đảm bảo thực sự dân chủ, phát huy hết trí tuệ tập thể. Bầu cử, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ phải đảm bảo đúng lúc, đúng việc, đúng tiêu chuẩn, hợp với năng lực và sở trường, đúng với chuyên môn đã được đào tạo. Giao việc cho cán bộ phải giao lúc cán bộ đang độ chín, đang đi lên, không nên để lúc cán bộ chững lại hoặc có chiều hướng đi xuống mới đề bạt.

Đề bạt, bổ nhiệm cán bộ cần gắn chặt với công tác đào tạo, bồi dưỡng và quy hoạch cán bộ. Chỉ đề bạt, bổ nhiệm cán bộ trong diện quy hoạch, đã được đào tạo, bồi dưỡng đủ tiêu chuẩn theo quy định của vị trí, chức danh đó và phù hợp với chuyên môn được đào tạo. Không đề bạt, bổ nhiệm cán bộ chưa được đào tạo; hạn chế việc đề bạt, bổ nhiệm cán bộ ngoài diện quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ không đúng chuyên môn được đào tạo.

4. Thực hiện nghiêm túc việc điều động và luân chuyển cán bộ

Yêu cầu của việc điều động, luân chuyển cán bộ là phải cụ thể, rõ ràng, có kế hoạch chặt chẽ, chủ động. Mỗi cấp uỷ phải xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ hàng năm. Tránh tình trạng gây xáo trộn bộ máy quá lớn, làm ảnh hưởng đến hoạt động của bộ máy. Nhưng cũng không vì thế mà thiếu kiên quyết trong việc điều động, luân chuyển cán bộ.

Cán bộ được điều động, luân chuyển phải chấp hành nghiêm túc quyết định điều động, luân chuyển, coi đó là một tiêu chuẩn của người cán bộ, là điều

kiện để đề bạt, cân nhắc cán bộ. Các cơ quan điều động, luân chuyển cần đảm bảo chế độ chính sách hợp lý, tạo điều kiện để cán bộ yên tâm công tác.

III. Nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát, quản lý và bảo vệ cán bộ

Để giữ gìn, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, cần phải tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát cán bộ theo phương châm:

- Mọi hoạt động của cán bộ đều phải được quản lý, kiểm tra và giám sát chặt chẽ.

- Cấp uỷ, người thủ trưởng và tổ chức đảng phải trực tiếp tiến hành quản lý, kiểm tra cán bộ.

- Tăng cường việc kiểm tra, giám sát của quần chúng đối với cán bộ cấp trên và ngược lại.

- Kiểm tra phải có kết luận cụ thể rõ ràng phải đạt được mục đích là nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ.

Việc quản lý, kiểm tra, giám sát cán bộ phải chú trọng tính toàn diện, tính kịp thời cả về chính trị, tư tưởng, đạo đức và kết quả hoạt động chuyên môn, về sinh hoạt và tư tưởng; quản lý và kiểm tra chế độ tự học tập, rèn luyện của cán bộ... Kết hợp chế độ kiểm tra thường xuyên, đều đặn theo định kỳ với việc kiểm tra đột xuất. Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát và quản lý cán bộ của các tổ chức đảng, chi bộ, đội ngũ đảng viên. Đặc biệt là xây dựng quy chế bắt buộc mọi cán bộ nhất là cán bộ chủ chốt, cán bộ cấp cao phải chịu sự kiểm tra giám sát của quần chúng.

Trong điều kiện hiện nay, cần hiện đại hoá các phương tiện quản lý, giám sát và bảo vệ cán bộ, kể cả các cơ sở vật chất của công tác quản lý, như hệ thống vi tính, kho dữ liệu thông tin...

Thông qua hệ thống cơ chế, quy chế, chính sách cụ thể, chặt chẽ để kiểm tra, quản lý và giám sát cán bộ. Có quy chế thưởng phạt nghiêm minh, vừa khuyến khích cái tốt, vừa mang tính chất răn đe, ngăn chặn cái xấu cái tiêu cực, đặc biệt là thông qua chính sách tiền lương, tiền thưởng để quản lý cán bộ, thông qua tiền lương làm cho cán bộ phải tự quản lý hoạt động của mình. Đây là chính sách quản lý gián tiếp, được nhiều nước áp dụng có hiệu quả trong quản lý cán bộ, công chức.

Iv. xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách cán bộ

Hệ thống chính sách là công cụ điều tiết cực kỳ quan trọng trong lãnh đạo, quản lý xã hội. Hệ thống chính sách có thể là thúc đẩy, tạo động lực cho sự phát triển, có thể là kìm hãm, triệt tiêu các động lực, cản trở sự phát triển của một hoạt động nào đó. Trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, hệ thống chính sách đúng, hợp lý sẽ khuyến khích được tính tích cực, sự hăng hái, cố gắng yên tâm với công việc, nâng cao tính trách nhiệm của cán bộ, phát huy được sáng tạo, thu hút được nhân tài, làm cho nội bộ đoàn kết, nhất trí, mọi người đồng tâm hiệp lực... Ngược lại, chính sách cán bộ sai, bất hợp lý sẽ tạo ra tâm lý chán nản, kìm hãm sự sáng tạo, triệt tiêu tính tích cực, nội bộ mất đoàn kết, nảy sinh nhiều tiêu cực, có thể đẩy hàng loạt cán bộ đến chỗ sai lầm, làm hao phí năng suất của đất nước... Do đó, để nâng cao chất lượng cán bộ phải đồng thời xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách cán bộ.

Để góp phần nâng cao chất lượng cán bộ, việc đổi mới và hoàn thiện hệ thống chính sách cán bộ, cần tập trung vào mấy vấn đề cơ bản sau:

- Giải quyết cơ bản vấn đề tiền lương cán bộ. Tiền lương vừa là vấn đề chính sách, vừa phản ánh bản chất xã hội, phản ánh mục đích lao động của con người. Tiền lương phản ánh được trình độ, năng lực thực tế của cán bộ, phản ánh khả năng hữu ích của cán bộ đối với xã hội, không cào bằng, bình quân,

không để tình trạng cán bộ làm việc tích cực cũng hưởng lương như cán bộ trung bình hoặc yếu kém.

- Phải tiền tệ hoá tiền lương và các chế độ khác đối với cán bộ, xoá bỏ mọi khoản bao cấp ngoài lương như nhà cửa, xe cộ... hoặc bao cấp đối với đối tượng này, không bao cấp đối với đối tượng khác, tạo nên sự phân hoá và mặc cảm trong nội bộ cán bộ. Có chính sách ưu đãi đối với người có nhiều công lao, có nhiều đóng góp hữu ích cho dân, cho nước.

- Để cán bộ thực sự yên tâm làm việc, chuyên tâm vào công việc thì tiền lương phải là thu nhập chính, chủ yếu, đảm bảo cho cán bộ đủ sống, có mức sống trên mức trung bình của xã hội. Đảm bảo đủ để tái sản xuất sức lao động. Một mức lương đảm bảo đời sống ổn định sẽ góp phần làm giảm tiêu cực xã hội, làm cho cán bộ không phải bươn chải, lặn lội với cuộc sống để kiếm tiền, do đó có điều kiện học hành, nghiên cứu, đầu tư trí tuệ và công sức vào công việc.

- Cùng với việc cải cách cơ bản tiền lương, cần hoàn thiện, mở rộng cải cách hệ thống chính sách kích thích, khuyến khích với các lĩnh vực, các hoạt động khác nhau như:

- + Chính sách thu hút nhân tài, khuyến khích tài năng.

- + Có chính sách khuyến khích, thu hút cán bộ đến nơi làm việc khó khăn, vùng xa, vùng sâu, đối với cán bộ làm công tác đoàn thể.

- + Thực hiện đồng bộ, nhất quán chính sách người có công đối với cách mạng.

- + Chính sách đối với cán bộ cơ sở xã, phường.

- Cùng với chính sách lương, phụ cấp, thưởng, phạt, cần kết hợp thực hiện tốt chính sách đào tạo và sử dụng cán bộ hiện nay. Gắn đào tạo với sử

dụng, với tiêu chuẩn hoá, khuyến khích tự học tập, tự đào tạo, có sáng kiến, phát minh mang lại hiệu quả thiết thực.

v. kiện toàn và nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu về công tác cán bộ

Nhân tố quyết định trực tiếp đến chất lượng cán bộ chính là công tác cán bộ, mà chất lượng công tác cán bộ lại được quyết định bởi bộ máy và con người làm công tác cán bộ. Vì vậy, kiện toàn, nâng cao chất lượng hoạt động của bộ máy làm công tác tổ chức cán bộ là đòi hỏi cấp thiết, khách quan trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ.

Nội dung kiện toàn, nâng cao chất lượng hoạt động của bộ máy làm công tác tổ chức cán bộ, nên tập trung vào các vấn đề cơ bản là:

- Xây dựng các nguyên tắc cơ bản cho công tác cán bộ.
- Hoàn thiện bộ máy làm công tác cán bộ.
- Lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng người làm công tác cán bộ.
- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với bộ máy làm công tác cán bộ.

Kết luận

Trên đây, là toàn bộ những vấn đề, những giải pháp liên quan đến việc nâng cao hiệu quả việc sử dụng, tuyển dụng cán bộ, công chức ở Việt nam. Trong phạm vi một đề án môn học, chuyên đề: ***“Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay ”*** đề cập đến khái niệm, vai trò của cán bộ, công chức; thực trạng của đội ngũ cán bộ, công chức ở Việt nam . Từ đó, đưa ra một số giải pháp, kiến nghị để nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức hiện nay. Đề tài về cán bộ, công chức là một vấn đề rộng lớn, mà chuyên đề trên chưa có điều kiện tìm hiểu nghiên cứu kỹ, thật sâu vào công tác này.

Tài liệu tham khảo

1. Tạp chí Quản lý nhà nước số 1,2,3,4,5,6,7,8 năm 2001.
2. Hành chính học đại cương- GS. Đoàn Trọng Truyền chủ biên.
3. Pháp lệnh cán bộ, công chức.
4. Giáo trình Quản lý học kinh tế quốc dân – tập II - ĐHKQTĐ.
5. Văn kiện Đại hội VI, VIII, IX của Đảng.
6. Tạp chí tổ chức nhà nước số 5,6,7 năm 2001.
7. Giáo trình chính sách kinh tế xã hội - ĐHKQTĐ.
8. Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ công chức hiện nay – Tô Hạ Tử – NXB Chính trị QG – 1998.
9. Góp phần xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ công chức Nhà nước hiện nay – Hà Quang Ngọc – NXB Chính trị QG – 2000.

Mục lục

Lời nói đầu 1

Chương I: Tổng quan về cán bộ, công chức3

I. Khái niệm về cán bộ, công chức

II. Phân loại cán bộ, công chức5

1. Phân loại cán bộ, công chức theo tính chất công việc5

2. Phân loại cán bộ, công chức theo ngạch, bậc..... 5

III. Sự cần thiết nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức trong giai đoạn hiện nay9

1. Chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức..... 6

2. Sự cần thiết nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức... ...7

IV. Nội dung công tác cán bộ, công chức..... 9

Chương II: Thực trạng đội ngũ công chức hành chính Việt nam14

Chương III: Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay.....18

I. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện cán bộ 19

1. Đổi mới cách thức, quy trình thực hiện quy hoạch cán bộ 19

2. Đổi mới chương trình, nội dung đào tạo.....	20
3. Tổ chức lại hệ thống đào tạo.....	21
4. Đổi mới công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.....	21
5. Chăm lo xây dựng đội ngũ giáo viên, tăng cường cơ sở vật chất cho các cơ sở đào tạo theo hướng hiện đại hoá.....	21
II. Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện các quy chế, quy trình công tác cán bộ, thực hiện tiêu chuẩn hoá cán bộ.....	22
1. Tập trung xây dựng, hoàn chỉnh quy trình, quy chế đánh giá cán bộ	22
2. xây dựng quy chế tuyển chọn cán bộ mới.....	23
3. Thực hiện nghiêm túc quy trình, quy chế bầu cử, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ.....	24
4. Thực hiện nghiêm túc việc điều động và luân chuyển cán bộ.....	24
III. Nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát, quản lý và bảo vệ cán bộ.....	24
IV. Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách cán bộ.....	26
V. Kiện toàn và nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu về công tác cán bộ.....	27
Kết luận.....	28

Tài liệu tham khảo.....29