

Tháng 10-2024
Năm thứ 59 (số 703)

MỤC LỤC

LÝ LUẬN - THỰC TIỄN - KINH NGHIỆM

- ***: Chủ tịch Hồ Chí Minh nói về đánh giá cán bộ 3
- Nguyễn Thanh Bình:** Nỗ lực đóng góp cho cộng đồng xứng đáng là rường cột của gia đình và xã hội 4
- Nguyễn Thanh Bình:** Nhìn lại 15 năm thi hành Điều lệ Đảng 6
- Bảo Yên:** Công tác đánh giá cán bộ gắn với chuẩn bị nhân sự đại hội đảng bộ các cấp 10
- Hồng Văn:** 5 giải pháp nâng cao chất lượng công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, đảng viên 13
- Huy Nam:** Đổi mới công tác đánh giá cán bộ ở Ninh Bình 16

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

- Trần Đình Huỳnh:** Phát triển tư duy lý luận của Đảng về vai trò của kinh tế tư nhân và đảng viên được làm kinh tế tư nhân 19
- Phạm Giang:** Đề đánh giá cán bộ đúng thực chất, có hiệu quả 23

THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI XIII CỦA ĐẢNG

- Trương Xuân Cừ:** Dấu ấn Việt Nam trong việc ứng phó với già hóa dân số 26
- Diệp Chi:** Tây Bắc chuyển mình từ cơ sở
Kỳ 2: *Đảng mạnh từ mỗi chi bộ và cán bộ, đảng viên* ... 29
- Nguyễn Bá Thắng:** Xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, nữ, là người dân tộc thiểu số ở Lâm Đồng 35

TRANG TP. HỒ CHÍ MINH

- Đình Thành:** Thi tuyển chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý ở TP. Hồ Chí Minh - Kết quả bước đầu 38

NGHỊ QUYẾT VÀ CUỘC SỐNG

- Trần Lê Việt:** “Chính quyền thân thiện, vì nhân dân phục vụ” ở Thanh Hóa 42
- Nguyễn Văn Chiến:** Khai thác tiềm năng, lợi thế để huyện Lắc phát triển bền vững, giàu bản sắc 46

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

TS. Phan Thăng An

(*Chủ tịch*)

CÁC ỦY VIÊN

- Đồng chí Hoàng Đăng Quang
- Đồng chí Nguyễn Quang Dương
- GS, TS. Phùng Hữu Phú
- GS, TS. Lê Hữu Nghĩa
- TS. Nguyễn Thanh Bình
- ThS. Ngô Minh Tuấn (*Thường trực*)

TỔNG BIÊN TẬP

ThS. Ngô Minh Tuấn

Điện thoại: 080.43321

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

TS. Phạm Thị Thu Huyền

Điện thoại: 080.45131

ThS. Trần Thị Lan Phương

Điện thoại: 080.45404

ThS. Trần Thị Xuân Vinh

Điện thoại: 080.44713

TRƯỞNG VĂN PHÒNG

ĐẠI DIỆN PHÍA NAM

Đình Văn Sáng

Điện thoại: 080.83662



Bìa 1: Tháng hành động vì người cao tuổi Việt Nam năm 2024; Kỷ niệm 70 năm Ngày giải phóng Thủ đô (10-10-1954 - 10-10-2024).

ĐỊA CHỈ

Số 105B Quán Thánh
quận Ba Đình, Hà Nội
Điện thoại: 080.45356

Fax: 080.45518

Email:

tapchixaydungdang@btctw.dcs.vn

XÂY DỰNG ĐẢNG ĐIỆN TỬ

<http://www.xaydungdang.org.vn>

<http://www.xaydungdang.com.vn>

<http://www.xaydungdang.vn>

**TRANG THÔNG TIN ĐIỆN TỬ
BÚA LIÊM VÀNG**

<http://www.bualiemvang.org.vn>

<http://www.bualiemvang.vn>

**VĂN PHÒNG ĐẠI DIỆN
PHÍA NAM**

Địa chỉ: 105 Trần Quốc Toản
P.7, Q.3, TP. Hồ Chí Minh
Điện thoại: 080.83661
Fax: 080.83661

Giấy phép xuất bản số 332/GP-BTTTT ngày 8-9-2023 của Bộ Thông tin và Truyền thông. Chế bản tại Tòa soạn, in tại Công ty CP In và TM Quốc Duy. 130/1/9 Đốc Ngữ, Ba Đình, Hà Nội.

Giá: 11.800đ

**HỌC TẬP VÀ LÀM THEO TƯ TƯỞNG, ĐẠO ĐỨC,
PHONG CÁCH HỒ CHÍ MINH**

■ **Mai Anh:** Học Bác Hồ để thêm lan tỏa yêu thương. 50
SUY NGẪM VỀ NGHỀ TỔ CHỨC

■ **Bùi Văn Tiêng:** Người làm nghề tổ chức với việc tham mưu về đánh giá cán bộ. 53

Ý KIẾN ĐẢNG VIÊN

■ **Ngọc Anh:** Mạnh mẽ và thực chất. 55

ĐẢNG VIÊN PHÂN ĐẦU TỐT

■ **Tuấn Minh:** “Muốn dân làm theo thì phải được họ tin...” . 56

SINH HOẠT ĐẢNG

■ **Ma Văn Kháng:** Tản mạn chuyện nghỉ hưu 60

THÔNG TIN CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐẢNG

■ **Thảo Nguyên:** Trưởng Ban Tổ chức Trung ương Lê Minh Hưng tiếp Cố vấn đặc biệt Liên minh Nghị sĩ hữu nghị Nhật - Việt Takebe Tsutomu. 62

■ **Mai Anh:** Đẩy mạnh hợp tác giữa hai Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam và Đảng Nhân dân Cách mạng Lào 63

QUỐC TẾ

■ **Phan Nam:** Ngoại giao kinh tế của Nhật Bản và kinh nghiệm 64

TRẢ LỜI BẠN ĐỌC

HỘP THƯ CỘNG TÁC VIÊN 67
. 68

CONTENTS:

■ **Nguyen Thanh Binh:** Efforts to contribute to the community deserve to be a pillar of family and society. . . . 4

■ **Nguyen Thanh Binh:** Looking back on 15 years of implementing the Party Charter. 6

■ **Tran Dinh Huynh:** Develop the Party's theoretical thought on the role of the private economy and Party members' ability to work in the private economy 19

■ **Pham Giang:** To evaluate staff truly and effectively 23

■ **Truong Xuan Cu:** Vietnam's mark in responding to population aging. 26

■ **Diep Chi:** Northwest transforms itself from the grassroots *Part 2: The Party is strong from every cell, officer and party member* 29

■ **Bui Van Tieng:** Organization and Personnel specialist who advises on staff evaluation 53

■ **Ma Van Khang:** Talking about retirement 60

■ **Phan Nam:** Japan's economic diplomacy and experience . 64

CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH NÓI VỀ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ

Biết rõ ràng cán bộ, mới có thể cất nhắc cán bộ một cách đúng mực.

Hồ Chí Minh toàn tập, NXB CTQG, H.2011, tập 5, tr.321.

Trước khi cất nhắc cán bộ, phải nhận xét rõ ràng. Chẳng những xem xét công tác của họ, mà còn phải xét cách sinh hoạt của họ. Chẳng những xem xét cách viết, cách nói của họ, mà còn phải xem xét việc làm của họ có đúng với lời nói, bài viết của họ hay không. Chẳng những xem xét họ đối với ta thế nào, mà còn phải xem xét họ đối với người khác thế nào. Ta nhận họ tốt, còn phải xét số nhiều đồng chí có nhận họ tốt hay không. Phải biết ưu điểm của họ, mà cũng phải biết khuyết điểm của họ, không nên chỉ xem công việc của họ trong một lúc, mà phải xem cả công việc của họ từ trước đến nay.

Sách đã dẫn (Sđd), tập 5, tr.321.

Xem xét cán bộ, không chỉ xem ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà phải xem toàn cả lịch sử, toàn cả công việc của họ.

Sđd, tập 5, tr.318.

Biết người, cố nhiên là khó. Tự biết mình, cũng không phải là dễ. Đã không tự biết mình thì khó mà biết người, vì vậy muốn biết đúng sự phải trái ở người ta, thì trước phải biết đúng sự phải trái của mình. Nếu không biết sự phải trái ở mình, thì chắc không thể nhận rõ người cán bộ tốt hay xấu.

... Muốn biết rõ cán bộ, muốn đối đãi một cách đúng đắn các hạng người, trước hết phải sửa những khuyết điểm của mình. Mình càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng.

Sđd, tập 5, tr.317.

Trong thế giới, cái gì cũng biến hóa. Tư tưởng của người cũng biến hóa. Vì vậy cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hóa.

Sđd, tập 5, tr.317.

Kinh nghiệm cho ta biết: mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác thì những người hủ hóa cũng lòi ra.

Sđd, tập 5, tr.314.

Dảng và Chính phủ sẽ lấy thành tích lao động sản xuất và lãnh đạo sản xuất tốt hay là kém mà đánh giá tinh thần yêu nước và đạo đức cách mạng của mỗi người, mỗi cán bộ.

Sđd, tập 13, tr.107.

Nhiều người còn đánh giá không đúng khả năng của phụ nữ, hay thành kiến, hẹp hòi. Như vậy là rất sai.

Sđd, tập 15, tr.275.

NỖ LỰC ĐÓNG GÓP CHO CỘNG ĐỒNG XỨNG ĐÁNG LÀ RƯỜNG CỘT CỦA GIA ĐÌNH VÀ XÃ HỘI

NGUYỄN THANH BÌNH

Nguyên UVTU Đảng, Chủ tịch Hội Người cao tuổi Việt Nam

Từ xưa đến nay, người cao tuổi Việt Nam luôn là vốn quý, là lực lượng quan trọng gắn kết các thế hệ trong tiến trình lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc. Trước họa xâm lăng, người cao tuổi là ngọn đuốc thiêng “Diên Hồng” quy tụ sự đoàn kết và truyền cảm hứng cho triều đình và muôn dân làm nên sức mạnh vô biên “lấy ít địch nhiều” đủ sức đánh bại quân xâm lăng, giữ yên bờ cõi. Trước thiên tai, người cao tuổi là cây đại thụ tinh thần, kinh nghiệm giữ cho gốc sâu rễ bền, tạo thành tường lũy che chắn gió giông, sưởi ấm lòng người. Người cao tuổi Việt

Nam đang ngày càng có vị trí, vai trò quan trọng trong gia đình và xã hội, không những là người chỉ đường, dẫn dắt thế hệ sau mà còn là tấm gương sáng về phẩm chất đạo đức và nỗ lực đóng góp không ngừng nghỉ cho cộng đồng.

Tuổi cao - gương sáng về tình dân tộc, nghĩa đồng bào

Phát huy truyền thống ngàn năm lịch sử oai hùng của dân tộc, người cao tuổi thời nay luôn xứng danh là rường cột quốc gia trong mọi tình huống, hoàn cảnh. Những ngày đầu tháng 9-2024, các tỉnh miền Bắc nước ta chịu ảnh hưởng nặng nề từ cơn bão số 3 - cơn bão Yagi. Cùng với hoàn lưu, bão có sức tàn phá khủng khiếp khiến đồng bằng và miền núi phía bắc



Đồng chí Nguyễn Thanh Bình, Chủ tịch Hội Người cao tuổi Việt Nam (thứ 5, trái sang) trao hỗ trợ của Trung ương Hội người cao tuổi Việt Nam cho tỉnh Yên Bái ngày 14-9-2024.

Ảnh: TL

lũ lụt, sạt lở kinh hoàng, gây tang thương cho người dân. Những người con Việt Nam từ khắp mọi miền Tổ quốc, nước ngoài chung tay hướng về đồng bào nơi cơn bão đi qua. Trong gian khổ, khó khăn, tinh dân tộc, nghĩa đồng bào được khơi dậy, tiếp tục lan tỏa truyền thống “lá lành đùm lá rách”, “tương thân tương ái” bao đời của dân tộc Việt Nam. Đây cũng là dịp thể hiện và khẳng định ý chí kiên cường, vượt qua mọi thử thách gian khó - ý chí Việt Nam trong mọi hoàn cảnh.

Hòa chung mạch nguồn dân tộc, người cao tuổi Việt Nam đã thể hiện tinh thần “tuổi cao gương sáng”, nêu cao đạo lý truyền thống dân tộc “thương người như thể thương thân” chung

tay hướng về đồng bào bị ảnh hưởng nặng nề của bão, lũ, góp thêm hơi ấm tình người, chia sẻ để đồng bào sớm vượt qua mất mát, ổn định cuộc sống. Thực hiện chỉ đạo của đồng chí Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm, hưởng ứng Lễ phát động của Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam kêu gọi ủng hộ đồng bào bị thiệt hại do cơn bão số 3 gây ra, Trung ương Hội Người cao tuổi Việt Nam đã kịp thời ban hành Văn bản số 323/HNCT-VP ngày 10-9-2024 về việc người cao tuổi chung tay, góp sức khắc phục hậu quả cơn bão số 3. Trung ương Hội đã chỉ đạo tới các cấp hội, ban đại diện người cao tuổi địa phương kịp thời hành động đúng vai trò, trách nhiệm của mình đối với phong trào quyên góp hỗ trợ do Trung ương Mặt trận Tổ quốc phát động. Cán bộ, hội viên, người cao tuổi ở các địa phương bị ảnh hưởng trực tiếp bởi cơn bão số 3 tích cực đóng góp, vận động quyên góp, thăm hỏi, động viên người cao tuổi, đồng bào nơi chịu hậu quả nặng nề của thiên tai với tình thương của tấm lòng vàng. Trong cơn hoạn nạn, người cao tuổi cả nước nêu cao ý chí tự lực, tự cường, cố vũ, khích lệ con cháu, cộng đồng sớm khắc phục hậu quả thiên tai, đưa cuộc sống trở lại bình thường, sản xuất - kinh doanh tăng nguồn lực, góp phần cùng cả nước hoàn thành các mục tiêu, chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội năm 2024, thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội XIII, tạo tiền đề quan trọng chuẩn bị Đại hội XIV của Đảng.

Với tinh thần khẩn trương, kịp thời, ngay khi bão vừa qua, nước lũ còn chưa rút, hội người cao tuổi các cấp đã tổ chức các đoàn cán bộ, hội viên kịp thời thăm hỏi, tặng quà cho đồng bào một số địa phương bị bão lũ gây họa. Kết quả bước đầu, người cao tuổi cả nước đã đóng góp vào Quỹ ủng hộ hàng trăm tỷ đồng tiền mặt và nhiều vật phẩm khác. Người cao tuổi trên khắp cả nước vẫn nỗ lực từng ngày, tiếp tục nhiệt tình vận động cá nhân, tổ chức,

con cháu tích cực quyên góp, ủng hộ đồng bào. Công đoàn Hội Người cao tuổi tỉnh Hòa Bình ngoài việc trích một phần thu nhập đóng góp thông qua Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam các cấp còn vận động cán bộ, hội viên, đoàn viên trực tiếp chuẩn bị từng suất ăn, các nhu yếu phẩm cần thiết để gửi đến đồng bào ở Lào Cai, Yên Bái trong lúc đồng bào trong tình thế cấp bách nhất với tinh thần sẻ chia ấm lòng.

Để nguồn hỗ trợ từ người cao tuổi phát huy tác dụng, hiệu quả, Trung ương Hội đã chỉ đạo các cấp hội, ban đại diện người cao tuổi các địa phương phối hợp chặt chẽ với các lực lượng liên quan trên địa bàn, tổ chức trao quà hỗ trợ đúng đối tượng, kiểm tra, giám sát việc sử dụng quỹ hỗ trợ đúng quy định; minh bạch tài chính, tránh để thất thoát hoặc bị lợi dụng vào mục đích cá nhân.

Phát huy vai trò trong mọi giai đoạn lịch sử

Với tinh thần xã tắc lâm nguy, phụ lão ghé vai gánh vác, phù trì, tại Lễ phát động Tháng hành động vì người cao tuổi năm 2024, Trung ương Hội gửi thông điệp sâu rộng tới cấp ủy, chính quyền các cấp nêu cao tinh thần trách nhiệm chính trị, lãnh đạo, chỉ đạo toàn xã hội chung sức, đồng lòng chăm sóc, bảo vệ, phát huy vai trò người cao tuổi trong bối cảnh biến đổi khí hậu ngày càng phức tạp, khốc liệt, để người cao tuổi được sống an toàn trước những diễn biến thời tiết cực đoan. Mặt khác, Trung ương Hội cũng tích cực tham mưu, kiến nghị Đảng, Nhà nước có cơ chế, chính sách phát huy vai trò người cao tuổi vào quá trình chuyển đổi xanh, thể hiện tính gương mẫu của người cao tuổi trong bảo vệ môi trường sống trong lành, góp phần giảm thiểu tác động tiêu cực tới biến đổi khí hậu quốc gia và toàn cầu. Hiện tại, Trung ương Hội đang triển khai xây dựng Đề án “Người cao tuổi tham gia khởi nghiệp, việc làm, chuyển đổi số, chuyển đổi

(Xem tiếp trang 45)

Nhìn lại 15 năm THI HÀNH ĐIỀU LỆ ĐẢNG

TS. NGUYỄN THANH BÌNH

Vụ trưởng Vụ Tổ chức - Điều lệ, Ban Tổ chức Trung ương

Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam (bổ sung, sửa đổi) do Đại hội XI (2011) của Đảng thông qua đã được thi hành ba nhiệm kỳ, tiếp tục khẳng định những nguyên tắc cơ bản của Chủ nghĩa Mác-Lênin và Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng Đảng, đáp ứng cơ bản yêu cầu, nhiệm vụ của công tác xây dựng Đảng, là cơ sở quan trọng tạo nên sự thống nhất ý chí và hành động trong toàn Đảng, giữ vững và tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng. Việc nghiên cứu tổng kết thi hành Điều lệ Đảng qua mỗi nhiệm kỳ để rà soát những hạn chế, thiếu sót, những khó khăn, vướng mắc, bất cập trong triển khai thi hành Điều lệ Đảng, từ đó phân tích, tìm hiểu nguyên nhân, phát huy ưu điểm, khắc phục, tháo gỡ những vướng mắc là việc làm quan trọng mỗi kỳ đại hội.

Thực tiễn triển khai thi hành Điều lệ Đảng

Điều lệ Đảng hiện hành gồm Phần mở đầu, 12 chương và 48 điều, quy định những vấn đề cơ bản về tôn chỉ, mục đích, tính chất, nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng. Theo quy định, thẩm quyền bổ sung, sửa đổi Điều lệ Đảng là do Đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng quyết định. Thực tế trong hai kỳ đại hội (XII, XIII), việc bổ sung, sửa đổi Điều lệ Đảng đều được đặt ra, tuy nhiên, qua tổng hợp, nghiên cứu, phân tích nhận thấy những khó khăn, vướng mắc, bất cập chủ yếu tập trung ở các quy định, hướng dẫn thi hành và tổ chức thực hiện. Do

đó, Đại hội XII, XIII của Đảng đồng ý giữ nguyên Điều lệ Đảng hiện hành.

Căn cứ Điều lệ Đảng khóa XI, BCH Trung ương các khóa XI, XII, XIII đã ban hành các quy định về thi hành Điều lệ Đảng và Ban Bí thư các khóa XI, XII, XIII hướng dẫn về một số vấn đề cụ thể thi hành Điều lệ Đảng nhằm giải quyết các vướng mắc, bất cập phát sinh trong thực tiễn; đồng thời, đáp ứng yêu cầu công tác xây dựng Đảng trong tình hình mới, nhất là các vấn đề về tổ chức, cán bộ, đảng viên, kiểm tra, giám sát, khen thưởng, kỷ luật đảng. Qua 3 nhiệm kỳ, BCH Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí

thư, các cấp ủy, tổ chức đảng, đảng viên trong toàn Đảng đã thực hiện nghiêm quy định của Điều lệ Đảng và thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thi hành Điều lệ Đảng. Tính từ năm 2016 đến 31-12-2023, các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc Trung ương, các cơ quan, đơn vị sự nghiệp của Đảng ở Trung ương đã ban hành 176.969 văn bản cụ thể hóa một số nội dung của Điều lệ Đảng, quy định, hướng dẫn của Trung ương, nhằm thể chế hóa, cụ thể hóa những nội dung quy định khung, nguyên tắc của Trung ương phù hợp với đặc điểm, tình hình, điều kiện của địa phương, đơn vị mình.

Một số kết quả đạt được

Trên cơ sở tổng kết 15 năm thi hành Điều lệ Đảng của các cấp ủy, tổ chức đảng, có thể thấy được một số kết quả nổi bật như sau:

Một là, công tác phát triển đảng viên được cấp ủy các cấp quan tâm lãnh đạo thực hiện đạt kết quả tích cực. Tính đến 31-12-2023, toàn Đảng có 5.477.455 đảng viên, tăng 1.696.873 đảng viên (44,9%) so với thời điểm 31-12-2010. Trong đó, có một số đảng bộ trực thuộc Trung ương có tỷ lệ kết nạp đảng viên cao (năm 2023) như: Đảng bộ Khối Doanh nghiệp Trung ương (6,2%), Điện Biên (5,7%), Đảng bộ Công an Trung ương (5,3%), Đảng bộ Quân đội (5,1%), Bình Thuận (5%), Khánh Hòa (4,7%), Bạc Liêu (4,7%)... Cơ cấu đảng viên chuyển biến theo hướng tích cực, tỷ lệ đảng viên trẻ, nữ, là người dân tộc thiểu số, người có tôn giáo ngày càng tăng. Từ năm 2021 đến 2023, toàn Đảng đã kết nạp mới 456.977 đảng viên, đạt 8,3% tổng số đảng viên, trong đó: nữ 220.185, đoàn viên TNCS Hồ Chí Minh 279.966, học sinh, sinh viên 31.689, người có tôn giáo 12.112, chủ doanh nghiệp tư nhân 629...

Hai là, việc thành lập các TCCSĐ, đảng bộ bộ phận, chi bộ trực thuộc bảo đảm thực hiện đúng Điều lệ Đảng, các

quy định, hướng dẫn của Trung ương. Việc củng cố, xây dựng TCCSĐ được các cấp ủy quan tâm, ngày càng đi vào chiều sâu và có sự chuyển biến tích cực hơn. Tính đến 31-12-2023, toàn Đảng có 54.320 TCCSĐ (24.386 đảng bộ cơ sở, 29.911 chi bộ cơ sở, 23 đảng bộ mà đảng ủy được giao quyền cấp trên cơ sở), tăng 2.360 TCCSĐ so với đầu nhiệm kỳ XIII. Các cấp ủy, tổ chức đảng đã lãnh đạo, chỉ đạo, triển khai thực hiện nghiêm túc, bài bản, có hiệu quả các quy định của Điều lệ Đảng, các chủ trương, nghị quyết, quy định, hướng dẫn của Trung ương về: xây dựng TCCSĐ; chức năng, nhiệm vụ của các loại hình TCCSĐ; xây dựng tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước... Sinh hoạt cấp ủy, sinh hoạt chi bộ ngày càng được quan tâm đổi mới cả về nội dung và hình thức theo hướng thiết thực, hiệu quả, phù hợp với đặc thù của từng loại hình chi bộ (mô hình sinh hoạt điểm, sinh hoạt mẫu; kể chuyện tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh; thực hiện “tự soi, tự sửa” trong mỗi buổi sinh hoạt chi bộ...).

Ba là, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát và tổ chức thực hiện toàn diện các nhiệm vụ kiểm tra, giám sát theo quy định của

Điều lệ Đảng, các quy định, hướng dẫn của Trung ương với tinh thần quyết liệt, “không ngừng, không nghỉ”, “không chùng xuống”, có trọng tâm, trọng điểm. Đẩy mạnh kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nghị quyết của Đảng ngay từ năm đầu nhiệm kỳ của các khóa. Việc công khai kết luận kiểm tra và xử lý vi phạm đối với tổ chức đảng, đảng viên trên các phương tiện thông tin đại chúng đã góp phần cảnh tỉnh, răn đe và giáo dục cán bộ, đảng viên, được nhân dân đồng tình, ủng hộ, đánh giá cao.

Bốn là, các cấp ủy, tổ chức đảng thực hiện nghiêm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị, lựa chọn, giới thiệu những cán bộ đủ tiêu chuẩn, điều kiện để bổ nhiệm, ứng cử vào chức danh lãnh đạo của cơ quan nhà nước, mặt trận Tổ quốc và đoàn thể chính trị - xã hội được thống nhất thực hiện từ Trung ương đến cơ sở. Tiếp tục nghiên cứu đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền, ban hành nhiều quy định, cơ chế phát huy dân chủ, vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, nhân dân trong xây dựng Đảng và hệ

thống chính trị.

Năm là, vị trí, vai trò lãnh đạo của tổ chức đảng trong Quân đội và Công an ngày càng được khẳng định và tăng cường. Chức năng, nhiệm vụ của các loại hình đảng bộ, chi bộ trong Quân đội và Công an được rà soát và bổ sung, sửa đổi. Chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ bộ phận trong Quân đội và Công an được quy định rõ hơn, góp phần tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện. Bảo đảm cơ chế Đảng lãnh đạo tuyệt đối, trực tiếp, toàn diện về mọi mặt đối với lực lượng vũ trang, góp phần xây dựng Quân đội nhân dân và Công an nhân dân tuyệt đối trung thành, tin cậy về chính trị, có chất lượng tổng hợp và sức mạnh chiến đấu cao, làm nòng cốt trong thực hiện nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc, đẩy mạnh đấu tranh, làm thất bại mọi âm mưu và hoạt động “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch.

Sáu là, trên cơ sở Điều lệ Đảng, các quy định, hướng dẫn của Trung ương, các tổ chức trong toàn Đảng đã tập trung xây dựng, thường xuyên rà soát, bổ sung, hoàn thiện và cơ bản tổ chức thực hiện nghiêm quy chế làm việc. Xác định rõ nhiệm vụ, quyền hạn, mối quan hệ công tác, trách nhiệm của tập thể, cá nhân và người đứng đầu các cơ quan,

đơn vị, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ. Góp phần nâng cao vai trò lãnh đạo và bảo đảm mối quan hệ giữa cấp ủy với chính quyền, mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội.

Bảy là, việc lập tổ chức đảng ở những nơi có đặc điểm riêng, lập hoặc giải thể đảng bộ, chi bộ trực thuộc được thực hiện thống nhất theo quy định của Trung ương; việc giao quyền cấp trên cơ sở và thí điểm giao quyền cấp trên cơ sở cho đảng ủy cơ sở mà cấp trên trực tiếp không phải là tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương, ủy quyền kết nạp, khai trừ đảng viên cho đảng ủy cơ sở đã góp phần đẩy mạnh phân cấp, cải cách thủ tục hành chính trong Đảng, khắc phục một số vướng mắc, bất cập trong hoạt động của các TCCSĐ có vị trí quan trọng, hoạt động trên phạm vi rộng, số lượng đảng viên lớn.

Tám là, việc thi hành kỷ luật, giải quyết khiếu nại kỷ luật đảng đối với tổ chức đảng, đảng viên nhìn chung thực hiện nghiêm, kịp thời, đúng thẩm quyền, bảo đảm nguyên tắc, đúng quy trình, góp phần siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong Đảng, đề cao pháp luật của Nhà nước, được đông đảo cán bộ, đảng viên và nhân dân đánh giá cao. Xử lý nghiêm, đồng bộ giữa kỷ luật

của Đảng với xử lý bằng pháp luật đối với cán bộ vi phạm, kể cả khi cán bộ đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu. Kịp thời miễn nhiệm, thay thế cán bộ bị kỷ luật, năng lực hạn chế, uy tín giảm sút theo phương châm “có vào, có ra”, “có lên, có xuống”.

Chín là, việc thực hiện tặng Huy hiệu Đảng; việc bổ sung quy định, hướng dẫn cụ thể về những trường hợp được xét tặng sớm, truy tặng Huy hiệu Đảng cho đảng viên là phù hợp, đáp ứng nguyện vọng của đảng viên, được sự đồng tình, thống nhất trong Đảng. Công tác khen thưởng kịp thời, biểu dương những tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc được triển khai rộng rãi và thực hiện nghiêm túc.

Một số hạn chế, vướng mắc, bất cập

Bên cạnh những kết quả đạt được, qua tổng hợp báo cáo của các cấp ủy, tổ chức đảng cho thấy, thực tế việc thi hành Điều lệ Đảng khóa XI vẫn còn có một số hạn chế, bất cập như sau:

1. Một số cấp ủy, tổ chức đảng còn lúng túng, không thống nhất trong việc áp dụng quy định về xét công nhận đảng viên chính thức đối với các trường hợp đảng viên dự bị bị kỷ luật khiển trách, cảnh cáo nhưng chưa đến mức xóa tên. Trong thực tiễn, việc đảng viên dự bị vi phạm kỷ luật

(chưa đến mức phải xóa tên) sau 12 tháng vẫn được xét công nhận đảng viên chính thức như đảng viên không vi phạm kỷ luật gây ra tâm tư, so sánh giữa các đảng viên dự bị.

2. Một số đảng bộ cơ sở có đông đảng viên gặp khó khăn trong tổ chức sinh hoạt đảng bộ định kỳ 1 năm 2 lần. Một số chi bộ có đảng viên hoạt động phân tán ở các địa bàn khác nhau và quá xa, không thuận tiện đi lại để trực tiếp dự sinh hoạt chi bộ định kỳ hoặc điều kiện, cơ sở vật chất, hội trường khó khăn cho tổ chức sinh hoạt trực tiếp, nhất là các đảng bộ, chi bộ ở địa bàn miền núi hoạt động phân tán, các tổ chức đảng ở doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước, có vốn đầu tư nước ngoài, hoặc đảng bộ có trên 1.000 đảng viên.

3. Một số cấp ủy, ủy ban kiểm tra chưa tập trung kiểm tra, giám sát ở các nội dung, lĩnh vực nhạy cảm, dễ xảy ra sai phạm như: quản lý và sử dụng đất đai, tài chính, ngân sách, xây dựng cơ bản, công tác cán bộ. Một số cấp ủy chưa quan tâm đúng mức việc lãnh đạo thực hiện kiến nghị sau kiểm tra, giám sát nên việc thực hiện kết luận kiểm tra chưa đồng bộ, triệt để. Công tác tự kiểm tra, giám sát, kịp thời phát hiện và chủ động tiến hành kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm của tổ chức đảng, nhất là từ chi bộ còn hạn chế.

4. Việc xem xét, xử lý tổ chức, cá nhân vi phạm có lúc chưa kịp thời, thiếu đồng bộ. Việc thi hành kỷ luật đảng ở một số nơi chưa nghiêm, còn hiện tượng nể nang, ngại va chạm.

Nghiên cứu giải quyết khó khăn, tháo gỡ vướng mắc

Trên cơ sở tổng hợp, phân tích, có thể thấy những khó khăn, vướng mắc nêu trên chủ yếu là do tổ chức thực hiện và có một số bất cập liên quan đến nội dung trong các quy định, hướng dẫn của Trung ương. Cơ bản các nội dung của Điều lệ Đảng hiện hành phù hợp thực tiễn; các quy định, hướng dẫn của Trung ương cụ thể, thuận lợi trong thi hành, bảo đảm vai trò lãnh đạo, cầm quyền của Đảng, đáp ứng yêu cầu công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trong tình hình mới. Đa số nội dung vướng mắc, bất cập trong thi hành Điều lệ Đảng có thể được giải quyết, khắc phục thông qua việc bổ sung, sửa đổi các văn bản quy định, hướng dẫn của BCH Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

Vừa qua, Hội nghị Trung ương 10 (khóa XIII) đã nghiêm túc thảo luận, cho ý kiến về dự thảo Báo cáo tổng kết công tác xây dựng Đảng và thi hành Điều lệ Đảng. Hội nghị đã thống nhất đánh giá việc bổ sung, sửa đổi Điều lệ

Đảng là vấn đề rất lớn, hệ trọng, cần được thực hiện hết sức thận trọng, khoa học, nghiên cứu bài bản, kỹ lưỡng và nên tiến hành đồng thời với việc nghiên cứu, bổ sung, phát triển Cương lĩnh của Đảng phù hợp yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong giai đoạn mới khi Đảng ta tròn 100 năm thành lập. Trung ương thống nhất chủ trương chưa bổ sung, sửa đổi Điều lệ Đảng tại Đại hội XIV. Trên cơ sở tổng kết công tác thi hành Điều lệ Đảng sẽ đề nghị Đại hội XIV giao BCH Trung ương khóa XIV chỉ đạo các cơ quan chức năng tiếp tục triển khai nghiên cứu, tổng kết thực tiễn thi hành Điều lệ Đảng ngay từ đầu nhiệm kỳ để báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, đề xuất bổ sung, sửa đổi Điều lệ Đảng vào thời điểm phù hợp.

Từ nay đến Đại hội XIV của Đảng còn nhiều lượt lấy ý kiến thảo luận, đóng góp để hoàn thiện dự thảo các văn kiện, trong đó có báo cáo tổng kết công tác xây dựng Đảng và thi hành Điều lệ Đảng, BCH Trung ương đã giao Bộ Chính trị chỉ đạo các tiểu ban nghiên cứu, tiếp thu ý kiến Trung ương, tập trung hoàn thiện các văn kiện với chất lượng cao nhất để phục vụ thảo luận tại đại hội đảng bộ các cấp, lấy ý kiến của cán bộ, đảng viên và nhân dân □

CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ gắn với chuẩn bị nhân sự đại hội đảng bộ các cấp

BẢO YẾN

Công tác nhân sự đại hội đảng bộ các cấp có vị trí, ý nghĩa cực kỳ quan trọng, bảo đảm sự thành công của đại hội và triển khai thực hiện thắng lợi các nghị quyết của đại hội đề ra. Trong đó, đánh giá đúng cán bộ là khâu tiền đề, có ý nghĩa quyết định để lựa chọn đúng người cho BCH đảng bộ khóa mới.

Đánh giá cán bộ phải toàn diện, khách quan, thực chất

Ngày 14-6-2024, Bộ Chính trị đã ban hành Chỉ thị số 35-CT/TW về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng. Chỉ thị yêu cầu: Đánh giá cán bộ phải toàn diện, khách quan, thực chất, đúng quy định, đúng thẩm quyền; lấy phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, hiệu quả công tác và uy tín của cán bộ làm thước đo, tiêu chí cơ bản để đánh giá... Có cơ chế, tiêu chí sàng lọc hiệu quả để không bỏ “sót” những người thật sự có đức, có tài; đồng thời, kiên quyết không để “lọt” vào cấp ủy khóa mới những người bản lĩnh chính trị không vững vàng, không kiên định đường lối, quan điểm của Đảng; phẩm chất đạo đức, năng lực, uy tín giảm sút...

Trước đó, Bộ Chính trị cũng đã ban hành Quy định số 144-QĐ/TW ngày 9-5-2024 về chuẩn mực đạo đức cách mạng cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới. Quy định số 144-QĐ/TW được ban hành không chỉ là chuẩn mực để mỗi cán bộ, đảng viên “tự soi”, “tự sửa”, tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu mà còn là tiêu chuẩn, thước đo cho công tác nhận xét, đánh giá, xếp loại cán bộ, đảng viên. Khi chuẩn bị đại hội đảng bộ các cấp, Quy định số

144-QĐ/TW giúp cấp ủy, tổ chức đảng xem xét, đánh giá, lựa chọn cán bộ, chuẩn bị nhân sự đại hội.

Cùng với đó, Bộ Chính trị ban hành Quy định số 142-QĐ/TW ngày 23-4-2024 về thi điểm giao quyền, trách nhiệm cho người đứng đầu trong công tác cán bộ và Quy định số 148-QĐ/TW ngày 23-5-2024 về thẩm quyền của người đứng đầu trong việc tạm đình chỉ công tác đối với cán bộ cấp dưới trong trường hợp cần thiết hoặc khi có dấu hiệu vi phạm nghiêm trọng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Các quy định này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, trong đó người đứng đầu được giao quyền lựa chọn, bổ trí cán bộ, đồng thời có thẩm quyền tạm đình chỉ công tác đối với những cán bộ có hành vi vi phạm về phẩm chất đạo đức, lối sống gây ảnh hưởng tiêu cực, bức xúc trong dư luận, ảnh hưởng xấu đến uy tín tổ chức, cá nhân; hoặc cán bộ cố tình trì hoãn, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm... Tuy nhiên, thẩm quyền luôn đi kèm với trách nhiệm. Người đứng đầu phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình kể cả khi đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu nếu lựa chọn không đúng cán bộ, thực hiện công tác cán bộ không đúng quy định. Điều đó có nghĩa là, người đứng đầu

phải đánh giá đúng cán bộ. Bởi, chỉ khi đánh giá đúng cán bộ người đứng đầu mới “lựa chọn đúng người, sắp xếp đúng việc, bố trí đúng chỗ, tạo ra một ê-kíp, một tập thể thật sự “ăn ý”, đoàn kết, thống nhất, có sức mạnh” như cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã nói.

Tích cực triển khai

Đến thời điểm này, hầu hết các tỉnh ủy, thành ủy đều đã ban hành kế hoạch tổ chức đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội XIV của Đảng. Trong đó, cùng với công tác chuẩn bị văn kiện đại hội, công tác nhân sự đang được chú trọng và tích cực triển khai.

Tại TP. Hà Nội, giữa tháng 7-2024 BTV Thành ủy ban hành Kế hoạch về tổ chức đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu Đảng bộ TP. Hà Nội lần thứ XVIII, nhiệm kỳ 2025-2030, trong đó nêu ra các tiêu chí chặt chẽ để lựa chọn nhân sự các cấp khóa mới. Với yêu cầu làm thận trọng từng bước, “làm đến đâu chắc đến đó”, gắn kết chặt chẽ với công tác quy hoạch, chuẩn bị nhân sự lãnh đạo cơ quan đảng, chính quyền, mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội nhiệm kỳ tới BTV Thành ủy cũng nhấn mạnh yêu cầu công tác đánh giá cán bộ phải toàn diện, khách quan, thực chất, đúng quy định, đúng thẩm quyền; lấy phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, hiệu quả công tác và uy tín của cán bộ làm thước đo, tiêu chí cơ bản để đánh giá.

Đáng chú ý, công tác đánh giá cán bộ của Hà Nội có sự đột phá. Đó là việc triển khai phần mềm đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức hằng tháng. Thông qua phần mềm, công tác chấm điểm bảo đảm tính khách quan, khoa học, khắc phục tình trạng hình thức, cào bằng, tâm lý “dĩ hòa vi quý”, nể nang, né tránh, ngại va chạm khi đánh giá cán bộ.

Ở Đảng bộ TP. Hồ Chí Minh, để giúp cấp ủy các cấp sàng lọc, lựa chọn những người có đức, tài, có triển vọng phát triển để đưa vào

cấp ủy nhiệm kỳ tới, công tác chuẩn bị nhân sự đại hội đã được Thành ủy chỉ đạo thực hiện từ sớm với những đổi mới trong phương pháp đánh giá cán bộ, tiếp cận và lắng nghe từ nhiều nguồn thông tin khác nhau. Tại Phiên họp đầu tiên của Tiểu ban Nhân sự Đại hội đại biểu Đảng bộ TP. Hồ Chí Minh lần thứ XII, nhiệm kỳ 2025-2030, Bí thư Thành ủy Nguyễn Văn Nên - Trưởng Tiểu ban Nhân sự đã nhấn mạnh một số tiêu chí trong đánh giá cán bộ. Trong đó, tiêu chí đầu tiên là phải đảm bảo về phẩm chất chính trị và đạo đức: cán bộ phải có lập trường chính trị vững vàng, có tinh thần phục vụ Nhân dân, luôn đặt việc phục vụ Nhân dân lên cao nhất. Người cán bộ phải có trình độ chuyên môn và kiến thức sâu rộng, được đào tạo cơ bản về lĩnh vực lãnh đạo, quản lý. Chủ trương của Thành ủy là chọn cán bộ không nặng về bằng cấp mà đòi hỏi trình độ thực của một cán bộ, đặc biệt có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Người cán bộ phải có khả năng xây dựng và thực hiện chiến lược phát triển dài hạn của Thành phố; biết cách huy động, phát huy và quản lý, điều hành có hiệu quả các nguồn lực của Thành phố, nhất là giải quyết các vấn đề phức tạp và xử lý những tình huống phát sinh một cách linh hoạt, kịp thời. Một tiêu chí quan trọng nữa là tinh thần đổi mới và sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; luôn tìm tòi, áp dụng khoa học - kỹ thuật - công nghệ, đổi mới sáng tạo vào phát triển Thành phố. Cán bộ phải có tư duy chiến lược và tầm nhìn dài hạn, có khả năng dự báo và hoạch định kế hoạch dài hạn cho sự phát triển của Thành phố; am hiểu tình hình và xu thế phát triển của thế giới, khu vực...

Ngày 15-7-2024, BTV Tỉnh ủy Hải Dương ban hành Kế hoạch số 227-KH/TU tổ chức đại hội đảng cấp cơ sở và cấp trên cơ sở tiến tới Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hải Dương lần thứ XVIII, nhiệm kỳ 2025-2030. Quan điểm và mục tiêu nhất quán của BTV Tỉnh ủy là

sàng lọc hiệu quả để không bỏ sót những người thật sự có đức, có tài. Đồng thời, kiên quyết không để lọt vào cấp ủy khóa mới những người bản lĩnh chính trị không vững vàng, không kiên định đường lối, quan điểm của Đảng; phẩm chất đạo đức, năng lực, uy tín giảm sút, ý thức tổ chức kỷ luật kém, mất đoàn kết; né tránh, đùn đẩy, sợ trách nhiệm, không dám làm; có biểu hiện “lợi ích nhóm”, có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá”... BTV Tỉnh ủy chỉ đạo các cấp ủy, tổ chức đảng xem xét, đánh giá, lựa chọn cán bộ để đưa vào quy hoạch, giới thiệu bầu cấp ủy khóa mới phải căn cứ vào 5 tiêu chuẩn đạo đức trong Quy định số 144-QĐ/TW của Bộ Chính trị về chuẩn mực đạo đức cách mạng cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới.

Trước đó, công tác đánh giá cán bộ của tỉnh Hải Dương cũng đã có nhiều đổi mới, dần chuyển từ “định tính” sang “định lượng”, được thực hiện theo hướng đa chiều, bằng sản phẩm cụ thể; gắn đánh giá, xếp loại chất lượng tập thể với cá nhân và với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị. Theo quy định của tỉnh, cán bộ từ cấp phó trưởng phòng cấp huyện và tương đương trở lên phải xây dựng và trình bày chương trình hành động tại hội nghị bước 2 của quy trình nhân sự và tại hội nghị tập thể lãnh đạo. Việc xây dựng, trình bày chương trình hành động được thực hiện chặt chẽ, theo đúng tinh thần “5 rõ” (rõ việc, rõ người, rõ tiến độ, rõ hiệu quả, rõ trách nhiệm). Từ năm 2022, Hải Dương thực hiện quy định mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý từ cấp phó trưởng phòng trở lên phải đăng ký công việc đột phá, sáng tạo trong năm, kết quả thực hiện là căn cứ để cuối năm đánh giá, xếp loại cán bộ. Trên cơ sở đó có phương án bố trí, sử dụng, phát huy năng lực của cán bộ, đồng thời gợi ý kiểm điểm đối với cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ đã đăng ký.

Ngay khi Trung ương ban hành Quy định số 144-QĐ/TW về chuẩn mực đạo đức cách mạng cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới, BTV Tỉnh ủy Bắc Kạn đã nhanh chóng “bắt nhịp”, coi đây là cơ sở để mỗi cán bộ, đảng viên trong Đảng bộ tỉnh “tự soi”, “tự sửa”, từ đó xây dựng kế hoạch học tập, tu dưỡng, rèn luyện của cá nhân. Từ các chuẩn mực trong Quy định, BTV Tỉnh ủy chỉ đạo các đơn vị nghiên cứu xây dựng tiêu chí đánh giá cán bộ, đảng viên làm cơ sở thực hiện công tác tổ chức nhân sự, nhất là công tác nhân sự đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2025-2030. Trước đó, Tỉnh ủy đã xây dựng Nghị quyết chuyên đề về công tác cán bộ (Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 12-8-2021 về nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đảng và đội ngũ cán bộ, đảng viên lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, giai đoạn 2021-2025). Nghị quyết yêu cầu đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức theo hướng đề cao trách nhiệm người đứng đầu gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị đảm bảo thực chất hơn. Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tiêu chuẩn chức danh đảm bảo chi tiết, cụ thể gắn với từng vị trí việc làm. Phương pháp đánh giá cụ thể theo hàng tháng, hàng quý và hàng năm.

Trong nhiệm kỳ vừa qua, Hậu Giang đã tạo dấu ấn trong công tác đánh giá cán bộ khi ban hành Quy định số 1120-QĐ/TU ngày 1-6-2022 về “Bộ tiêu chí đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trên địa bàn tỉnh Hậu Giang”. Quy định đề ra yêu cầu, nguyên tắc đánh giá, xếp loại chất lượng phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể, chất lượng sản phẩm, tiến độ và thái độ hoàn thành công việc; đối với cán bộ, công chức, viên chức

(Xem tiếp trang 28)

5 giải pháp nâng cao chất lượng công tác ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI CÁN BỘ, ĐẢNG VIÊN

HỒNG VĂN

Đánh giá cán bộ là khâu tiền đề trong công tác cán bộ, là cơ sở để lựa chọn, bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm và thực hiện chính sách cán bộ. Thực tế cho thấy, ở những nơi làm tốt công tác đánh giá cán bộ, đánh giá đúng cán bộ sẽ phát huy được khả năng của từng cán bộ, xây dựng được đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất đạo đức, trình độ nghiệp vụ chuyên môn, hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị đề ra. Ngược lại, đánh giá không đúng cán bộ sẽ dẫn đến sử dụng cán bộ sai, ảnh hưởng không tốt cho cơ quan, đơn vị. Mặc dù có vai trò rất quan trọng, nhưng thời gian qua công tác đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, còn nhiều hạn chế cần khắc phục.

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã quan tâm chỉ đạo việc nâng cao chất lượng công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, đảng viên ở các cấp, các ngành. Trung ương đã ban hành nhiều nghị quyết, quy định, Ban Tổ chức Trung ương đã có nhiều văn bản hướng dẫn nội dung, phương pháp, cách tiến hành, trên cơ sở đó các địa phương, cơ quan, đơn vị đã cụ thể hóa, đề ra giải pháp thực hiện nghiêm túc, đạt kết quả. Hằng năm, cán bộ, đảng viên ở các địa phương, cơ quan, đơn vị đều được kiểm điểm đánh giá về phẩm chất đạo đức, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao, đạo đức, lối sống; cán bộ, đảng viên tự đánh giá xếp loại; tổ chức lấy phiếu đánh giá tín nhiệm của cán bộ, đảng viên trong cơ quan, đơn vị; nhận xét, đánh giá xếp loại của cấp ủy, lãnh đạo cơ quan trực tiếp quản lý cán bộ, đảng viên; nhận xét, đánh giá của cấp ủy nơi đảng viên cư trú. Quy trình, phương pháp, cách tiến hành đánh giá, xếp loại cán bộ, đảng viên bảo đảm đúng hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương, nói chung

được cán bộ, đảng viên đồng tình, ủng hộ. Qua đánh giá, xếp loại cán bộ, đảng viên cho thấy chất lượng tự phê bình, phê bình trong cán bộ, đảng viên được nâng lên rõ rệt. Đại đa số cán bộ, đảng viên đã nghiêm túc tự kiểm điểm, tập thể góp ý kiến thẳng thắn, bảo đảm dân chủ, khách quan, qua đó đã góp phần hạn chế khuyết điểm, sai sót, vi phạm về phẩm chất đạo đức, hành vi tiêu cực. Công tác đánh giá, phân loại cán bộ cũng cho thấy việc quản lý cán bộ của cấp ủy, cơ quan, đơn vị được chặt chẽ hơn; các đơn vị, địa phương đã xây dựng và thực hiện nghiêm túc quy chế quản lý cán bộ đề ra. Công tác xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ được chỉ đạo đúng quy trình, bảo đảm tiêu chuẩn và cơ cấu của đội ngũ cán bộ. Việc tổ chức lấy phiếu giới thiệu được thực hiện nghiêm túc, bảo đảm dân chủ, khách quan trong lựa chọn giới thiệu cán bộ để đưa vào quy hoạch. Các địa phương, đơn vị đã chủ động chọn cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về văn hóa, nghiệp vụ chuyên môn, quản lý kinh tế, lý luận chính trị

để bảo đảm tiêu chuẩn của từng chức danh. Tuy nhiên, việc đánh giá, xếp loại cán bộ còn không ít hạn chế: Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, mặc dù đã có nhiều đổi mới, nhưng vẫn còn không ít trường hợp chưa phản ánh đúng thực chất. Đánh giá, xếp loại cán bộ ở một số nơi còn hình thức, chất lượng thấp. Việc tự kiểm điểm về ưu, khuyết điểm trong thực hiện nhiệm vụ còn chung chung, chưa mạnh dạn nhận những hạn chế, thiếu sót trong thực hiện nhiệm vụ; việc đóng góp ý kiến của cán bộ, đảng viên trong cơ quan, đơn vị còn nể nang, né tránh, ngại va chạm. Công tác lấy phiếu phân loại cán bộ do chưa được hướng dẫn cụ thể, chưa làm tốt công tác tư tưởng chính trị cho cán bộ, đảng viên để nâng cao tinh thần trách nhiệm trong bỏ phiếu nên chất lượng thấp. Một số cán bộ lợi dụng bỏ phiếu tín nhiệm để vận động, bè phái nên việc bỏ phiếu thiếu trung thực, khách quan. Một số nơi thực hiện quy trình đánh giá cán bộ chưa đầy đủ ở các khâu như cán bộ tự đánh giá, cán bộ trong cơ quan, đơn vị đánh giá, cấp ủy lãnh đạo cơ quan, đơn vị đánh giá, ý kiến đánh giá của cấp ủy, chính quyền nơi cư trú; một số nơi tiến hành còn qua loa, chiếu lệ. Việc đánh giá xếp loại người đứng đầu ở một số nơi chất lượng thấp, rõ nhất là người đứng đầu tự kiểm điểm, đánh giá về ưu, khuyết điểm trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ còn chung chung, còn dựa dẫm vào tập thể, thành tích thì tự nhận, khuyết điểm, thiếu sót thì đổ cho tập thể. Trong thực tế vẫn còn một số cán bộ là người đứng đầu có biểu hiện cơ hội, cục bộ, bè phái, chuyên quyền, độc đoán, gia trưởng, mất đoàn kết nội bộ, tham nhũng, tiêu cực, nói không đi đôi với làm; một số cán bộ đã bị xử lý kỷ luật khai trừ ra khỏi Đảng, truy cứu trách nhiệm hình sự, trong đó có cả cán bộ trung cao cấp, cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý. Công tác kiểm tra, giám sát chưa chặt chẽ, một số trường hợp có đơn thư khiếu kiện, tố cáo chưa

được xác minh làm rõ đúng sai, xử lý nghiêm minh. Công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ một số nơi chưa bám sát và thực hiện đúng hướng dẫn của Trung ương, chưa căn cứ vào kết quả đánh giá xếp loại cán bộ...

Hiện các ngành, địa phương đang tích cực chuẩn bị đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội XIV của Đảng. Để việc đánh giá, xếp loại cán bộ đạt hiệu quả, chất lượng, làm cơ sở cho công tác chuẩn bị nhân sự đại hội, cấp ủy các cấp cần tập trung lãnh đạo thực hiện một số giải pháp sau:

Một là, tiếp tục nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên về công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, bảo đảm dân chủ, công khai. Mỗi cán bộ, đảng viên phải nắm vững phương pháp và cách tiến hành, có ý thức trách nhiệm, nêu cao tinh thần tự phê bình và phê bình, tránh những hiện tượng bè phái, cục bộ, hình thức; xây dựng tinh thần đoàn kết thống nhất trong nội bộ. Quán triệt sâu sắc Quy định số 144-QĐ/TW ngày 9-5-2024 của Bộ Chính trị về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới và sự chỉ đạo của Trung ương về công tác chuẩn bị đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội XIV của Đảng.

Hai là, thực hiện nghiêm túc quy trình đánh giá, xếp loại cán bộ, trong đó mỗi cán bộ, đảng viên phải tự kiểm điểm, đánh giá về phẩm chất đạo đức, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao, đạo đức, lối sống, tự xếp loại, được cấp ủy, cơ quan, đơn vị thông qua, được cán bộ, đảng viên nơi cán bộ công tác tham gia đánh giá (theo phân cấp quản lý cán bộ). Tổ chức nghiêm túc việc lấy ý kiến nhận xét, đánh giá của cấp ủy nơi cán bộ, đảng viên đang cư trú. Tất cả được tập hợp thành hồ sơ kết quả đánh giá cán bộ và được xếp thành bốn mức theo quy định, thông báo cho cá nhân và cơ quan, đơn vị công tác biết. Trong đánh giá, xếp loại cán bộ, mỗi cán bộ cần nêu cao tinh thần trách nhiệm trong tự phê bình và phê bình, giữ gìn đoàn kết nội bộ,

bảo đảm trung thực, khách quan, đúng quy trình, tránh tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm, lợi dụng bỏ phiếu xếp loại cán bộ để vận động, bè phái, hạ thấp uy tín lẫn nhau, kết quả bỏ phiếu thiếu trung thực, khách quan. Quan tâm chỉ đạo việc đánh giá phân loại người đứng đầu về phẩm chất, đạo đức, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao, những biểu hiện về độc đoán, gia trưởng, tiêu cực, tham nhũng, nói không đi đôi với làm. Lắng nghe ý kiến của quần chúng nhân dân, những đơn thư khiếu kiện, thắc mắc, kiến nghị của nhân dân phải được làm rõ và giải quyết kịp thời.

Ba là, công tác quy hoạch cán bộ phải bảo đảm thực hiện đúng quy trình Trung ương hướng dẫn, phải dựa trên cơ sở đánh giá, phân loại cán bộ và tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh và phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn và khẳng định cán bộ được quy hoạch có khả năng đảm nhiệm chức vụ quy hoạch hay không. Lấy ý kiến rộng rãi của cán bộ, đảng viên, cấp ủy, chính quyền nơi cán bộ công tác, tránh quy hoạch hình thức, thiếu dân chủ, đưa cả những cán bộ không đủ tiêu chuẩn vào quy hoạch. Danh sách quy hoạch cán bộ phải được cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị lập và báo cáo cấp ủy cấp trên phê duyệt, làm cơ sở để đề bạt, điều động, luân chuyển cán bộ theo quy hoạch đã được phê duyệt.

Bốn là, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải được chỉ đạo chặt chẽ, nghiêm túc. Trên cơ sở đánh giá, phân loại, quy hoạch, tiêu chuẩn cán bộ để xác định những cán bộ cần được đào tạo, bồi dưỡng về văn hóa, nghiệp vụ chuyên môn, quản lý kinh tế, lý luận chính trị, đi học tập trung hay học tại chức, thời gian học phù hợp với chức danh cán bộ cần được đào tạo, bồi dưỡng. Danh sách cán bộ đi học được lập để báo cáo cấp trên và được công khai trong

cơ quan, đơn vị. Tập trung nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đổi mới nội dung, phương thức đào tạo cho phù hợp với thời kỳ đổi mới. Tăng cường quản lý học viên, nhà trường thường xuyên trao đổi tình hình học tập của cán bộ được cử đi học, có nhận xét đánh giá gửi đến cơ quan, đơn vị nơi cán bộ công tác.

Năm là, thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ, khi cán bộ có đơn thư tố cáo, khiếu kiện cần được kiểm tra làm rõ đúng sai, có kết luận cụ thể để báo cáo cơ quan quản lý cán bộ và công khai để mọi người biết. Kiểm tra, giám sát chặt chẽ quy trình đánh giá, xếp loại, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, phát hiện những sai sót để chấn chỉnh kịp thời, nhất là ở những nơi có biểu hiện mất đoàn kết nội bộ, bè phái, cục bộ, mất dân chủ. Kiểm tra, giám sát việc xây dựng và thực hiện quy chế quản lý cán bộ của cơ quan, đơn vị, địa phương. Tăng cường giám sát của mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội, rà soát hoàn thiện cơ chế kiểm soát thực thi quyền lực, giám sát chặt chẽ việc kê khai tài sản của người đứng đầu, chỉ đạo thực hiện tốt quy chế chất vấn trong Đảng, chất vấn đại biểu Quốc hội, HĐND các cấp. Chỉ đạo thực hiện tốt các hội nghị góp ý kiến của nhân dân với tổ chức đảng, chính quyền và cán bộ, đảng viên.

Sáu là, nâng cao năng lực và trình độ nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức - cán bộ để tham mưu với cấp ủy về công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ bảo đảm chất lượng, hiệu quả theo đúng quy định của Trung ương. Thường xuyên tổ chức hội nghị sơ kết, tổng kết, kịp thời biểu dương những cơ quan, đơn vị làm tốt, chấn chỉnh kịp thời những hạn chế, yếu kém để công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, đảng viên đạt chất lượng, hiệu quả □

Hoan nghênh bạn đọc phê bình Tạp chí

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ ở Ninh Bình

HUY NAM

Đánh giá cán bộ được coi là khâu tiền đề, quan trọng nhất nhưng vẫn là khâu khó và yếu trong công tác cán bộ. Từ đầu nhiệm kỳ 2020-2025 đến nay, với quyết tâm chính trị cao, Tỉnh ủy, BTV Tỉnh ủy Ninh Bình đã tập trung lãnh đạo đẩy mạnh thực hiện đổi mới công tác đánh giá cán bộ. Bằng nhiều giải pháp cụ thể như: chuyển cách đánh giá từ “định tính” sang “định lượng”, thực hiện đánh giá đa chiều, theo tiêu chí, bằng sản phẩm cụ thể; gắn đánh giá, xếp loại chất lượng tập thể với cá nhân và với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị, địa phương... công tác đánh giá cán bộ của tỉnh có chuyển biến tích cực, đạt hiệu quả cao, tích cực.

Ngày càng đi vào nền nếp, đúng thực chất

Đề lượng hóa tiêu chí đánh giá cán bộ, từ năm 2017 BTV Tỉnh ủy đã ban hành Quy định số 732-QĐ/TU ngày 16-11-2017 về tiêu chí đánh giá và xếp loại cán bộ diện BTV Tỉnh ủy quản lý theo hình thức lượng hóa bằng điểm số với thang điểm 100. Trong đó có 2 nhóm tiêu chí: Nhóm tiêu chí về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong, lề lối làm việc, ý thức tổ chức kỷ luật (tối đa 30 điểm) và nhóm tiêu chí về kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao (tối đa 70 điểm). Trong nhóm tiêu chí về kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao có tiêu chí chung và tiêu chí đặc thù theo từng nhóm chức danh cán bộ. Đối với mỗi tiêu chí có những tiêu chí nhỏ, cụ thể với mức điểm rất chi tiết, thấp nhất ở mức 1 điểm, cao nhất là 15 điểm.

Bám sát vào các quy định, hướng dẫn của Trung ương về công tác nhận xét, đánh giá cán bộ, BTV Tỉnh ủy ban hành kế hoạch kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng tổ chức đảng và tập thể, cá nhân cán bộ diện BTV Tỉnh ủy quản lý. Đồng thời, chỉ đạo các cấp ủy, tập

thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị thực hiện nghiêm túc, đúng nội dung, quy trình về công tác kiểm điểm tự phê bình và phê bình, đánh giá cán bộ theo thẩm quyền. Thực hiện Quy định số 732-QĐ/TU, mỗi cán bộ ngoài chuẩn bị bản kiểm điểm cá nhân còn phải tự chấm điểm kết quả thực hiện các nhóm tiêu chí theo tiêu chuẩn chức danh, rồi tự nhận mức xếp loại tương ứng. Sau khi kiểm điểm, tập thể lãnh đạo tiến hành chấm điểm; số điểm đạt được là số điểm trung bình cộng của các thành viên trong tập thể lãnh đạo. Căn cứ vào số điểm đạt được và các điều kiện đánh giá xếp loại, tập thể lãnh đạo biểu quyết đánh giá, xếp loại cán bộ theo 4 mức quy định.

Trong quá trình chuẩn bị kiểm điểm, đánh giá cán bộ, BTV Tỉnh ủy quan tâm gợi ý kiểm điểm đối với những tập thể và cá nhân ở những nơi có vấn đề nổi cộm, có biểu hiện mất đoàn kết nội bộ, vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, có đơn thư, khiếu nại, tố cáo. Đồng thời, phân công các đồng chí ủy viên BTV Tỉnh ủy trực tiếp chỉ đạo việc kiểm điểm, đánh giá cán bộ ở cơ quan, đơn vị, lĩnh vực được phân công

phụ trách. Vì vậy, công tác chuẩn bị và tổ chức kiểm điểm, đánh giá, xếp loại cán bộ ở các cơ quan, đơn vị bảo đảm nghiêm túc, chất lượng hơn. Thông qua kiểm điểm, đánh giá, những ưu, khuyết điểm của cán bộ được xác định rõ, từ đó giúp cấp có thẩm quyền quản lý cán bộ có căn cứ để quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật, thực hiện chính sách cán bộ.

BTV Tỉnh ủy chỉ đạo thực hiện nghiêm túc tỷ lệ cán bộ xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ không quá 20% số được xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ theo đúng quy định, hướng dẫn của Trung ương. Giai đoạn 2020-2023, toàn tỉnh đã đánh giá, xếp loại 877 lượt cán bộ diện BTV Tỉnh ủy quản lý. Trong đó, năm 2020 đánh giá, xếp loại 286 đồng chí, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 58 đồng chí (20,3%); năm 2021 đánh giá, xếp loại 310 đồng chí, 62 đồng chí hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (20%); năm 2022 đánh giá, xếp loại 281 đồng chí, 44 đồng chí hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (15,7%). Tỷ lệ cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ giảm dần nhưng thực chất hơn, sát với mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị và của cán bộ. Bình quân hằng năm Đảng bộ tỉnh có 93% TCCSĐ và 88% đảng viên xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, vượt chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020-2025 đề ra.

BTV Tỉnh ủy đẩy mạnh phân cấp, ủy quyền trong đánh giá cán bộ theo phương châm “rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm”, “ai giao việc người đó đánh giá”. Từ năm 2017, BTV Tỉnh ủy đã ủy quyền cho BTV cấp ủy cấp huyện và tương đương xem xét, quyết định đánh giá, xếp loại đối với các đồng chí là ủy viên BTV cấp ủy huyện và tương đương, phó chủ tịch HĐND, UBND huyện, thành phố..., báo cáo kết quả về BTV Tỉnh ủy. Các chức danh còn lại phân cấp cho ban cán sự đảng; đảng đoàn; tập thể cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị;

các huyện ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc và người đứng đầu các địa phương, cơ quan, đơn vị nhận xét đánh giá cán bộ theo phân cấp. Việc phân cấp, ủy quyền giúp cho việc đánh giá cán bộ chính xác, sát với mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ.

Song song với việc đánh giá cán bộ theo các tiêu chí của Trung ương, tỉnh Ninh Bình còn tiến hành đánh giá cán bộ hằng năm theo tiêu chí riêng của tỉnh, một số huyện thực hiện đánh giá cán bộ hằng tháng. Cụ thể như, ở TP. Ninh Bình và huyện Kim Sơn đã thực hiện chấm điểm cán bộ hằng tháng, sau đó đến cuối năm tổng hợp lại để làm căn cứ nhận xét, đánh giá cán bộ. Tại bộ phận “một cửa” ở tất cả UBND các xã, phường, thị trấn trong tỉnh đều lắp đặt ca-mê-ra giám sát và thiết bị đánh giá mức độ hài lòng của người dân khi thực hiện thủ tục hành chính. Công chức xã, phường, thị trấn có hành vi chưa chuẩn mực, thái độ phục vụ chưa tốt; hoặc người dân phản ánh, khiếu nại không đúng bản chất sự việc đều được ca-mê-ra giám sát ghi lại và lưu trữ trên hệ thống làm căn cứ để đối chiếu. Nhờ đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, việc đánh giá cán bộ được sát thực, đa chiều hơn so với trước đây.

Đánh giá cán bộ luân chuyển là nội dung được BTV Tỉnh ủy quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo. Ngay từ đầu nhiệm kỳ, sau khi xây dựng quy hoạch cán bộ Tỉnh ủy đã ban hành Kế hoạch số 39-KH/TU ngày 1-11-2021 về luân chuyển cán bộ thuộc diện BTV Tỉnh ủy quản lý. Để bảo đảm đánh giá khách quan, thực chất, BTV Tỉnh ủy yêu cầu định kỳ hằng năm hoặc đột xuất, cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị nơi có cán bộ luân chuyển đến phải tiến hành nhận xét, đánh giá cán bộ luân chuyển theo các tiêu chí quy định. Việc đánh giá cán bộ luân chuyển theo kết quả hoàn thành nhiệm vụ của đảng bộ và gắn với lĩnh vực cán bộ được phân công phụ trách. Bên cạnh đó, thông qua việc phân công từng đồng

chí ủy viên BTV Tỉnh ủy theo dõi, phụ trách đảng bộ các huyện, thành phố sẽ bảo đảm việc đánh giá cán bộ luân chuyển được tiến hành khách quan, toàn diện, thường xuyên qua nhiều kênh thông tin.

Cùng với thực hiện tốt việc đánh giá cán bộ theo định kỳ và thường xuyên, BTV Tỉnh ủy đã chỉ đạo thực hiện nghiêm túc, đúng trình tự, thủ tục, nguyên tắc, dân chủ, công khai việc lấy phiếu tín nhiệm đối với thành viên lãnh đạo cấp ủy và cán bộ lãnh đạo trong các cơ quan đảng, nhà nước, mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội của tỉnh theo đúng quy định của Trung ương. Đây là một trong những kênh thông tin tham khảo quan trọng cho việc đánh giá, bố trí sử dụng cán bộ của tỉnh.

Một số hạn chế

Dù đã có những nỗ lực trong đổi mới công tác đánh giá cán bộ, nhưng thực tế cho thấy đây vẫn là khâu yếu, còn nhiều khó khăn, bất cập, chưa phản ánh đầy đủ thực chất về kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ. Báo cáo kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng giữa nhiệm kỳ của Ban Tổ chức Tỉnh ủy Ninh Bình cho thấy, việc kiểm điểm tự phê bình và phê bình ở một số nơi vẫn còn biểu hiện hình thức, chưa thực chất; còn nể nang, né tránh, ngại va chạm, thiếu tính chiến đấu, chưa mạnh dạn chỉ ra các biểu hiện suy thoái theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII), Kết luận số 21-KL/TW Hội nghị lần thứ tư BCH Trung ương khóa XIII; chưa chỉ rõ vai trò trách nhiệm của tập thể và cá nhân trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao. Nội dung, phương pháp đánh giá, xếp loại cán bộ chưa có sự tích cực đổi mới; có nơi chưa thực sự coi trọng việc lấy chất lượng, hiệu quả công việc, sản phẩm đầu ra để làm thước đo đánh giá cán bộ.

Để khắc phục những hạn chế trong công tác đánh giá cán bộ, BTV Tỉnh ủy xác định rõ tiếp tục đổi mới đánh giá cán bộ theo hướng đa

chiều, theo tiêu chí, bằng sản phẩm cụ thể làm trọng tâm, từ đó đồng bộ cùng với các giải pháp khác để công tác này ngày càng đi vào thực chất.

Bài học kinh nghiệm

Từ thực tiễn đổi mới công tác đánh giá cán bộ ở Ninh Bình cho thấy, ngoài những tiêu chí chung để đánh giá cán bộ theo quy định của Trung ương thì mỗi cấp, ngành, địa phương cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cán bộ phù hợp với đặc thù hoạt động và đối tượng cán bộ. Bộ tiêu chí đánh giá này cần quy định cụ thể những điểm cộng, điểm trừ ở một số tiêu chí nhất định như: mức độ hoàn thành nhiệm vụ, số lần hoàn thành nhiệm vụ trước thời hạn; số việc khó, việc đột xuất đã giải quyết trong năm; số lần được biểu dương, khen thưởng; số lần và mức độ sai phạm, khuyết điểm; số lần bị phê bình, nhắc nhở... Quy định về điểm cộng, điểm trừ trong các tiêu chí đánh giá càng cụ thể thì càng dễ triển khai thực hiện, làm căn cứ đánh giá cán bộ.

Mỗi cán bộ phải có bản cam kết nêu gương, đăng ký chương trình hành động của cá nhân để làm cơ sở cho cấp có thẩm quyền đánh giá cán bộ hằng năm, cả nhiệm kỳ. Xác định rõ trách nhiệm của tập thể, của từng cá nhân và nhất là người đứng đầu trong đánh giá cán bộ; tạo cơ chế để cán bộ, đảng viên, nhân dân tham gia giám sát, đánh giá cán bộ. Nội dung đánh giá cán bộ phải gắn với kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII, XIII), Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị và thực hiện các quy định của Đảng về trách nhiệm nêu gương. Duy trì nền nếp việc cấp có thẩm quyền gợi ý kiểm điểm để mỗi tập thể, cá nhân chỉ rõ những hạn chế, yếu kém trong triển khai thực hiện nhiệm vụ được giao và những vấn đề nổi cộm được dư luận quan tâm. Thực hiện nghiêm túc, hiệu quả quy định về lấy phiếu tín nhiệm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý □

PHÁT TRIỂN TƯ DUY LÝ LUẬN CỦA ĐẢNG VỀ VAI TRÒ CỦA KINH TẾ TƯ NHÂN VÀ ĐẢNG VIÊN ĐƯỢC LÀM KINH TẾ TƯ NHÂN

PGS. TRẦN ĐÌNH HUỖNH

Vấn đề phát triển kinh tế tư nhân (doanh nghiệp ngoài nhà nước) và đảng viên được làm kinh tế tư nhân đã đi vào thực tiễn và có thành tựu rõ rệt. Tuy nhiên, những vấn đề lý luận khi mới ra đời thường có tranh luận và có những ý kiến trái ngược nhau.

Trong Dự thảo Báo cáo chính trị tại Đại hội X của Đảng (sau đây gọi tắt là Dự thảo) chỉ rõ: “Đảng viên làm kinh tế tư nhân không giới hạn về quy mô phải gương mẫu chấp hành Điều lệ Đảng, pháp luật, chính sách của Nhà nước và quy định của BCH Trung ương...”. Chủ trương nói trên là một bước phát triển tư duy lý luận của Đảng ta. Song, đây là vấn đề mới nên trong Đảng khi ấy có những ý kiến trái ngược. Có ý kiến không đồng ý quan điểm trong Đảng có thể có đảng viên làm kinh tế tư nhân với những lý lẽ cho rằng Đảng là chính đảng, là đội tiên phong chính trị của giai cấp. Một người đảng viên, nhất là trong cách mạng XHCN, không thể vừa là chiến sĩ cộng sản lấy việc xóa bỏ chế độ bóc lột làm lý tưởng đời mình, lại vừa làm ông chủ tư bản lấy bóc lột lợi nhuận làm lẽ sống. Người đảng viên là công dân nhưng không phải mọi điều công dân được làm thì đảng viên cũng được làm, bởi đối với đảng viên, ngoài pháp luật còn phải tuân theo Điều lệ Đảng. Đó là những lập luận rõ ràng, đơn giản, quen thuộc đã tồn tại ngót một thế kỷ.

Trái lại, cũng có nhiều ý kiến đã đăng trong Tạp chí Xây dựng Đảng (từ số 10-2005) không những tán thành mà còn khâm phục những quy định nói trên của Dự thảo. Bởi qua tổng kết, suy nghĩ, cân nhắc thận trọng từ kinh nghiệm

thực tiễn 20 năm đổi mới và quán triệt một cách sâu sắc toàn diện Chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, Đảng ta đã thể hiện rõ sự phát triển sáng tạo tư duy lý luận về CNXH, về con đường, bước đi, mô hình của CNXH ở Việt Nam, trong đó có vấn đề rất quan trọng là tư duy lý luận về xây dựng Đảng. Những ý kiến ấy cho rằng những người cộng sản Việt Nam trung thành với lý tưởng cộng sản, kiên trì con đường XHCN đã lựa chọn nhằm mục đích cuối cùng là giải phóng dân tộc, giải phóng xã hội, giải phóng con người, tức là xóa bỏ tận gốc chế độ bóc lột người ở nước ta và góp phần vào cách mạng thế giới. Chính vì vậy, Dự thảo đã ghi: “Xã hội XHCN mà nhân dân ta xây dựng là một xã hội dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh; do nhân dân làm chủ; có nền kinh tế phát triển cao dựa trên lực lượng sản xuất hiện đại và quan hệ sản xuất phù hợp; có nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc; con người được giải phóng khỏi áp bức bất công, có cuộc sống ấm no, tự do, hạnh phúc, phát triển toàn diện; các dân tộc trong cộng đồng Việt Nam bình đẳng, đoàn kết, tương trợ, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ; có Nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản; có quan hệ hữu nghị và hợp tác với nhân dân các nước trên thế giới”. Ghi như vậy là chặt chẽ, đầy đủ, nghiêm túc, thể hiện rõ lý tưởng cao đẹp của một đảng chân chính cách mạng và tinh thần trách nhiệm cao trước Nhân dân, đất nước.

Về tiêu chuẩn đảng viên “không bóc lột

người” Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết trong cuốn sách Thường thức chính trị, Người chỉ rõ: Chúng ta kháng chiến để giữ vững độc lập, xây dựng chế độ dân chủ nhân dân, tiến tới CNXH, xóa bỏ chế độ bóc lột người, quyết không xây dựng CNTB bởi vì “CNTB là chế độ một bọn ít người bóc lột và thống trị đại đa số nhân dân... Dưới chế độ ấy, bọn tư bản chiếm các tư liệu sản xuất (...) làm của riêng. Nhưng tự họ không lao động, mà thuê công nhân sản xuất để bóc lột công nhân”⁽¹⁾. Lẽ tự nhiên là chế độ ấy, nhà nước ấy là của giai cấp tư sản, giai cấp tư sản sử dụng nhà nước làm công cụ để duy trì và bảo vệ sự bóc lột của chúng.

Vấn đề đặt ra là người đảng viên phải đấu tranh lật đổ nhà nước tư sản, xóa bỏ chế độ tư bản, giành chính quyền về tay nhân dân, xây dựng chế độ mới, chế độ dân chủ nhân dân, từng bước xây dựng chế độ XHCN. Dưới chế độ ấy không thể có đất cho CNTB phát triển, không thể có chế độ tư bản bóc lột người. Cần hiểu rõ nội hàm khái niệm chế độ để có nhận thức đúng thực chất vấn đề. Theo Từ điển chính trị⁽²⁾ thì chế độ là: “Chính thể, hình thức tổ chức chính trị của một nước”; là “toàn bộ cơ cấu chính trị, kinh tế, xã hội của một nước...”; là “quy chế sinh hoạt... đã được xác định một cách chính xác, chặt chẽ”; là “hệ thống các nguyên tắc, chuẩn mực, quy tắc, biện pháp, định mức đã được quy định cho một loại hình hoạt động nào đó...”. Như vậy, chế độ chính trị ở Việt Nam hiện nay với Nhà nước của dân, do dân, vì dân đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản; với đầy đủ sức mạnh của nó (lập pháp, hành pháp, tư pháp); với toàn bộ chính sách nội trị (kinh tế, chính trị, an ninh, quốc phòng, văn hóa, giáo dục, khoa học - công nghệ...) và ngoại giao đều do Đảng thống nhất lãnh đạo, hoàn toàn có cơ sở khoa học, sức mạnh thực tế để chủ động phát huy mọi nguồn lực, mọi năng lực của toàn xã hội, mọi cơ hội để xây dựng và phát triển kinh tế trong khuôn

khô của các thể chế kinh tế và toàn bộ hệ thống pháp luật cùng các quy định của Nhà nước để nó vận hành và phát triển theo định hướng XHCN. Sự phát triển nền kinh tế thị trường với nhiều thành phần kinh tế, nhiều hình thức sở hữu ở nước ta không phải là buông lỏng cho “bàn tay vô hình” tự do vận động thành chế độ tư bản, chế độ bóc lột người, nhưng cũng không phải “bàn tay sắt” bóp nghẹt sự năng động, sáng tạo của mọi người. Đảng ta lãnh đạo Nhà nước; nhà nước pháp quyền tạo ra một hành lang pháp lý để có sự cạnh tranh lành mạnh trong khuôn khổ pháp luật. Tất cả các thành phần kinh tế đều nằm trong hệ thống nền kinh tế quốc dân, đều được tự do phát triển, có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng XHCN. Nền kinh tế ấy được xác định kinh tế nhà nước giữ vai trò chủ đạo; kinh tế nhà nước và kinh tế tập thể ngày càng trở thành nền tảng vững chắc của nền kinh tế quốc dân. Như vậy, không thể có sự ra đời của chế độ tư bản, dù tư bản hiện đại hay tư bản hoang dã như có đồng chí e ngại.

Nói đến bóc lột hay không bóc lột thì phải tính tới có lao động hay không và phân phối như thế nào? Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: Nhà tư bản không lao động, thuê công nhân để bóc lột công nhân. Vậy các nhà doanh nghiệp tư nhân ở ta hiện nay có xếp vào khuôn mẫu ấy không? Họ có thực sự mang danh là nhà tư bản theo đúng nguyên nghĩa của từ này không?

Theo tôi, gọi họ là doanh nhân là rõ ràng, minh bạch. Doanh nhân Việt Nam hiện nay hoạt động trong nền kinh tế quốc dân do Nhà nước XHCN Việt Nam thống nhất quản lý, không thể là nhà tư bản. Trước đây, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã gọi họ là “giới Công - Thương Việt Nam”. Người đánh giá vai trò của họ trong nền kinh tế quốc dân: “Việc nước và việc nhà bao giờ cũng đi đôi với nhau. Nền kinh tế quốc dân thịnh vượng nghĩa là các sự kinh doanh của các nhà công nghiệp, thương nghiệp thịnh

vượng”. Và, Người đã xác định cho họ: “Giới Công - Thương phải hoạt động để xây dựng một nền kinh tế và tài chính vững vàng và thịnh vượng”. Người hứa: “Chính phủ nhân dân và tôi sẽ tận tâm giúp giới Công - Thương trong công cuộc kiến thiết này”⁽³⁾.

Doanh nhân Việt Nam hiện nay không phải là nhà tư bản bóc lột người theo nghĩa như ta vẫn hiểu trước đây. Bởi vì, họ là người lao động, họ có vốn (nguồn vốn chính đáng do lao động quá khứ mà có, nguồn vốn bất chính Nhà nước sẽ trừng trị). Họ là nhà quản lý - người lao động sáng tạo (sáng tạo trong tổ chức, điều hành, trong giao tiếp thương trường trong nước và quốc tế, có trình độ kỹ thuật và công nghệ và có khả năng tiếp nhận, ứng dụng khoa học và công nghệ hiện đại, họ thích ứng với nền kinh tế tri thức trong xu thế khách quan toàn cầu hóa của thời đại).

Về thu nhập, Chính phủ Việt Nam có một hệ thống chính sách để thực thi nguyên tắc phân phối hợp lý: Phân phối theo lao động, hiệu quả kinh tế, mức đóng góp vốn cùng các nguồn lực khác và thông qua phúc lợi xã hội. Như vậy, các chủ doanh nghiệp sẽ có thu nhập cao hơn người lao động khác (nhân viên, công nhân...) là hợp lý, không thể coi là bóc lột theo cách tính toán bộ giá trị thặng dư do lao động của công nhân tạo ra còn chủ doanh nghiệp chỉ bằng mọi cách tước đoạt của công nhân. Không nên nhầm lẫn giữa bình quân và công bằng. Phân phối như trên là công bằng, không bình quân.

Doanh nhân nào (dù là thành phần kinh tế nhà nước hay tư nhân) đạt được những thành tựu cao, có đóng góp xứng đáng cho đất nước, cho mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật của Nhà nước, được xã hội tôn vinh, Nhà nước thừa nhận, tán thành Điều lệ và các quy định của Đảng thì họ xứng đáng đứng trong hàng ngũ của những người cộng sản, là chiến sĩ tiên phong trong cuộc đấu tranh vì mục tiêu của CNXH. CNXH

không phải là danh từ hoa mỹ, nó có nội dung xác định, không chỉ xác định về định hướng mà xác định cả về định lượng. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhiều lần chỉ rõ: “CNXH là làm sao cho dân giàu, nước mạnh”⁽⁴⁾, “CNXH là mọi người dân được áo ấm cơm no, nhà ở tử tế, được học hành”⁽⁵⁾; “CNXH nghĩa là tất cả mọi người các dân tộc ngày càng ấm no, con cháu chúng ta ngày càng sung sướng”⁽⁶⁾ và “CNXH là làm sao cho nhân dân đủ ăn, đủ mặc, ngày càng sung sướng, ai nấy được đi học, ốm đau có thuốc, già không lao động được thì nghỉ, những phong tục tập quán không tốt dần dần được xóa bỏ... Tóm lại, xã hội ngày càng tiến, vật chất ngày càng tăng, tinh thần ngày càng tốt, đó là CNXH”⁽⁷⁾. Trung thành với tư tưởng Hồ Chí Minh, Dự thảo đã ghi: “Xã hội XHCN mà nhân dân ta xây dựng là một xã hội dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”.

Đảng ta là đảng chính trị. Mục tiêu chính trị của Đảng ta là lãnh đạo nhân dân làm cách mạng. “Đảng không phải là một tổ chức để làm quan phát tài. Nó phải làm tròn nhiệm vụ giải phóng dân tộc, làm cho Tổ quốc giàu mạnh, đồng bào sung sướng”⁽⁸⁾. Đảng ta là đảng chính trị. Chủ tịch Hồ Chí Minh viết: “Chủ nghĩa Lê-nin là lực lượng tư tưởng hùng mạnh chỉ đạo Đảng chúng tôi, làm cho Đảng chúng tôi có thể trở thành hình thức tổ chức cao nhất của quần chúng lao động, hiện thân của trí tuệ, danh dự và lương tâm của dân tộc chúng tôi. Dưới ngọn cờ của chủ nghĩa Lê-nin, Đảng Lao động Việt Nam đã được nhân dân tin tưởng, được nhân dân coi là đội tiên phong giác ngộ của mình...”⁽⁹⁾.

Đảng ta là đảng chính trị. Đảng mang trong mình bản chất khoa học và cách mạng; quá trình hình thành và phát triển của Đảng là sự kết hợp Chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh với phong trào công nhân và phong trào yêu nước. Với nền kinh tế nhiều thành phần, trong quá trình CNH, HĐH đất nước,

giai cấp công nhân nước ta ngày càng phát triển cả về số lượng và chất lượng, giữ vai trò lãnh đạo cách mạng nước ta. Với phong trào yêu nước của nhân dân ta đang được phát huy cao độ với nội dung mới là thực hiện mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”. Trung thành và tiếp thu sáng tạo Chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, tư duy lý luận của Đảng ta đã và đang ngày càng đổi mới và phát triển. Với xu thế phát triển khách quan của thời đại và dựa trên nền tảng vững chắc đã nêu trên thì việc đề đảng viên làm kinh tế không giới hạn và việc kết nạp những người tiên tiến trong phong trào yêu nước (trong đó có các doanh nhân) hiện nay, là lẽ tự nhiên hợp quy luật; là lý luận và kinh nghiệm thực tiễn của Đảng ta.

Cách đây 45 năm, khi nói về việc xây dựng CNXH, Hồ Chí Minh đã viết:

“*Tất cả phục vụ sản xuất*. Nhiệm vụ *quan trọng bậc nhất* của chúng ta hiện nay là phát triển sản xuất, để nâng cao đời sống vật chất và văn hóa của nhân dân. Muốn có CNXH thì không có cách nào khác là phải dốc lực lượng của mọi người ra để sản xuất...”

Phải lấy kết quả thiết thực đã góp sức bao nhiêu cho sản xuất và lãnh đạo sản xuất mà đo ý chí cách mạng của mình. Hãy kiên quyết chống bệnh nói suông, thói phô trương hình thức, lối làm việc không nhằm mục đích nâng cao sản xuất”⁽¹⁰⁾.

Khu vực kinh tế tư nhân đang chiếm một tỷ trọng lớn trong thu nhập quốc dân. Khu vực này đang ngày càng có số lượng quần chúng đông đảo. Vì vậy, lẽ tự nhiên là Đảng phải xây dựng tổ chức của mình để làm tròn sứ mệnh lãnh đạo quần chúng, đưa các doanh nghiệp tư nhân phát triển đúng hướng, không chệch sang con đường TBCN. Và cũng là lẽ tự nhiên Đảng ta cần phải kết nạp những người tiên tiến, có ý chí cách mạng (lấy kết quả sản xuất và lãnh đạo sản xuất làm thước đo như Chủ tịch Hồ Chí

Minh đã dạy) trong khu vực sản xuất tư nhân vào Đảng. Kết nạp họ vào Đảng chính là làm cho Đảng ta thật vững mạnh, bởi, thông qua những đảng viên đang sống, làm việc với khối quần chúng đông đảo này, Đảng ta mới thực hiện được tư tưởng của V.I.Lê-nin về Đảng là:

“Sống trong lòng quần chúng/ Biết tâm trạng quần chúng/ Biết tất cả/ Biết đến với quần chúng/ Giành được lòng tin tuyệt đối của quần chúng.

Những người lãnh đạo không được tách rời khỏi quần chúng bị lãnh đạo, đội tiên phong không được tách rời khỏi toàn bộ đội quân lao động”⁽¹¹⁾.

Kinh nghiệm 20 năm đổi mới (1986-2006) đã chứng minh cho quy định trong Dự thảo Báo cáo chính trị và Điều lệ Đảng sửa đổi là đúng. Đúng cả về lý luận lẫn thực tiễn. Những quy định đó sẽ tạo ra một luồng sinh khí mới làm tăng thêm niềm phấn khởi và lòng hăng hái, tin tưởng của nhân dân các dân tộc nước ta đối với Đảng Cộng sản Việt Nam và đó mới chính là cơ sở chắc chắn để xây dựng Đảng ta vững mạnh.

Vì vậy, Nghị quyết Đại hội XI (2011) của Đảng đã đưa vai trò kinh tế tư nhân được nâng tầm cao mới với chỉ đạo: “Hoàn thiện cơ chế, chính sách để phát triển mạnh kinh tế tư nhân trở thành một trong những động lực của nền kinh tế. Phát triển mạnh các loại hình kinh tế tư nhân ở hầu hết các ngành, lĩnh vực kinh tế theo quy hoạch và quy định của pháp luật”⁽¹²⁾. Đại hội XII (tháng 1-2016) của Đảng tiếp tục xác nhận kinh tế tư nhân là động lực quan trọng của nền kinh tế và lần đầu tiên xuất hiện khái niệm tập đoàn kinh tế tư nhân⁽¹³⁾. Kế thừa các đại hội trước, tại Đại hội XIII của Đảng, tư duy lý luận về vai trò, vị thế của kinh tế tư nhân ở nước ta tiếp tục được nâng lên, khẳng định phát triển mạnh mẽ khu vực kinh tế tư nhân cả về số lượng, chất lượng, hiệu quả, bền vững “thực

(Xem tiếp trang 59)

Để đánh giá cán bộ ĐÚNG THỰC CHẤT, CÓ HIỆU QUẢ

PHẠM GIANG

Đánh giá cán bộ là khâu mở đầu, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng liên quan đến các khâu khác của công tác cán bộ. Làm tốt khâu quan trọng này sẽ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ đủ năng lực, phẩm chất, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Quan trọng nhất nhưng đánh giá cán bộ vẫn bị coi là khâu yếu. Đại hội XII của Đảng chỉ rõ: “Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất qua nhiều nhiệm kỳ nhưng chưa có tiêu chí cụ thể và giải pháp khoa học để khắc phục”.

Quyết tâm nâng cao chất lượng đánh giá cán bộ

Xác định vai trò quan trọng của công tác đánh giá cán bộ, thời gian qua Trung ương đã ban hành nhiều văn bản tạo điều kiện thuận lợi cho các cơ quan, đơn vị xây dựng các tiêu chí đánh giá cán bộ phù hợp với thực tế. Quyết tâm đổi mới công tác đánh giá cán bộ, thể hiện rõ trong quan điểm chỉ đạo thường xuyên, liên tục, nhất quán trong các nghị quyết, kết luận về công tác đánh giá, kiểm tra, giám sát việc đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị nói riêng, lĩnh vực công tác cán bộ nói chung.

Ngày 25-10-2017, Hội nghị Trung ương 6 (khóa XII) đã ban hành Nghị quyết số 18-NQ/TW “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”. Nghị quyết yêu cầu: “Tiến hành sơ kết, tổng kết và đổi mới việc thi tuyển, bổ nhiệm, sử dụng, đánh giá và thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, công chức, viên chức; đẩy mạnh cải cách tiền lương”. Ngày 28-2-2023, Bộ Chính trị ban hành Kết luận số 50-KL/TW về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW. Ngày 19-5-2018, Hội nghị Trung ương 7 (khóa XII) ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW về tập trung

xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Trung ương thẳng thắn nhận định: “Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến”. Nghị quyết yêu cầu: Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng: Xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị.

Ngày 2-1-2020, Bộ Chính trị ban hành Quy định số 214-QĐ/TW về “Khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện BCH Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý” thay thế Quy định số 90-QĐ/TW, ngày 4-8-2017 về “Tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện BCH Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý”. Quy định số 214-QĐ/TW thể hiện tính kế thừa, đổi mới, sáng tạo và phát triển các nghị quyết và các văn bản khác về công tác tổ chức xây dựng Đảng, công tác cán bộ trước đó. Đây là văn bản quan trọng của Đảng làm cơ sở, căn cứ để nhận

xét, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, giới thiệu cán bộ ứng cử chính xác và khách quan, nhất là cán bộ cấp chiến lược.

Đại hội XIII của Đảng tiếp tục yêu cầu: “Hoàn thiện thể chế, quy định về công tác cán bộ, tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí, cơ chế đánh giá cán bộ”. Ngày 25-10-2021, BCH Trung ương ban hành Kết luận số 21-KL/TW về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Trong Kết luận ghi rõ: Nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, có tiêu chí và thông qua sản phẩm cụ thể; gắn đánh giá cá nhân với tập thể, với kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Kịp thời miễn nhiệm, cho từ chức, thay thế cán bộ năng lực hạn chế, uy tín thấp, mắc sai phạm mà không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm.

Trên cơ sở các văn bản của Trung ương, các địa phương đã chủ động, nghiêm túc quán triệt và cụ thể hóa, thực hiện phù hợp với thực tiễn. Nhiều cấp ủy, địa phương đã có cách làm sáng tạo, đem lại hiệu quả thiết thực trong công tác đánh giá cán bộ. Với những giải pháp đồng bộ, công tác đánh giá cán bộ ngày càng được đổi mới, có nhiều chuyển biến về nội dung, phương pháp so với trước đây. Việc đánh giá cán bộ dần đi vào nền nếp, tiêu chí ngày càng được định lượng rõ nét, sát thực tế hơn. Quy trình đánh giá cán bộ chặt chẽ hơn, bao gồm: bản thân cán bộ tự kiểm điểm, đánh giá; tập thể nơi cán bộ công tác đánh giá; cấp ủy nơi cán bộ công tác và cư trú đánh giá; cấp trên và cấp dưới đánh giá; các tổ chức đoàn thể mà cán bộ đó là thành viên đánh giá; lấy ý kiến nhận xét của quần chúng nhân dân. Nghĩa là, công tác đánh giá cán bộ được thực hiện toàn diện, nhiều chiều. Nhờ đó, kết quả đánh giá dần đi

vào thực chất.

Dù đạt được những kết quả tích cực, thực tiễn cho thấy đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm ở nhiều nơi còn hạn chế, chưa phản ánh thực chất. Một số trường hợp mới được bổ nhiệm đã bộc lộ yếu kém, một số có vi phạm khuyết điểm, thậm chí bị xử lý kỷ luật, trong đó có cả cán bộ cấp chiến lược. Nhiều trường hợp đánh giá cán bộ chưa thật công tâm, khách quan, chưa hẳn vì yêu cầu công việc... dẫn đến tình trạng bổ nhiệm cán bộ chưa đủ tiêu chuẩn, điều kiện, thậm chí bổ nhiệm “người nhà” thay vì bổ nhiệm “người tài”. Không ít trường hợp cán bộ được đánh giá tốt, bảo đảm các tiêu chí, nhưng ít lâu sau đó lại bị kỷ luật, thậm chí bị xử lý hình sự. Có những cán bộ từng được phong tặng các danh hiệu hoặc được xã hội tôn vinh, nhưng gần đây phát hiện có nhiều vi phạm nghiêm trọng trước đó, bị xử lý hình sự. Có trường hợp được coi là cán bộ trẻ, nhiều triển vọng, nhưng chỉ sau một thời gian ngắn lại bộc lộ sai phạm, yếu kém, vi phạm các nguyên tắc, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, buộc phải thi hành kỷ luật nghiêm khắc...

Đi tìm nguyên nhân

Đánh giá cán bộ là đánh giá con người. Đó là một tổng thể bao gồm nhiều nội dung về phẩm chất đạo đức, năng lực công tác, thái độ, phong cách làm việc... Bản chất con người luôn thể hiện đa dạng, phức tạp, khó xác định, có những nội dung là thuộc tính bên trong rất khó định lượng. Do vậy, trong thực tế có một bộ phận cán bộ nghĩ khác, nói khác và làm khác. Cái khó của đánh giá cán bộ là làm sao đánh giá đúng thực chất, không “thấy đỏ tưởng chín”.

Một số tổ chức đảng đánh giá cán bộ chưa đúng thực chất, còn hình thức. Tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm và dân chủ hình thức vẫn còn khá phổ biến; tinh thần tự phê bình và phê bình chưa cao. Không ít trường hợp đánh giá cán bộ còn chủ quan, mang tính

cá nhân, cục bộ hoặc bị các mối quan hệ xã hội khác chi phối mà chưa phản ánh chính xác phẩm chất, năng lực của cán bộ. Một số tư duy “vì người đặt việc”, “tuân tặc nhi tiến” vẫn tồn tại và ăn sâu trong suy nghĩ của cán bộ.

Tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức còn chung chung, thiếu những tiêu chí về định lượng trong đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, dẫn đến những vướng mắc và tính hình thức trong quá trình thực hiện, phản ánh không đúng thực chất. Trong đánh giá, ngoài các nội dung có tính định tính thì các nội dung về chất lượng chuyên môn, kết quả thực hiện nhiệm vụ cũng chưa được lượng hóa, khó đo lường. Thực tiễn cho thấy, do tính chất của mỗi loại công việc không giống nhau, nên yêu cầu đặt ra ngoài những quy định chung cần phải cụ thể hóa thành các tiêu chuẩn, định mức riêng đối với mỗi loại công việc mới có thể lượng hóa, đo lường được.

Các quy định của pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức còn thiếu cụ thể, có nội dung chưa phù hợp với tình hình thực tiễn. Hiện nay, chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa kết quả đánh giá cán bộ, công chức, viên chức với các chính sách tiền lương, tiền thưởng, khen thưởng, kỷ luật, tôn vinh, thăng tiến... kịp thời, khách quan, minh bạch. Trong thực tiễn còn nhiều nội dung chưa thực sự rõ ràng, khó đánh giá, như rất khó để xây dựng một tiêu chuẩn định lượng để đánh giá bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức của người cán bộ; có cán bộ lúc trước có thể sai lầm nhưng không phải vì thế mà quy chụp họ hiện nay thiếu năng lực; có cán bộ đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá nhưng quyết định mang tính đột phá đó chưa mang lại hiệu quả ngay lập tức...

Nguyên tắc đánh giá cán bộ là phải lấy hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu để đánh giá, tuy nhiên ở một số ngành, lĩnh vực đặc thù, kết quả thực hiện công việc khó định lượng. Điều này dễ dẫn đến tình trạng “lợi ích nhóm”,

tư túng, bè phái, “cánh hẩu”; tình trạng “chạy” phiếu bầu, “chạy” tín nhiệm; hoặc công tác đánh giá cán bộ bị lợi dụng biến thành công cụ nhằm trừ dập, bôi nhọ uy tín của “đối thủ” chính trị.

Đánh giá nhiều khi còn thiên lệch, thiên vị. Lỗi này thường xảy ra khi người đánh giá có mối quan hệ tốt với cán bộ được đánh giá, từ đó cho phép những cảm nhận của bản thân chi phối kết quả đánh giá, chỉ thấy điểm mạnh mà chưa thấy những hạn chế, khuyết điểm khác. Đây là lỗi đánh giá không dễ kiểm soát.

Giải pháp

Thứ nhất, các cấp ủy, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị phải tiếp tục nghiên cứu, quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả các nghị quyết, chỉ thị, quy định, quy chế, hướng dẫn của Trung ương, của địa phương, đơn vị về công tác tổ chức - cán bộ; vận dụng sáng tạo, cụ thể hóa thành các quy định, kế hoạch, hướng dẫn sát với tình hình thực tế của địa phương, cơ quan, đơn vị.

Hai là, thực hiện nghiêm túc nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý cán bộ; nguyên tắc tập trung dân chủ đi đôi với đề cao vai trò, thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu, người trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ trong công tác cán bộ nói chung và đánh giá cán bộ nói riêng. Tăng cường kiểm tra của cấp trên đối với cấp dưới; đổi mới mạnh mẽ hơn nữa về tư duy, cách làm, từng bước khắc phục những hạn chế, yếu kém trong từng khâu công tác cán bộ, trước hết là đánh giá cán bộ.

Ba là, dựa trên những quy định đã có, các cấp có thẩm quyền đánh giá cần tiếp tục hoàn thiện bộ tiêu chuẩn chức danh đối với từng ngạch lãnh đạo, quản lý ở từng cấp. Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cán bộ theo hướng xác định cụ thể công việc; bảo đảm lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được

(Xem tiếp trang 49)

Dấu ấn Việt Nam TRONG VIỆC ỨNG PHÓ VỚI GIÀ HÓA DÂN SỐ

TS. TRƯỜNG XUÂN CỪ

Phó Chủ tịch Thường trực Hội Người cao tuổi Việt Nam

Từ ngày 11-9 đến ngày 13-9-2024, tại tỉnh Ba-li, Cộng hòa In-đô-nê-xi-a đã diễn ra Hội nghị khu vực châu Á - Thái Bình Dương về già hóa dân số, thu hút hơn 400 đại biểu từ 38 quốc gia trong khu vực tham gia. Hội nghị được Bộ Kế hoạch phát triển quốc gia In-đô-nê-xi-a (BAPPENAS), Tổ chức HelpAge International (Tổ chức Hỗ trợ người cao tuổi quốc tế - HAI) và Quỹ Dân số Liên hiệp quốc (UNFPA) đồng tổ chức. Tại Hội nghị, các đại biểu tập trung trao đổi, thảo luận các nội dung liên quan đến già hóa dân số, định hình lại vấn đề già hóa - chuyển đổi tư duy từ chỗ xem người cao tuổi như một gánh nặng, thụ động, yếu đuối và dễ bị tổn thương sang việc công nhận người cao tuổi là một nguồn lực thúc đẩy tăng trưởng xã hội và kinh tế. Trong đó, những chia sẻ, thảo luận, đóng góp của Đoàn Việt Nam tại Hội nghị được đại diện các tổ chức quốc tế đánh giá cao.

Tầm nhìn mới về vấn đề già hóa dân số

Trọng tâm chính của Hội nghị là khuyến khích các nhà hoạch định chính sách, các tổ chức xã hội dân sự, các học giả và nhà nghiên cứu cùng đánh giá lại cách nhìn nhận vấn đề già hóa dân số và tích hợp với các hệ thống xã hội và kinh tế. Lịch sử cho thấy, các xã hội già hóa thường được miêu tả như một “con sóng thần của tuổi già” hoặc như một “quả bom hẹn giờ”, được cho là đe dọa sự ổn định tài chính và làm quá tải hệ thống chăm sóc sức khỏe và lương hưu. Tuy nhiên, Hội nghị hướng tới việc thay đổi quan niệm này bằng cách nhìn nhận người cao tuổi như một thành phần có đóng góp tích cực cho cộng đồng và xã hội.

Thay vì chỉ đơn thuần chuẩn bị cho một tương lai mà nhóm dân số cao tuổi được coi là những người phụ thuộc, Hội nghị nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tạo cơ hội cho người

cao tuổi tham gia vào các hoạt động kinh tế và đóng góp cho cộng đồng. Khả năng thích ứng lâu dài này là chìa khóa để giải quyết sự thay đổi nhân khẩu học, đồng thời thúc đẩy sự gắn kết xã hội và tăng trưởng kinh tế.

Hội nghị cũng khám phá các lĩnh vực mới nổi như nhóm dân số già có thể đóng vai trò quan trọng, đặc biệt là trong các hoạt động liên quan tới khí hậu và phát triển công nghệ. Các cuộc thảo luận nhấn mạnh rằng, bên cạnh việc là đối tượng chịu ảnh hưởng không cân xứng bởi các sự kiện thời tiết cực đoan, người cao tuổi cũng có nhiều kinh nghiệm và hiểu biết thực tiễn để đưa ra những đóng góp có ý nghĩa vào các nỗ lực giải quyết thực trạng biến đổi khí hậu, cả trong thích ứng và giảm thiểu tác động.

Các chủ đề quan trọng khác thu hút sự chú ý rộng rãi bao gồm phát triển các chiến lược



Đồng chí Trương Xuân Cừ, Phó Chủ tịch Thường trực Hội Người cao tuổi Việt Nam (thứ 6, trái sang) tham dự Hội nghị khu vực châu Á - Thái Bình Dương về già hóa dân số tại Ba-li, In-đô-nê-xi-a từ ngày 11 đến ngày 13-9-2024.

Ảnh: TL

chăm sóc dài hạn và khái niệm già hóa năng suất. Khi các quốc gia đối mặt với việc cung cấp dịch vụ chăm sóc bền vững và chất lượng cao cho nhóm dân số già, nhu cầu về các hệ thống có khả năng bảo đảm phẩm giá, sự độc lập và gắn kết xã hội đã được nhấn mạnh. Ý tưởng về già hóa năng suất - thu hút người cao tuổi vào các hoạt động kinh tế được coi là điểm thiết yếu để bảo đảm rằng các quốc gia có thể khai thác tiềm năng của nhóm dân số già của mình.

Nhấn mạnh nhu cầu về các giải pháp tích hợp

Một điểm nổi bật của Hội nghị là sự đa dạng của các đại biểu tham dự. Các quan chức chính phủ từ các bộ tài chính, y tế, kế hoạch và xã hội đã tham dự cùng với đại diện từ các tổ chức quốc tế và xã hội dân sự, học giả, lãnh đạo khu vực tư nhân và các nhà nghiên cứu. Sự kết hợp rộng rãi về chuyên môn, giữa các lĩnh vực và các tiểu vùng địa lý, nhấn mạnh nhu cầu về các giải pháp tích hợp, liên ngành đối với những thách thức và cơ hội do dân số già hóa mang lại.

Sự hiện diện của các nhà hoạch định chính sách từ các lĩnh vực và quốc gia khác nhau cũng cung cấp một nền tảng độc đáo để thúc đẩy các chính sách và thực tiễn liên quan đến già hóa dân số. Các chính phủ có thể học hỏi không chỉ từ những thành công của nhau mà còn từ các giải pháp thực tế đã thực hiện để triển khai chính sách. Mỗi chủ đề được đưa ra - từ chiến lược chăm sóc dài hạn đến già hóa năng suất - đều được thảo luận với trọng tâm là những kinh nghiệm thực tiễn và cách thức thích ứng.

Mô hình của Việt Nam được đánh giá cao

Tại Hội nghị, thông qua trao đổi, chia sẻ, thảo luận, đại diện các tổ chức quốc tế đánh giá cao và mong muốn được học tập mô hình Việt Nam với hội người cao tuổi gồm 4 cấp và chi hội người cao tuổi tổ dân phố, thôn bản; là hội xã hội quần chúng được Đảng, Nhà nước giao nhiệm vụ. Đại đa số các nước có ủy ban quốc gia về người cao tuổi và tổ chức hội, hỗ trợ người cao tuổi. Với quốc gia đông dân và đông người cao tuổi, các bộ và địa phương có cơ quan chăm sóc người cao tuổi, tạo việc làm, chữa bệnh và điều hành các hoạt động của người cao tuổi.

Một trong những đóng góp được đánh giá cao nhất tại Hội nghị đến từ Đoàn đại biểu Việt Nam với phần chia sẻ kinh nghiệm về các Câu lạc bộ Liên thế hệ tự giúp nhau - mô hình được Thủ tướng Chính phủ giao cho Hội Người cao tuổi Việt Nam chủ trì phối hợp với các bộ, ngành khác thành lập, hỗ trợ và nhân rộng. Những câu lạc bộ tại cộng đồng này, ban đầu được phát triển, thúc đẩy bởi các dự án của Tổ chức HAI, sau một số năm đã nhanh chóng

phát triển thành một trong những mô hình hiệu quả nhất để giải quyết nhu cầu của người cao tuổi, tăng cường đoàn kết giữa các thế hệ.

Câu lạc bộ Liên thế hệ tự giúp nhau có tính chất đa chức năng, có sự tham gia của cộng đồng, phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương để thúc đẩy già hóa khỏe mạnh, gắn kết xã hội, các hoạt động tăng thu nhập và bảo đảm sinh kế, chăm sóc tại nhà và nhiều hoạt động khác. Khác với các mô hình câu lạc bộ thông thường trước đây chỉ chủ yếu tập trung vào các hoạt động xã hội, các Câu lạc bộ Liên thế hệ tự giúp nhau có hướng tiếp cận toàn diện để giải quyết các nhu cầu xã hội, kinh tế và sức khỏe của người cao tuổi, đồng thời thúc đẩy sự tham gia của người cao tuổi đóng góp cho cộng đồng ở địa phương.

Mô hình Câu lạc bộ Liên thế hệ tự giúp nhau đã thu hút được sự quan tâm lớn, nhiều quốc gia bày tỏ mong muốn học hỏi không chỉ về mô hình, cơ cấu tổ chức và hoạt động, cách thức vận hành và quản lý câu lạc bộ, mà còn về các chiến lược để mở rộng các câu lạc bộ này trên toàn quốc. Đối với nhiều đoàn đại biểu, kinh nghiệm của Việt Nam đã cung cấp một ví dụ thực tế về việc nhóm dân số cao tuổi có thể được tích hợp vào các kế hoạch phát triển quốc gia thay vì bị coi là gánh nặng. Các đại biểu từ In-đô-nê-xi-a, Mông Cổ, Ấn Độ và Băng-la-đét cùng với nhiều quốc gia khác bày

tỏ mong muốn được học tập từ kinh nghiệm của Việt Nam trong lĩnh vực này.

Hướng về tương lai với các cơ hội rộng mở cho người cao tuổi

Hội nghị về già hóa dân số khu vực châu Á - Thái Bình Dương tại Ba-li không chỉ là một nền tảng để chia sẻ kiến thức, mà còn là lời kêu gọi hành động. Hội nghị đã củng cố quan điểm rằng già hóa dân số không phải là một cuộc khủng hoảng đang đến gần mà là một cơ hội to lớn để các quốc gia đổi mới và phát triển. Bằng cách định hình lại quá trình già hóa và coi người cao tuổi là nguồn lực quý giá, các quốc gia trong khu vực châu Á - Thái Bình Dương có thể xây dựng các xã hội kiên cường, mang tính bao trùm và hưởng lợi từ sự đóng góp của tất cả các nhóm tuổi.

Kinh nghiệm của các Câu lạc bộ Liên thế hệ tự giúp nhau của Việt Nam đã cho thấy các sáng kiến địa phương có thể được phát triển và nhân rộng để tạo ra tác động lâu dài. Hội nghị cũng đã nhấn mạnh tầm quan trọng của sự hợp tác liên ngành để đưa những ý tưởng này vào thực tế. Con đường phía trước của khu vực đã rõ ràng: Bằng cách thích ứng với những thay đổi trong cơ cấu nhân khẩu học và thúc đẩy sự tham gia tích cực của người cao tuổi, chúng ta có thể biến những thách thức của xã hội già hóa thành cơ hội cho sự phát triển bền vững □

CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ...

(Tiếp theo trang 12)

lãnh đạo, quản lý phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao quản lý, phụ trách. Trong đó, tiêu chí đánh giá đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý đặc biệt nhấn mạnh tiêu chí dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá, dám đổi mới, sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách vì lợi ích chung; tiến độ và tỷ lệ hoàn

thành công việc; tiến độ, chất lượng và kết quả đạt được. Sau một năm thực hiện Quy định số 1120-QĐ/TU, toàn tỉnh Hậu Giang đã đánh giá 1.925 cán bộ, công chức với mức Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đạt 19,9%; hoàn thành tốt nhiệm vụ đạt 79,53%, hoàn thành nhiệm vụ 0,47% và có 0,1% không hoàn thành nhiệm vụ. Đây là tiền đề quan trọng để BTV Tỉnh ủy Hậu Giang tiến hành các khâu trong công tác cán bộ, hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ chuẩn bị nhân sự cho đại hội đảng bộ các cấp □

Tây Bắc chuyển mình từ cơ sở

DIỆP CHI

Đọc dài khắp miền Tây Bắc, dù ở bất cứ đâu, Đảng luôn gần gũi, hiện hữu và đồng bào Tây Bắc luôn một lòng theo Đảng. Với phương châm “ở đâu có dân, ở đó có đảng viên”, những chủ trương, quyết sách của Đảng thực sự lan tỏa đến cơ sở, được cụ thể hóa trong từng nghị quyết chi bộ thôn, bản và mang lại hiệu quả, giá trị hiển hiện trên thực tế. Dẫu còn lắm gian truân, bộn bề thiếu, khó, nhưng Tây Bắc đang vươn mình, hòa chung nhịp đổi mới cùng cả nước. Trong dòng chảy đó, Yên Bái, Lào Cai, Lai Châu đang quyết liệt từng ngày trong xây dựng Đảng để tự định vị trên bản đồ 14 tỉnh miền núi phía bắc. Tạp chí Xây dựng Đảng giới thiệu loạt bài 3 kỳ về những dấu ấn trong công tác xây dựng Đảng của 3 tỉnh Yên Bái, Lào Cai, Lai Châu.

Kỳ
2

Đảng mạnh từ mỗi chi bộ và cán bộ, đảng viên

TCCSĐ là nền tảng của Đảng, là hạt nhân chính trị ở cơ sở nên việc xây dựng Đảng vững mạnh bắt đầu từ xây dựng, củng cố các TCCSĐ. Trong đó, đội ngũ cán bộ, đảng viên có vai trò trực tiếp và là nhân tố cơ bản quyết định năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của TCCSĐ. Thực tiễn công tác xây dựng Đảng ở các tỉnh miền núi phía bắc đã có những bước đi sáng tạo trong cách làm thể hiện rõ tư tưởng và hành động hướng về cơ sở.

Từ “xóa trắng, giảm ghép, tăng độc lập” đến “tốt, mẫu, điểm”

Ở các địa bàn vùng sâu, xa, địa bàn khó khăn nhiều DTTS sinh sống ở Yên Bái, Lào Cai, Lai Châu tình trạng thôn “trắng” đảng viên, phải sinh hoạt chi bộ ghép là lực cản đưa nghị quyết của Đảng vào cuộc sống. Vì vậy,

kiện toàn, củng cố TCCSĐ, bảo đảm yêu cầu lãnh đạo toàn diện của Đảng ở nơi đây là yêu cầu cấp thiết, được các cấp ủy cụ thể hóa bằng các chỉ thị, nghị quyết, chương trình, kế hoạch. Đến nay, các tỉnh Yên Bái, Lào Cai, Lai Châu đã “xóa” tình trạng thôn, bản “trắng” đảng viên, các thôn, bản đều có chi bộ độc lập. Các TCCSĐ đã thật sự là “đầu kéo” thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương.

Phát triển đảng viên, thành lập chi bộ ở những địa bàn này là quá trình không dễ. Đơn cử, thôn Khuôn Bỏ (xã Hồng Ca, Trấn Yên, Yên Bái) được thành lập năm 2001 giúp các nhóm đồng bào dân tộc Mông đang sống từ di canh, di cư sang định canh, định cư. Khuôn Bỏ là thôn vùng cao nhất, khó khăn nhất của Trấn Yên. Để giúp Khuôn Bỏ đi lên, những ngày đầu đưa bà con về định cư, Huyện ủy Trấn Yên phân công 90 đồng chí là bí thư chi bộ và trưởng các thôn trong huyện về ở với từng gia

đình để giúp đỡ bà con, xây dựng chi bộ, củng cố tổ chức. Chi bộ Khuôn Bô được thành lập, lãnh đạo thôn từng bước phát triển. Tháng 11-2021, Khuôn Bô đã trở thành thôn người Mông đầu tiên của tỉnh được công nhận đạt chuẩn nông thôn mới kiểu mẫu và tiếp tục khẳng định là “hình mẫu” xây dựng nông thôn mới của cả nước. Thôn có gần 90 hộ thì có 80% số hộ kinh tế khá, nhiều hộ làm kinh tế giỏi, thu nhập từ vài chục đến vài trăm triệu đồng/năm.

“Xóa” xong thôn, bản “trắng” đảng viên, cấp ủy các cấp ở Yên Bái, Lào Cai, Lai Châu tiến thêm một bước là nâng cao chất lượng TCCSĐ, nhất là các chi bộ với những tiêu chí cao hơn theo mô hình chi bộ kiểu mẫu, chi bộ bốn tốt. Thực hiện mục tiêu đó, Tỉnh ủy Yên Bái triển khai Đề án số 07-ĐA/TU ngày 28-2-2022 về “Xây dựng chi bộ kiểu mẫu trong Đảng bộ tỉnh Yên Bái, giai đoạn 2022-2025”. Theo đó, chi bộ kiểu mẫu là chi bộ có quá trình phấn đấu, giữ ổn định, tiêu biểu, vượt trội. Việc xây dựng các chi bộ kiểu mẫu dựa trên 7 tiêu chí chung, trong đó tiêu chí đặt ra khá cao với 5 năm liền được đánh giá, xếp loại chất lượng “Hoàn thành tốt nhiệm vụ” trở lên; trong đó có 3 năm xếp loại “Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ”... Đồng thời, Đảng bộ tỉnh Yên Bái xác định tiêu chí chi bộ kiểu mẫu đối với mỗi loại hình chi bộ, đặt mục tiêu phấn đấu đến năm 2025 xây dựng, duy trì từ 4% trở lên số chi bộ kiểu mẫu trong tổng số chi bộ của đảng bộ. Đây là điểm nhấn quan trọng về tăng cường củng cố, xây dựng TCCSĐ và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới. Là một trong những đảng bộ làm tốt công tác xây dựng Đảng, đồng chí Đỗ Đức Minh, Bí thư Thành ủy Yên Bái chia sẻ: Với quyết tâm cao, đến nay đã có 39 chi bộ trực thuộc đảng ủy cơ sở ở Đảng bộ thành phố đăng ký xây dựng chi bộ kiểu mẫu, trong đó có 12 chi bộ tổ dân phố. Đảng bộ thành phố

đã ban hành Quyết định số 1394-QĐ/TU ngày 22-2-2023, thành lập các tổ giám sát chất lượng sinh hoạt đối với các chi bộ đăng ký xây dựng chi bộ kiểu mẫu. Đến hết năm 2023, Đảng bộ thành phố đã có 18 chi bộ được công nhận đạt “Chi bộ kiểu mẫu” theo các tiêu chí quy định.

Ở Lai Châu, các cấp ủy lãnh đạo, chỉ đạo, xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện tốt mô hình sinh hoạt mẫu theo từng loại hình chi bộ. Một số đảng bộ cấp huyện (Tam Đường, Sìn Hồ, Nậm Nhùn, TP. Lai Châu...) thành lập tổ công tác phối hợp với đảng ủy xã lựa chọn một số chi bộ thôn, bản còn khó khăn trong sinh hoạt chi bộ để tổ chức sinh hoạt mẫu, sau sinh hoạt tổ chức rút kinh nghiệm rõ từng nội dung, từ chuẩn bị, nội dung sinh hoạt, quy trình, phương pháp điều hành đến kết luận, phân công nhiệm vụ cho đảng viên và cách ghi biên bản sinh hoạt. Đồng chí Phạm Văn Bốn, Bí thư Đảng ủy xã Mường Than (Than Uyên, Lai Châu) cho biết: Khi tiến hành sinh hoạt mẫu, các xã thường hay chọn các chi bộ tốt, nhưng ở Mường Than luôn chọn luân phiên cả tốt và chưa tốt. Sau đó sẽ triển khai thực hiện ở những chi bộ chưa tốt. Qua hai nhóm để so sánh, từ đó có chỉ đạo phù hợp thực tiễn.

Khi chia sẻ về các mô hình hay trong xây dựng TCCSĐ, Thành ủy Lào Cai xác định việc xây dựng “Chi bộ bốn tốt”, “Đảng bộ cơ sở bốn tốt” đang được triển khai sâu rộng, tạo khí thế thi đua sôi nổi trong toàn Đảng bộ thành phố, nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên. Các nội dung của mô hình được xây dựng dễ hiểu, dễ nhớ, dễ thực hiện, dễ kiểm tra, giám sát, đánh giá thực chất kết quả và phải thực hiện thường xuyên, liên tục. Năm 2024, Thành ủy chỉ đạo lựa chọn các đơn vị làm điểm. Cụ thể, loại hình đảng bộ cơ sở trực thuộc Thành ủy chọn 6 đảng bộ; loại hình chi bộ cơ sở trực thuộc Thành ủy chọn 4 chi bộ; đối với chi bộ

trực thuộc đảng ủy cơ sở, mỗi đảng bộ lựa chọn 2 chi bộ. Mới đây, Ban Tổ chức Tỉnh ủy Lào Cai ban hành Hướng dẫn số 04-HD/BTCTU về một số nội dung thực hiện mô hình “Chi bộ bốn tốt”, “Đảng bộ cơ sở bốn tốt”. Theo đó, các hướng dẫn quy định về nội dung, khung tiêu chí, thẩm quyền, quy trình công nhận “Chi bộ bốn tốt”, “Đảng bộ cơ sở bốn tốt” cụ thể nhằm củng cố nâng cao chất lượng hoạt động của TCCSĐ và đảng viên, phát huy cách làm hay, hiệu quả, sáng tạo của tập thể và cá nhân.

Sinh hoạt chi bộ - nhiệm vụ cũ yêu cầu mới

Nếu chi bộ là “gốc rễ của Đảng” thì sinh hoạt chi bộ là một trong những hoạt động chủ yếu, có tác động trực tiếp đến quá trình lãnh đạo của Đảng. Nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ luôn là nhiệm vụ thường xuyên quan trọng. Trước những vấn đề mới nảy sinh từ thực tiễn thì “không buông cho cơ sở”. Khảo sát nhiều thôn, bản, một điều dễ nhận thấy là sự thay đổi về cơ sở hạ tầng, đời sống của bà con. Đó là minh chứng khẳng định vai trò của tổ chức đảng, trí tuệ của cấp ủy và mỗi đảng viên đồng hành cùng nhân dân với những luồng gió tư duy, cách làm mới, từng bước đưa các thôn, bản đổi thay.

Thực tiễn sinh hoạt chi bộ trực thuộc đảng ủy cơ sở đã ghi nhận sự chuyển động ở các đảng bộ tỉnh Yên Bái, Lào Cai, Lai Châu. Sự vào cuộc đồng bộ của các cấp ủy đã “kích hoạt” năng lực đổi mới, sáng tạo từ cơ sở. Thực hiện phương châm “cấp ủy cấp tỉnh nắm đến TCCSĐ; cấp ủy cấp huyện nắm đến chi bộ trực thuộc đảng ủy cơ sở; đảng viên ở cơ sở nắm đến hộ gia đình”, thời gian qua BTV các tỉnh, thành ủy đã phân công từng đồng chí tỉnh ủy viên dự sinh hoạt ở cơ sở; định kỳ hoặc đột xuất đồng chí bí thư cấp ủy cấp trên trực tiếp gặp gỡ, đối thoại với đảng viên, nhân dân; giao ban giữa bí thư chi bộ với đảng ủy

cơ sở...

Đồng chí Hoàng Mạnh Hà, Phó Trưởng ban Thường trực Ban Tổ chức Tỉnh ủy Yên Bái cho biết, lãnh đạo tỉnh Yên Bái thực hiện nền nếp về cơ sở tham gia sinh hoạt và tiến hành công tác kiểm tra đột xuất. Trên cơ sở kế hoạch công tác chung, từng đồng chí lãnh đạo chủ động tìm hiểu, lựa chọn những địa bàn khó khăn, nơi cần ý kiến, định hướng của cấp trên để giúp cơ sở gỡ khó, tháo vướng, lên kế hoạch tham gia sinh hoạt cùng tổ chức đảng, làm việc với cán bộ, đảng viên và nhân dân. Với cách làm đó, trong những lần về sinh hoạt chi bộ, gặp dân, nhiều vấn đề khó khăn từ thực tiễn đã được các đồng chí lãnh đạo tỉnh giải quyết thấu đáo, tạo đồng thuận cao. Đơn cử vấn đề giải phóng mặt bằng với ý tưởng “giải phóng mặt bằng 0 đồng” và thực hiện “nơi nào giải phóng được mặt bằng trên cơ sở dân tự nguyện hiến đất thì nơi ấy tỉnh sẽ dồn nguồn lực, ưu tiên phát triển cơ sở hạ tầng và đường giao thông” tạo bước chuyển biến nhanh cho công cuộc xây dựng nông thôn mới của Yên Bái.

Việc các đồng chí lãnh đạo tỉnh về sinh hoạt chi bộ ở thôn, bản là kết quả triển khai Quy định số 08-QĐ/TU ngày 30-6-2021 của Tỉnh ủy Yên Bái về việc phân công bí thư, phó bí thư, ủy viên BTV, cấp ủy viên các cấp dự sinh hoạt với chi bộ khu dân cư và chi bộ trực thuộc đảng ủy cơ sở. “Đặc biệt, thực hiện sự phân công của Tỉnh ủy Yên Bái, 59 đồng chí cấp ủy viên, lãnh đạo các sở, ban, ngành về sinh hoạt với 59 xã khó khăn của tỉnh đã có nhiều nỗ lực, đóng góp, giúp địa phương thay da, đổi thịt; nhất là việc từng bước hoàn thiện các tiêu chí xây dựng nông thôn mới và giúp dân xóa đói, giảm nghèo” - đồng chí Trưởng Ban Tổ chức Tỉnh ủy Chu Đình Ngữ chia sẻ.

Ở Lào Cai, từ năm 2014 đến 2021 Tỉnh ủy ban hành các quy định, kết luận về cán bộ, công chức các cơ quan cấp tỉnh, huyện đi công tác, làm việc tại cơ sở và dự sinh hoạt cấp ủy,

sinh hoạt chi bộ; phân công cấp ủy viên các cấp phụ trách TCCSĐ, chi bộ trực thuộc đảng ủy cơ sở, đảng viên phụ trách hộ gia đình. Tỉnh ủy yêu cầu cấp ủy viên cấp tỉnh định kỳ 6 tháng dự sinh hoạt với ít nhất 1 chi bộ cơ sở; cấp ủy viên cấp huyện định kỳ 3 tháng dự sinh hoạt với ít nhất 1 chi bộ; cấp ủy viên chi, đảng bộ cơ sở hằng tháng dự sinh hoạt chi bộ các thôn, tổ dân phố theo địa bàn được phân công. Từ năm 2014 đến nay, cán bộ, công chức các cơ quan chuyên trách, tham mưu, giúp việc cấp tỉnh, cấp huyện; cán bộ đảng ủy xã, phường, thị trấn dự sinh hoạt với chi bộ thôn, bản, tổ dân phố đạt trên 10.000 buổi. Việc phân công cấp ủy viên cấp trên dự, chỉ đạo và sinh hoạt cùng chi bộ cơ sở thể hiện chủ trương của Tỉnh ủy “tập trung cho cơ sở” đã phát huy hiệu quả.

Để tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ, Tỉnh ủy Lai Châu ban hành Quy định số 13-QĐ/TU ngày 8-10-2018 về trách nhiệm, quyền hạn, mối quan hệ công tác của các đồng chí ủy viên BTV Tỉnh ủy, ủy viên BCH Đảng bộ tỉnh, lãnh đạo sở, ban, ngành tỉnh, lãnh đạo chủ chốt huyện, thành phố dự sinh hoạt với đảng ủy cấp xã và dự, theo dõi, hướng dẫn sinh hoạt chi bộ khu dân cư. Theo đó, xác định rõ các đồng chí ở cơ quan cấp tỉnh hằng quý dự sinh hoạt với đảng ủy cấp xã, 6 tháng dự sinh hoạt với chi bộ khu dân cư; các đồng chí cấp ủy viên cấp huyện được giao phụ trách các chi bộ, đảng bộ cơ sở định kỳ hằng tháng dự sinh hoạt với chi bộ, đảng ủy cơ sở được giao phụ trách, định kỳ 3 tháng dự sinh hoạt với chi bộ khu dân cư; đối với cấp ủy viên, lãnh đạo phòng, ban, đơn vị cấp huyện hằng tháng hoặc quý, dự theo dõi hướng dẫn sinh hoạt chi bộ khu dân cư, đồng thời gắn trách nhiệm của các đồng chí cấp ủy, cán bộ, chuyên viên cấp trên với kết quả hoạt động của cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới. Một số đảng bộ huyện (Tam Đường, Phong Thổ,

Sìn Hồ...) thành lập các tổ công tác dự, theo dõi, hướng dẫn sinh hoạt ở các chi bộ; ban hành nghị quyết giao nhiệm vụ cho các chi bộ, đảng bộ cơ sở khối cơ quan giúp đỡ các chi bộ thôn, bản còn khó khăn, yếu kém. Đảng ủy cơ sở triển khai thực hiện tốt việc phân cấp ủy viên phụ trách chi bộ, theo dõi, hướng dẫn, hằng tháng dự sinh hoạt chi bộ ở các chi bộ trực thuộc.

Đối với các tỉnh biên giới Lào Cai, Lai Châu, củng cố hệ thống chính trị cơ sở chính là giải pháp căn cốt trong xây dựng “thế trận lòng dân”. Để giữ vững rường cột, việc tăng cường cán bộ, đảng viên bộ đội biên phòng đảm nhiệm các chức danh chủ chốt cấp xã và tham gia sinh hoạt chi bộ tại địa bàn biên giới được Đảng ủy, Bộ Chỉ huy Bộ đội Biên phòng và Tỉnh ủy Lào Cai, Lai Châu phối hợp thực hiện nhiều năm qua. Cách làm này góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở biên giới. Tính đến năm 2021, Đảng ủy Bộ đội Biên phòng tỉnh Lai Châu đã giới thiệu 84 đảng viên tham gia sinh hoạt tại 84 chi bộ bản khó khăn; phân công 315 đảng viên các đơn vị biên phòng phụ trách 1.781 hộ gia đình ở khu vực biên giới. Cán bộ biên phòng được tăng cường với phương châm “ba bám, bốn cùng, năm có” (bám chủ trương, đường lối, bám địa bàn, bám dân; cùng ăn, cùng ở, cùng làm, cùng nói tiếng đồng bào; có tâm huyết, có hiểu biết, có trách nhiệm, có năng lực, có bản lĩnh) cùng tập thể cấp ủy địa phương, cơ sở đề ra những giải pháp lãnh đạo, chỉ đạo cụ thể góp phần phát triển kinh tế - xã hội.

Thực tiễn khẳng định, ở đâu chi bộ vững mạnh, hoạt động tốt thì ở đó thôn, bản phát triển mọi mặt. Kết quả nhất là gỡ nút thắt quan trọng trong lựa chọn nội dung sinh hoạt của các chi bộ. Cấp ủy chi bộ đã thay đổi tư duy, chỉ bàn, thảo luận những điều người dân cần, đi thẳng vào các vấn đề cuộc sống đang đặt ra.

Mỗi địa phương một cách làm nhưng chung ý chí hành động vì dân nên các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đi vào cuộc sống tự nhiên nhất, tạo được quan tâm, đồng thuận của cán bộ, đảng viên, nhân dân, là lực đẩy quan trọng để Yên Bái, Lào Cai, Lai Châu vươn mình đổi mới.

Điểm tựa của bản, làng

Đồng chí Giàng A Thào, Bí thư Huyện ủy Trạm Tấu (Yên Bái) khẳng định: Làm lãnh đạo ở vùng cao, nhất là ở huyện Trạm Tấu với địa hình phức tạp, trình độ dân trí không đồng đều nên công tác lãnh, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng gặp nhiều khó khăn. Đặc biệt, ở những thôn bản xảy ra những vụ việc phức tạp cán bộ phải có mặt kịp thời giải quyết.

Đội ngũ cán bộ, đảng viên đa phần trưởng thành từ thực tiễn, gắn bó với đồng bào, được sự giáo dục, rèn luyện của tổ chức đều nhận thức rõ trách nhiệm nêu gương, hành động vì dân. Đặc biệt, thời gian qua đảng bộ các tỉnh Yên Bái, Lào Cai, Lai Châu chủ trương phát triển đảng viên và xây dựng hạt nhân đảng viên là người DTTS. Đây là những hạt nhân cơ sở, điểm tựa vững chắc, người “truyền lửa” để những thôn, bản khó khăn vươn mình đi lên.

Những ngày đầu tháng 9, cơ bão số 3 ập đến gây ra hậu quả vô cùng nặng nề ở Yên Bái, Lào Cai. Vùng đất vốn đã nhiều gian khó nay lại oằn mình chịu bao thiệt hại do bão, lũ. Chính trong đau thương, nhiều tấm gương cán bộ, chiến sỹ, đảng viên tiên phong bám bản, bám dân, giúp đỡ đồng bào như những điểm sáng trong những ngày bão gào, lũ đổ, thực sự là điểm tựa cho bà con dân bản. Đó là tấm gương Trưởng thôn Kho Vàng Ma Seo Chứ (Cốc Lầu, Bắc Hà, Lào Cai) đầy trách nhiệm khi nhận ra nguy hiểm đã quyết đoán giúp cả bản với 115 nhân khẩu tránh bão an toàn tại ngọn núi cách đó 500m. Đó là Đại úy Nguyễn Mạnh Cường, Trưởng Công an xã Cốc Lầu vì dân quên mình.

Khi không liên lạc được với Trưởng thôn Kho Vàng, anh Cường đã vượt núi, xuyên rừng, qua nhiều con đường sạt lở nguy hiểm trong mưa tuôn tầm tã, mong cứu giúp dân bản, được thấy bà con an toàn thì đó là “hạnh phúc lớn lao nhất của người cán bộ” như đồng chí chia sẻ. Đó là hàng trăm cán bộ, đảng viên tại cơ sở bám bản, bám dân giúp đỡ bà con vượt qua cơn thịnh nộ của thiên nhiên.

Cũng như Lào Cai, nhiều địa bàn của tỉnh Yên Bái phải gánh chịu hậu quả nặng nề của lũ lụt, trong đó có huyện vùng cao Trạm Tấu. Bí thư Giàng A Thào không giây phút nghỉ ngơi. Đây không phải lần đầu nhiều xã của Trạm Tấu chìm trong biển nước. Những lúc ấy, hình ảnh đồng chí Bí thư Huyện ủy đội mưa gió, vượt lũ xuống từng thôn, bản cùng cấp ủy, chính quyền nơi đây ứng phó với bão, lũ không còn xa lạ với người dân. Tinh thần “bốn tại chỗ” không chỉ lúc đối mặt với thiên tai mà sâu sát, gắn bó với cơ sở là phong cách làm việc của đồng chí Bí thư người Mông chân chất, hiền hậu. Chia sẻ với chúng tôi, đồng chí cười hiền: Từ đầu những năm 2000 Huyện ủy Trạm Tấu đã nhất quán nguyên tắc bám sát địa bàn, giải quyết mọi việc ngay từ cơ sở. Thôn bản, xã nào khó khăn nhất, địa phương nào thường phát sinh vấn đề phức tạp đều in dấu chân người đứng đầu Huyện ủy. Đó là người làm thay đổi nhận thức và mang lại những mùa màng bội thu cho người dân thôn Pá Lau, xã Pá Lau khi một mình tiên phong khai hoang cánh đồng Lậm Lùng được người dân cho là có “ma” không ai dám canh tác, để người dân ở đây tin rằng, trên đời này chẳng có con ma nào cả, chỉ có lười lao động mới bị đói nghèo! Đó là người đã đến thôn Giàng La Pán, xã Bản Mù trong tình hình bất ổn vì bị kẻ xấu xúi giục khiến trên 90 hộ gia đình định di cư tự do vào các tỉnh phía nam sinh sống, vận động nhân dân định canh, định cư để có Giàng La Pán ổn định và phát triển như hôm nay. Cũng là người

Bí thư miệng nói, tay làm này đã khéo léo xử lý nhanh vụ phá rừng làm nương rẫy của mấy chục hộ ở thôn Pá Khoang và Háng Tàu, xã Túc Đán. Đã là cán bộ đòi hỏi phải hội tụ nhiều yếu tố. Bản thân trước hết phải lẫn lộn, cùng ăn, cùng ở với đồng bào, hiểu được phong tục, tập quán và tuyên truyền cái đẹp, cái hay, cái tốt, tránh xa cái ác, học và làm theo gương Bác Hồ, thế là đồng bào tin và làm theo, Bí thư Giàng A Thào khẳng định.

Về thôn Đông Cắm, xã Gia Phú, huyện Bảo Thắng, hỏi thăm vợ chồng đảng viên Nguyễn Ngọc Minh không ai không biết. Với tình cảm yêu mến, quý trọng hai đảng viên “già”, đảng viên “trẻ” Vàng Mùi Pét cho biết: Bí thư Nguyễn Ngọc Minh là người tâm huyết, trách nhiệm với công việc, “miệng nói, tay làm” và là “đầu tàu” gương mẫu ở thôn, bản, người “truyền lửa” cho các đảng viên trẻ phấn đấu học tập, noi theo. Người đảng viên 30 năm tuổi đảng, gần 20 năm làm Bí thư chi bộ luôn đều tay với công việc của Đảng, nay lại vận động, tuyên truyền vợ cùng tham gia công tác xã hội với mình. Đảng viên Vũ Thị Lĩnh sau khi nghỉ hưu làm Trưởng Ban Công tác mặt trận thôn, rồi Chi hội trưởng Chi hội Phụ nữ thôn. Khi Đông Cắm được chọn thí điểm xây dựng mô hình “Thôn thông minh”, Tổ công nghệ số cộng đồng do đồng chí Bí thư chi bộ làm Tổ trưởng được thành lập và đi vào hoạt động, đảng viên Vũ Thị Lĩnh là thành viên Tổ. Những thành viên U60, U70 của Tổ công nghệ số cộng đồng đều đặn từ 19h30 đến 21h30 hằng ngày thay phiên nhau trực, hướng dẫn bà con về chuyển đổi số, làm các thủ tục hành chính ngay tại thôn mà không phải lên UBND xã...

Niềm vui về đổi thay trong bức tranh đời sống của người dân rong ruổi theo chúng tôi trên đường đến mảnh đất được mệnh danh là một trong 4 cánh đồng lúa lớn và đẹp nhất Tây Bắc “Nhất Thanh, nhì Lò, tam Than, tứ Tắc”.

Gương mẫu, nhiệt huyết với công việc, gần gũi, tận tụy vì cuộc sống ấm no của nhân dân là những nhận xét của các đồng chí lãnh đạo huyện Than Uyên, bà con xã Mường Than về đồng chí Phạm Văn Bốn, Bí thư Đảng ủy xã. Khi được luân chuyển về xã gánh vác trọng trách người đứng đầu cấp ủy, anh Bốn đã cùng cấp ủy, chính quyền nỗ lực, đề ra những giải pháp phù hợp, sát sao, tiên phong, gương mẫu tạo nên những thành quả mới cho Mường Than. Anh khẳng định chắc nịch: Việc gì có lợi cho dân mình cố gắng làm bằng tất cả sức lực. Ở Mường Than, nhiều mô hình tưởng chừng chỉ có miền xuôi mới làm được nhưng đã được triển khai thành công: những ngôi nhà nơi bản làng được đánh số nhà ở 5/12 bản; xây dựng 4 công bản, 12/12 bản hoàn thành mô hình ca-mê-ra an ninh, 12/12 bản lắp đặt điện thấp sáng, 8/12 bản làm cột cờ, xóa hơn 100 nhà tạm... Năm 2023, thu nhập bình quân đầu người của xã đạt 46 triệu đồng, hộ nghèo giảm từ 8,7% (năm 2020) xuống 7,5% (năm 2023)

Hầu hết các thôn, bản, tổ dân phố các tỉnh Yên Bái, Lào Cai, Lai Châu đều có những nhân tố tích cực - những đảng viên mẫu mực, đồng thời là người có uy tín trong cộng đồng. Họ đã lan tỏa tinh thần trách nhiệm và nhiệt huyết cống hiến, tạo nên cao trào phấn đấu trở thành đảng viên tốt, góp phần xây dựng chi bộ, TCCSĐ vững mạnh. Chia tay mảnh đất còn nhiều gian khó, tôi nhớ mãi chia sẻ của đồng chí Sùng A Nủ, Phó Trưởng ban Thường trực Ban Tổ chức Tỉnh ủy Lai Châu: Chỉ cần mỗi thôn, bản có một hoặc vài đảng viên tốt thì chắc chắn những miền quê nghèo sẽ có tín hiệu mới và phát triển đi lên. Trên thực tế, Ngành Tổ chức xây dựng Đảng của các tỉnh đã và đang nỗ lực xây dựng những hạt nhân lãnh đạo - hạt nhân đoàn kết - hạt nhân văn hóa ngay từ các thôn, bản □

(Còn nữa)

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ

trẻ, nữ, là người dân tộc thiểu số ở Lâm Đồng

NGUYỄN BÁ THẮNG

Quán triệt sâu sắc quan điểm, mục tiêu Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng “xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”, Tỉnh ủy Lâm Đồng đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo công tác tạo nguồn, bố trí, sử dụng cán bộ trẻ, nữ, là người dân tộc thiểu số (DTTS) đạt nhiều kết quả quan trọng, vừa bảo đảm về số lượng, cơ cấu, vừa nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương.

Nhiều kết quả quan trọng

Lâm Đồng là tỉnh thuộc nam Tây Nguyên, dân số hơn 1,3 triệu người, có 47 dân tộc cùng sinh sống. Đảng bộ tỉnh có 16 đảng bộ cấp trên cơ sở, 749 TCCSĐ với 49.463 đảng viên. Những năm qua, BCH Đảng bộ tỉnh, BTVTỉnh ủy đã lãnh đạo, chỉ đạo các cấp ủy đảng, chính quyền từ tỉnh đến cơ sở thường xuyên quan tâm đến công tác cán bộ, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, trong đó có cán bộ trẻ, nữ, là người DTTS.

Trong việc bố trí, sử dụng cán bộ trẻ, thực hiện Nghị định số 140/2017/NĐ-CP, UBND tỉnh Lâm Đồng đã triển khai, thực hiện chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ. Từ năm 2020 đến nay, Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ đã tham mưu tổ chức 4 kỳ tuyển dụng công chức với 468 chỉ tiêu. Số cán bộ trẻ tham gia cấp ủy nhiệm kỳ 2020-2025: Cấp cơ sở có 501

cán bộ (12,8%); cấp huyện và tương đương có 69 cán bộ (13,8%); cấp tỉnh có 2 cán bộ (3,92%). Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ được tỉnh Lâm Đồng quan tâm, ưu tiên, đồng thời triển khai một số chính sách tạo điều kiện để thế hệ trẻ được tham gia vào các hoạt động xã hội, đóng góp tích cực vào sự phát triển của địa phương.

Các chương trình, dự án như “600 phó chủ tịch xã”, “Tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng trí thức trẻ là người dân tộc gốc Tây Nguyên” không chỉ tạo cơ hội cho các bạn trẻ được cống hiến mà còn góp phần giải quyết vấn đề thiếu hụt cán bộ ở các địa bàn khó khăn. Trong đó, Đề án tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng trí thức trẻ là người dân tộc gốc Tây Nguyên để tăng cường về làm phó chủ tịch UBND các xã thuộc tỉnh Lâm Đồng (được triển khai thực hiện từ năm 2013) đã tuyển chọn được 43 nhân tố tham gia lớp bồi dưỡng và được bố trí công tác về các xã trong tỉnh. Triển khai Dự án “600 phó chủ tịch xã”, tỉnh đã tuyển chọn được 5 phó chủ tịch xã thuộc huyện Đam Rông. Sau khi kết thúc Dự án, đã có 1 đồng chí được bố trí vào chức danh Phó Trưởng Ban Dân tộc HĐND huyện; 1 đồng chí giữ vị trí Phó Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch UBND xã; 3 đồng chí tiếp tục giữ chức vụ Phó Chủ tịch UBND xã.

Trong công tác cán bộ trẻ, toàn tỉnh có 104/155 đơn vị có cán bộ chủ chốt là nữ (67,1%); có 2.774/10.558 cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ (26,2%), bảo đảm tỷ lệ cán bộ trẻ trong quy hoạch từ 25% trở lên theo quy định của Đảng; tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức

nữ trong diện quy hoạch các chức danh quản lý, lãnh đạo các cấp được đào tạo, tập huấn, nâng cao năng lực đạt tỷ lệ 82%; nữ đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo chính quyền: 303/1.515 người (20%); nữ tham gia cấp ủy các cấp: 847/4.130 (20,51%); nữ tham gia đại biểu Quốc hội: 1 (14,29%); nữ tham gia HĐND các cấp nhiệm kỳ 2016-2021 là 1.030 đại biểu (27,79%)... Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ có chuyển biến tích cực, tinh chủ trọng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ theo tiêu chuẩn, chức danh, yêu cầu công việc được mở rộng về quy mô; đa dạng về hình thức như: Đào tạo, bồi dưỡng qua thực tiễn, hướng dẫn kèm cặp, đào tạo trực tuyến, cung cấp các kiến thức nghiệp vụ, kỹ năng hỗ trợ cho cán bộ nữ. Nhờ đó, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nữ ngày càng trưởng thành cả về số lượng lẫn chất lượng.

Với 47 dân tộc cùng sinh sống, trong đó đồng bào DTTS chiếm 26,01% số dân toàn tỉnh, Lâm Đồng cũng đặc biệt quan tâm công tác đào tạo nguồn, xây dựng quy hoạch cán bộ là người DTTS. Hiện tổng số cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS trong biên chế từ cấp tỉnh đến cấp xã ở Lâm Đồng có 3.345 người (11,7%). Đến tháng 12-2023, số lượng cán bộ là người DTTS được bầu cử, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý ở địa phương bảo đảm kịp thời, hợp lý theo năng lực, sở trường, có tỷ lệ tương đối hợp lý. Cụ thể, số cán bộ là người DTTS đang tham gia cấp ủy nhiệm kỳ 2020-2025: BCH Đảng bộ tỉnh có 2/46 đồng chí; tham gia BTV Tỉnh ủy 1/14 đồng chí.

Số cán bộ người DTTS là đại biểu Quốc hội, HĐND các cấp nhiệm kỳ 2021-2026: đại biểu Quốc hội 1/7 đại biểu; HĐND tỉnh có 14/66; HĐND cấp huyện có 67/396; HĐND cấp xã có 807/3.365. Tham gia lãnh đạo cấp sở có 7 đồng chí, lãnh đạo cấp huyện có 20, lãnh đạo cấp cơ sở 318. Số cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS giữ ngạch, chức danh nghề nghiệp chuyên viên cao cấp và tương đương có 2 đồng

chí; chuyên viên chính và tương đương 58; chuyên viên và tương đương 2.007; cán sự và tương đương 1.218. Qua việc bố trí, sử dụng cho thấy, các cán bộ là người DTTS có nhiều ưu điểm trong việc vận động quần chúng các dân tộc. Một số địa phương trong tỉnh phát huy được vai trò của đội ngũ cán bộ là người DTTS như: Di Linh, Đam Rông, Lạc Dương, Bảo Lâm...

Vẫn còn những hạn chế, khó khăn

Một số cấp ủy địa phương, thủ trưởng cơ quan, đơn vị chưa thật sự coi trọng việc phát hiện, tạo nguồn cán bộ trẻ, nữ, là người DTTS có năng lực, có triển vọng phát triển bổ sung vào quy hoạch, cử đi đào tạo, bồi dưỡng để tạo nguồn; còn tư tưởng cầu toàn, chưa thật sự mạnh dạn xem xét, bố trí cán bộ trẻ, nữ, là người DTTS vào các chức danh lãnh đạo, quản lý. Một số nơi chưa mạnh dạn thay thế những cán bộ lãnh đạo, quản lý còn hạn chế về năng lực (khi thực hiện bổ nhiệm lại) để xem xét, bố trí cán bộ trẻ, nữ, là người DTTS thay thế. Công tác đánh giá, điều động, luân chuyển cán bộ ở một số nơi chưa được thực hiện nên nếp, khoa học, chưa bảo đảm tính kế thừa, chuyển tiếp giữa các thế hệ cán bộ, vẫn còn tình trạng hẫng hụt cán bộ trẻ, nữ, là người DTTS...

Tỷ lệ cán bộ là người DTTS trong các cơ quan nhà nước và các đơn vị sự nghiệp còn thấp so với tỷ lệ số dân là người DTTS trên địa bàn; cơ cấu chưa đồng đều giữa các cấp, các cơ quan, đơn vị. Năng lực cán bộ ở một số địa phương có đông đồng bào DTTS ít người còn hạn chế, nhất là ở cơ sở. Cơ chế, chính sách nhất là chế độ tiền lương đối với cán bộ trẻ còn bất cập, chưa tạo được động lực thu hút nguồn cán bộ trẻ có trình độ cao, xuất sắc vào làm việc lâu dài trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp. Số biên chế và chức danh lãnh đạo của từng ngành, từng cấp có hạn, ảnh hưởng đến việc tuyển chọn, bố trí cán bộ trẻ làm nguồn thay thế. Một số cán bộ, công chức trẻ tuy được đào tạo cơ bản nhưng còn thiếu kinh nghiệm

thực tiễn và kỹ năng lãnh đạo nên giải quyết công việc thường lúng túng, thiếu quyết đoán, hiệu quả chưa cao. Một bộ phận cán bộ nữ còn có tư tưởng an phận, thiếu tinh thần cầu tiến, muốn làm công việc chuyên môn hơn làm lãnh đạo quản lý, nhất là ở các đơn vị sự nghiệp...

Nhiệm vụ, giải pháp thời gian tới

Theo đồng chí Nguyễn Thái Học, Quyền Bí thư Tỉnh ủy Lâm Đồng, hiện nay tỉnh đang đối mặt với nhiều khó khăn, thử thách, áp lực. Trong đó có khó khăn về công tác cán bộ, khi đang khuyết nhiều vị trí lãnh đạo trong Tỉnh ủy, UBND tỉnh, lãnh đạo các sở, ngành, lãnh đạo cấp huyện. Bên cạnh đó là những khó khăn trong điều hành, quản lý phát triển kinh tế - xã hội.

Thời gian tới, để xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh từ đội ngũ cán bộ trẻ, nữ, là người DTTS các cấp bảo đảm đủ về số lượng, vững vàng về chính trị, tinh thông nghiệp vụ chuyên môn, có kiến thức và năng lực lãnh đạo, quản lý, BTV Tỉnh ủy Lâm Đồng tập trung triển khai thực hiện một số nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu sau:

Một là, tiếp tục quán triệt, triển khai, thực hiện nghiêm túc các nghị quyết, kết luận, quy định, hướng dẫn của Trung ương, của tỉnh về công tác cán bộ, trong đó có công tác cán bộ trẻ, nữ, là người DTTS. Nâng cao nhận thức của cấp ủy các cấp, nhất là người đứng đầu về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác tạo nguồn, bố trí, sử dụng cán bộ trẻ, nữ, là người DTTS. Xác định rõ trách nhiệm công tác cán bộ trẻ, nữ, là người DTTS là của cấp ủy, trước hết là bí thư cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị; kịp thời cụ thể hóa và ban hành đồng bộ các văn bản về công tác cán bộ để lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện phù hợp ở các cấp.

Hai là, thực hiện đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ; làm tốt công tác dự báo nhu cầu sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp giai đoạn 2025-2030 và các năm tiếp theo gắn

với công tác quy hoạch cán bộ làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ trẻ, nữ, là người DTTS một cách khoa học, chặt chẽ, khắc phục tình trạng hẫng hụt cán bộ trẻ, nữ, là người DTTS ở mỗi nhiệm kỳ đại hội Đảng, bầu cử HĐND, UBND các cấp.

Ba là, chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng bám sát yêu cầu nhiệm vụ, gắn với tiêu chuẩn, chức danh đã được quy hoạch, bảo đảm tính đồng bộ, kế thừa và phát triển; chấn chỉnh việc đào tạo trùng lặp, không theo quy hoạch. Đào tạo, bồi dưỡng phải gắn liền với bồi dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng, xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ vừa “hồng”, vừa “chuyên”. Cần rà soát, đánh giá trình độ đội ngũ cán bộ, xác định nhu cầu đào tạo, làm cơ sở để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Việc bố trí, sử dụng cán bộ trẻ, nữ, là người DTTS sau đào tạo phải phù hợp với chuyên môn nhằm tạo động lực và cơ hội để phát huy năng lực và kiến thức vào thực tiễn; khắc phục tình trạng bố trí không đúng ngành nghề đào tạo.

Bốn là, thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ, lựa chọn một số cán bộ trẻ, nữ trong quy hoạch các chức danh chủ chốt để thực hiện việc luân chuyển nhằm đào tạo, chuẩn bị nguồn nhân sự kế cận khi đủ điều kiện; mạnh dạn bố trí cán bộ trẻ, nữ, là người DTTS có năng lực giữ chức vụ đứng đầu địa phương, cơ quan, đơn vị. Xây dựng môi trường công tác lành mạnh, thông thoáng để cán bộ trẻ, nữ, là người DTTS được rèn luyện, phấn đấu và trưởng thành bằng chính phẩm chất, tài năng của mình, yên tâm và tin tưởng vào tổ chức.

Năm là, thực hiện nghiêm túc, đầy đủ chế độ, chính sách cho cán bộ trẻ, nữ, là người DTTS, thường xuyên tạo điều kiện để cán bộ phát huy năng lực, sở trường, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Chú trọng công tác kiểm tra, giám sát, kịp thời hướng dẫn, xử lý các vướng mắc phát sinh từ thực tiễn □

THI TUYỂN CHỨC DANH CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ Ở TP. HỒ CHÍ MINH - Kết quả bước đầu

ĐÌNH THÀNH

Bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý thông qua hình thức thi tuyển là một giải pháp mang tính đột phá trong công tác cán bộ, bảo đảm nguyên tắc công khai, minh bạch và cạnh tranh lành mạnh, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Đề án thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh được BTV Thành ủy thông qua ngày 13-9-2022. Sau đợt thi tuyển 13 chức danh cán bộ, quản lý cấp phòng đầu tiên với kết quả tích cực, TP. Hồ Chí Minh đã đúc rút được nhiều bài học kinh nghiệm để mở rộng thực hiện Đề án.

Kết quả tích cực

Ngày 13-9-2022, BTV Thành ủy TP. Hồ Chí Minh ban hành Kết luận số 378-KL/TU về “Đề án thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh”. Theo Đề án, tổng số vị trí lãnh đạo, quản lý cấp sở, huyện và tương đương tại TP. Hồ Chí Minh theo cơ cấu tổ chức được phê duyệt là 268 vị trí, hiện có 234 vị trí, còn khuyết 34 vị trí (5 cấp trưởng, 29 cấp phó); tổng số vị trí lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương theo cơ cấu được phê duyệt là 3.543 vị trí, hiện có 3.132 vị trí, còn khuyết 484 vị trí (96 cấp trưởng và 388 cấp phó).

Triển khai thực hiện Đề án, ngày 27-9-2022 UBND thành phố đã ban hành Kế hoạch số 3461/KH-UBND về “Thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương tại các cơ quan, đơn vị thuộc phạm vi quản lý của UBND TP. Hồ Chí Minh năm 2022”. Trong đó, UBND thành phố đề ra 13 chỉ tiêu tổ chức thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương cho 11 vị trí việc làm tại 7 đơn vị. Đây là lần

đầu tiên Thành phố tổ chức thi tuyển chức danh cán bộ, lãnh đạo quản lý trên địa bàn.

Thực hiện chỉ đạo của UBND thành phố, 7 cơ quan, đơn vị đã thành lập Hội đồng thi, Ban giám sát và Ban giúp việc theo quy định và đã hoàn thành công tác thi tuyển 13 chức danh lãnh đạo, quản lý trong năm 2022. Cụ thể, Sở Y tế hoàn thành công tác tổ chức thi tuyển 1 chức danh Giám đốc Bệnh viện Mắt TP. Hồ Chí Minh; Sở Giáo dục và Đào tạo hoàn thành thi tuyển 3 chức danh phó hiệu trưởng các trường THPT: An Nhơn Tây, Quang Trung và An Nghĩa; Sở Công thương hoàn thành thi tuyển 4 chức danh: Trưởng Phòng Kỹ thuật an toàn - Môi trường, Phó Trưởng Phòng Tổ chức, cán bộ, Phó Trưởng Phòng Quản lý thương mại, Phó Giám đốc Trung tâm Hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp thành phố, UBND Quận 1 hoàn thành thi tuyển 1 chức danh Phó Trưởng Phòng Quản lý đô thị; UBND huyện Hóc Môn hoàn thành thi tuyển 2 chức danh: Phó Trưởng Phòng Quản lý đô thị, Phó Trưởng Phòng Tài nguyên và Môi trường; UBND TP. Thủ Đức hoàn thành thi tuyển 1 chức danh

Trưởng Phòng Tư pháp; Viện Nghiên cứu phát triển thành phố hoàn thành thi tuyển 1 chức danh Giám đốc Trung tâm Mô phỏng và dự báo kinh tế - xã hội.

Phát biểu tại Hội nghị tổng kết thí điểm thực hiện Đề án ngày 6-8-2024, thí sinh Lê Anh Tuấn, người đã trúng tuyển Giám đốc Bệnh viện Mắt TP. Hồ Chí Minh cho biết: Cách đây 14 tháng, ông cùng 26 đồng nghiệp khác là giám đốc, phó giám đốc quy hoạch chức danh giám đốc các bệnh viện của Thành phố được Sở Y tế mời lên để thông tin kế hoạch thi tuyển chức danh Giám đốc Bệnh viện Mắt thành phố. Thời điểm đó, ông Tuấn cảm thấy bất ngờ vì bản thân được đào tạo chuyên khoa ung bướu, đang phụ trách chính việc đưa cơ sở 2 Bệnh viện Ung bướu thành phố đi vào hoạt động. Lúc đó, nhiều bạn bè, người thân đã can ngăn ông không tham gia dự thi vì cho rằng Bệnh viện Mắt là một “ghế nóng”, an toàn nhất là cứ tiếp tục làm việc tại Bệnh viện Ung bướu để rồi hơn 1 năm nữa cũng sẽ có cơ hội được bổ nhiệm làm Giám đốc đúng với sở trường và nguyện vọng. Tuy nhiên, khi được lãnh đạo Sở Y tế phân tích về những khó khăn của Bệnh viện Mắt và rất cần sự cống hiến, dấn thân của đội ngũ cán bộ thuộc diện quy hoạch, ông Tuấn đã đăng ký tham gia kỳ thi và trúng tuyển.

Khi tiếp cận Bệnh viện Mắt TP. Hồ Chí Minh với vai trò là Giám đốc, ông Tuấn phát hiện bệnh viện đang gặp nhiều khó khăn hơn ông tưởng tượng trước đó. Điều đáng lo nhất là niềm tin và tinh thần làm việc của các cán bộ chủ chốt và nhân viên đang xuống ở mức rất thấp sau sự cố nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý bệnh viện vướng vào vòng lao lý. “Tôi cảm nhận được nhiều cán bộ, viên chức, người lao động còn hoài nghi về tôi, một người không có chuyên môn về nhãn khoa nhưng lại được giao nhiệm vụ làm Giám đốc Bệnh viện Mắt lớn nhất khu vực phía nam” - ông Tuấn chia sẻ.

Đứng trước thách thức đó, ông Tuấn đã bàn bạc và thống nhất với Đảng ủy, Ban Giám đốc Bệnh viện Mắt TP. Hồ Chí Minh về một quy chế làm việc mới, dân chủ, công khai, minh bạch. Mục tiêu hướng tới là sớm ổn định hoạt động của bệnh viện, ưu tiên mọi nguồn lực vì chất lượng điều trị và sự hài lòng của người bệnh. Bằng nhiều nỗ lực, ông Tuấn cùng tập thể lãnh đạo đã đưa Bệnh viện Mắt dần đi vào hoạt động ổn định và vươn lên. Năm 2023, tập thể Bệnh viện Mắt đã được Sở Y tế đánh giá xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ với mức điểm đạt cao, xếp thứ ba toàn Ngành.

Với Hội đồng thi của Sở Giáo dục và Đào tạo, lãnh đạo Sở nhận xét kỳ thi này đã giúp cho các trường THPT tuyển chọn được ứng viên tốt nhất cho vị trí mà mình cần tuyển. Các cán bộ trúng tuyển được bổ nhiệm chức danh phó hiệu trưởng đã đáp ứng tốt yêu cầu đặt ra của vị trí công tác, có đủ năng lực, phẩm chất lãnh đạo, quản lý tổ chức thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ được giao. Đồng thời, qua việc thi tuyển, sát hạch, cán bộ trúng tuyển có dịp trang bị cho bản thân các kỹ năng quản lý cần thiết, những kiến thức, hiểu biết về lĩnh vực chuyên môn, về các văn bản, quy định của Ngành. Do đó, đã giúp cho cán bộ trúng tuyển của trường không bị áp lực khi đảm trách nhiệm vụ mới được giao, đáp ứng tốt yêu cầu của vị trí công việc phó hiệu trưởng.

Theo Ban Cán sự đảng UBND TP. Hồ Chí Minh, việc thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương đã tạo sự thay đổi lớn về nhận thức, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh và giúp phát hiện, thu hút, lựa chọn được người thực sự có năng lực phù hợp, có phẩm chất chính trị, đạo đức. Qua đó, góp phần thực hiện tốt quy định về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Đây cũng là dịp đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý các cấp; đã khắc phục tâm lý ngại

khó khăn, thiếu chủ động, cục bộ, khép kín trong công tác đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Thông qua thi tuyển, cơ quan, đơn vị không chỉ lựa chọn được những cá nhân có đủ phẩm chất, năng lực phù hợp mà còn là cơ hội để rà soát, đánh giá tổng thể về thực trạng và đề ra giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Thời gian tới, Thành phố tiếp tục tổ chức thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương, đồng thời triển khai thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp sở, huyện và tương đương.

Hạn chế, khó khăn

Bên cạnh kết quả đạt được, tại mỗi Hội đồng thi, việc tổ chức thí điểm thi tuyển chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng ở TP. Hồ Chí Minh cũng có những hạn chế, khó khăn nhất định.

Theo lãnh đạo Sở Y tế, việc quy định phải có ít nhất 70% số thành viên trong BTV cấp ủy (hoặc ban lãnh đạo trong trường hợp không do cấp ủy lãnh đạo toàn diện) tham gia Hội đồng thi tuyển sẽ làm hạn chế việc mời các chuyên gia, nhà khoa học am hiểu về chuyên ngành, lĩnh vực của người tham gia thi tuyển tham gia Hội đồng thi tuyển. Bên cạnh đó, việc quy định người đăng ký tham gia thi tuyển nếu không thuộc đơn vị có nhu cầu bổ nhiệm chức danh tuyển chọn thì phải được tập thể lãnh đạo của đơn vị có thẩm quyền bổ nhiệm chức danh tuyển chọn đề cử. Quy định này hạn chế nguồn bên ngoài dẫn tới mục tiêu mở rộng nguồn ứng viên tham gia thi tuyển khó đạt, nâng cao chất lượng ứng viên, vì những người ở cơ quan khác muốn đăng ký cũng không được vì không được tập thể lãnh đạo cơ quan tuyển chọn đề cử.

Tại Hội đồng thi Sở Công thương, đại diện lãnh đạo Sở cho biết: Trong quy trình thực hiện công tác thi tuyển, Sở Công thương còn chưa có nhiều kinh nghiệm và còn bị động từ khâu chuẩn bị đến khâu tổ chức thi, dẫn đến chưa

đảm bảo đúng theo tiến độ đề ra. Bên cạnh đó, công chức, viên chức trong nguồn quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý tại chỗ của Sở đa phần trẻ tuổi, chưa nhiều kinh nghiệm nên còn e ngại khi đăng ký tham gia dự tuyển. Vì vậy, Sở gặp khó khăn trong việc vận động công chức, viên chức tham gia dự tuyển nhằm phát hiện, thu hút những người thực sự có năng lực, trình độ, phẩm chất tốt để bổ sung vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý thông qua thi tuyển cạnh tranh.

Đại diện lãnh đạo UBND Quận 1 cho biết, hiện UBND quận chưa có “ngân hàng đề thi” cho nội dung này, do đó việc xây dựng đề thi có một số khó khăn. Văn bản hướng dẫn về kinh phí tổ chức thực hiện công tác thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý chưa cụ thể, một số chức danh chưa có sự thống nhất theo văn bản của Ngành Tài chính nên UBND quận gặp khó khăn trong việc thực hiện chi kinh phí cho nhân sự tham gia công tác tổ chức kỳ thi...

Theo lãnh đạo UBND TP. Thủ Đức, Hội đồng thi tuyển gặp khó khăn về nguồn dự thi. Cụ thể, quy định khi tổ chức thi tuyển phải có từ 2 người trở lên tham gia dự tuyển vào 1 chức danh tuyển chọn, nhưng thực tế Trung tâm Thể dục - thể thao thành phố chỉ quy hoạch có 1 người. Mặt khác, công tác tổ chức kỳ thi phải vừa triển khai vừa xin ý kiến chỉ đạo từ cấp trên để tháo gỡ các khó khăn, vướng mắc nhằm thực hiện bảo đảm đúng quy định (nhất là quy định về số lượng thành viên Hội đồng thi tuyển, tỷ lệ BTV cấp ủy tham gia Hội đồng...) nên còn bị động về thời gian và chưa bảo đảm tiến độ thực hiện đề ra. Bên cạnh đó, việc ban hành và triển khai thực hiện Đề án còn chậm do thời gian lấy ý kiến kéo dài và TP. Thủ Đức lần đầu triển khai thí điểm chưa có nhiều kinh nghiệm nên đôi khi còn lúng túng.

Tại Hội đồng thi của Viện Nghiên cứu phát triển thành phố, khó khăn lớn nhất là tìm kiếm

ứng viên dự thi tuyển. Lần 1, Viện chỉ nhận được 1 hồ sơ đăng ký dự tuyển chức danh Giám đốc Trung tâm Mô phỏng và dự báo kinh tế - xã hội từ nguồn nhân sự tại chỗ; chức danh Giám đốc Trung tâm Hỗ trợ hội nhập quốc tế không có hồ sơ đăng ký dự tuyển. Lần 2, sau khi mở rộng đối tượng cán bộ, công chức, viên chức ngoài phạm vi TP. Hồ Chí Minh quản lý, Viện vẫn không nhận được thêm hồ sơ đăng ký dự tuyển từ nguồn bên ngoài Viện. Vì vậy, Viện đã tăng cường nguồn ứng viên tại chỗ (được 4 hồ sơ) để bảo đảm triển khai thi tuyển chức danh Giám đốc Trung tâm Mô phỏng và dự báo theo đúng quy định. Bên cạnh đó, nhân sự lãnh đạo Viện có sự biến động lớn, có thời điểm lãnh đạo Viện chỉ có 1 người, trong khi phải tham gia nhiều hoạt động tham mưu của Thành phố nên việc thực hiện chậm so với kế hoạch.

Bài học kinh nghiệm

Từ thực tiễn tổ chức thí điểm thi tuyển chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý đợt đầu, UBND TP. Hồ Chí Minh và các Hội đồng thi đã đúc rút một số bài học kinh nghiệm:

Một là, bám sát các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của Trung ương để xây dựng và triển khai Đề án thi tuyển chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý phù hợp với tình hình thực tế địa phương. Công tác thi tuyển được lãnh đạo thành phố đặc biệt quan tâm, các văn bản hướng dẫn của Thành phố về công tác tổ chức thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý được quy định đầy đủ, cụ thể, rõ ràng. Trên cơ sở đó, các cơ quan, đơn vị triển khai công tác thi tuyển theo đúng hướng dẫn, quy định của UBND thành phố, bảo đảm tính dân chủ, công khai, minh bạch, công bằng cho các thí sinh dự thi từ khâu nộp hồ sơ ứng tuyển cho đến khâu tổ chức từng vòng thi.

Hai là, tập trung thiết kế khung nội dung và tiêu chí đánh giá phần trình bày đề án của ứng viên theo chủ đề cụ thể. Đồng thời, chi tiết hóa

nội dung trình bày chương trình hành động của ứng viên nếu trúng tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý. Quy định rõ hơn về tiêu chuẩn, cơ cấu Hội đồng thi tuyển, giảm tỷ lệ thành viên Hội đồng thi tuyển là lãnh đạo đơn vị, cấp ủy đơn vị để tăng tỷ lệ các chuyên gia, nhà khoa học am hiểu về chuyên môn tham gia Hội đồng thi tuyển.

Ba là, kết hợp chặt chẽ và thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ với tổ chức thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý để không lãng phí quá trình quy hoạch và lựa chọn được người có năng lực, phẩm chất tốt giữ vị trí lãnh đạo, quản lý. Các đơn vị chủ động hoàn tất công tác rà soát, bổ sung nguồn quy hoạch công chức lãnh đạo, viên chức quản lý nhằm chuẩn bị sẵn nguồn nhân sự tại chỗ được quy hoạch vào các chức danh có tổ chức thi tuyển đủ điều kiện, tiêu chuẩn nộp hồ sơ để xem xét, thẩm định dự thi tương ứng với từng vị trí dự tuyển. Thực hiện tốt việc thông báo công khai việc tổ chức thi tuyển để thu hút đông đảo thí sinh tham gia dự tuyển, tránh tình trạng nguồn nhân sự đăng ký thi tuyển chỉ cục bộ trong cơ quan.

Bốn là, thực hiện tốt công tác tuyên truyền, vận động, khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức chủ động, tích cực tham gia. Việc đăng ký tham dự không phải là trách nhiệm bắt buộc, mà phải trở thành động lực, nhu cầu, khát khao cống hiến của mỗi cá nhân. Thực hiện tốt công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, tạo nền tảng vững chắc để sàng lọc thí sinh, nâng cao mặt bằng về trình độ, năng lực người dự tuyển.

Năm là, làm tốt công tác kiểm tra, giám sát trước và sau khi thi tuyển, bảo đảm công khai, minh bạch. Tất cả các vòng thi phải có sự giám sát chặt chẽ của Hội đồng thi, Ban giám sát, Ban giúp việc, Tổ giúp việc liên quan và sự tham gia có trách nhiệm, nghiêm túc của các ứng viên dự tuyển □

“Chính quyền thân thiện, vì nhân dân phục vụ” ở Thanh Hóa

TRẦN LÊ VIỆT

Thực hiện Kết luận số 114-KL/TW ngày 14-7-2015 của Ban Bí thư “Về nâng cao hiệu quả công tác dân vận của các cơ quan nhà nước các cấp”; Chỉ thị số 33/2021/CT-TTg ngày 26-11-2021 của Thủ tướng Chính phủ “Về tiếp tục tăng cường công tác dân vận của các cơ quan nhà nước và chính quyền các cấp trong tình hình mới”; Kết luận số 862-KL/TU ngày 1-8-2022 của BTV Tỉnh ủy “Về nâng cao chất lượng công tác dân vận ở xã, phường, thị trấn tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2022-2025, định hướng đến năm 2030”; thời gian qua các cấp ủy đảng, chính quyền, mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh Thanh Hóa đã lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện thí điểm mô hình “Chính quyền thân thiện, vì nhân dân phục vụ” ở xã, phường, thị trấn đạt nhiều kết quả quan trọng.

“5 biết”, “3 không”, “4 thể hiện”

Mô hình “Xây dựng chính quyền thân thiện, vì nhân dân phục vụ” ở xã, phường, thị trấn (sau đây gọi là cấp xã) trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa là cách cụ thể hóa một trong những nguyên tắc quan trọng trong quá trình lãnh đạo và hoạt động của Đảng ngay từ cơ sở, đó là chính quyền phải gắn bó mật thiết với nhân dân. Mô hình được triển khai làm điểm tại một số địa phương của tỉnh Thanh Hóa bắt đầu từ năm 2020, góp phần đổi mới lề lối, tác phong làm việc của chính quyền từ mệnh lệnh hành chính sang phục vụ. Ở những địa phương này, cấp ủy, chính quyền, đội ngũ cán bộ, công chức đã chú trọng hướng dẫn, vận động, thuyết phục và xây dựng phong cách “Trọng dân, gần dân, hiểu dân, học dân và có trách nhiệm với dân”, qua đó nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy chính quyền cấp xã.

Hầu hết cán bộ, công chức đã cam kết và thực hiện tốt nội dung khẩu hiệu gồm: “5

biết” (biết nghe dân nói, biết nói dân hiểu, biết làm dân tin, biết xin lỗi, biết cảm ơn); “3 không” (không phiền hà, sách nhiễu; không né tránh trách nhiệm; không trễ hẹn trong quá trình xử lý công việc); “4 thể hiện” (tôn trọng trong giao tiếp; văn minh, văn hóa, lịch sự trong giải quyết công việc; lắng nghe đầy đủ, hướng dẫn tận tình quy trình xử lý công việc; gần gũi, giải thích cặn kẽ những thắc mắc của người dân); tạo chuyển biến trong nhận thức và hành động của đội ngũ cán bộ các cấp.

Nhận thức rõ mục tiêu xây dựng mô hình “Chính quyền thân thiện, vì nhân dân phục vụ” là để đổi mới lề lối làm việc của chính quyền cấp xã từ mệnh lệnh hành chính sang phục vụ, cấp ủy, chính quyền TP. Thanh Hóa đã tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo đối với việc triển khai thực hiện mô hình. Cấp ủy, chính quyền, đội ngũ cán bộ, công chức đã chú trọng hướng dẫn, vận động, thuyết phục và xây dựng phong cách “Trọng dân, gần dân, hiểu dân, học dân

và có trách nhiệm với dân”.

Sau khi các phường Quảng Tâm, Quảng Thịnh, Đông Hải thực hiện thí điểm mang lại hiệu quả thiết thực, từ đầu năm 2022 TP. Thanh Hóa đã chỉ đạo cấp ủy, chính quyền 31 xã, phường còn lại triển khai nhân rộng mô hình. Thành phố tổ chức cho cán bộ, công chức ký cam kết thực hiện và làm theo khẩu hiệu “5 biết”, “3 không”, “4 thể hiện”. Để mô hình phát huy hiệu quả đúng như tên gọi, đảng ủy các xã, phường của Thành phố đã ban hành nghị quyết chuyên đề để thực hiện. Các xã, phường bố trí các biển hướng dẫn, cung cấp thông tin về quy trình, thủ tục hành chính để người dân, tổ chức thuận tiện tìm hiểu, tra cứu; xây dựng 313 hòm thư “Góp ý và xây dựng TP. Thanh Hóa” đặt tại bộ phận “một cửa”; công khai các thủ tục hành chính, lịch tiếp công dân và số điện thoại của lãnh đạo địa phương.

Sau 3 năm thực hiện mô hình, người đứng đầu cấp ủy, chính quyền của 34 xã, phường nơi đây đã tổ chức 1.290 buổi tiếp công dân định kỳ với 1.989 lượt người; đột xuất 237 buổi với 443 lượt người; tổ chức 144 cuộc đối thoại với 3.575 lượt người dân để lắng nghe, giải đáp, tiếp thu những vấn đề mà nhân dân đề xuất, kiến nghị. Qua đó, hạn chế đơn thư vượt cấp kéo dài, khiếu kiện đông người, góp phần ổn định tình hình cơ sở. Hằng năm, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc thành phố phối hợp với UBND các xã, phường tổ chức khảo sát đánh giá mức độ hài lòng của tổ chức, người dân đối với sự phục vụ của cán bộ, công chức. Kết quả, có 98,8% tổ chức, cá nhân được lấy phiếu đánh giá là hài lòng; 1,2% chưa hài lòng, chủ yếu là trong lĩnh vực giải quyết thủ tục hành chính về đất đai, chính sách xã hội.

Bên cạnh đó, các xã, phường đã thực hiện giải quyết thủ tục hành chính tại nhà cho 750 người già neo đơn, khó khăn trong việc đi lại. Đặc biệt, các cơ quan, đơn vị của Thành phố đã gửi 8 thư cảm ơn, 18 thư xin lỗi, 5.750 thư

chúc mừng và 1.258 thư chia buồn đến người dân địa phương. Nhờ vậy, góp phần tạo dựng, củng cố mối gắn kết, sự tin cậy, đồng cảm, chia sẻ giữa chính quyền và nhân dân.

Xã Hải Nhân được thị xã Nghi Sơn chọn là một trong những đơn vị điểm xây dựng mô hình, lề lối, tác phong và thái độ phục vụ nhân dân của cán bộ, công chức chuyển biến rõ nét. Xã đã tổ chức sắp xếp, bố trí lịch làm việc bảo đảm khoa học, công khai chức năng, nhiệm vụ của cán bộ, công chức, công khai số điện thoại Đường dây nóng tại bộ phận “một cửa” để cá nhân, tổ chức kịp thời phản ánh những hành vi không chuẩn mực, gây phiền hà cho nhân dân của cán bộ, công chức.

Pường Bình Minh tổ chức cho 100% cán bộ, công chức ký cam kết thực hiện tốt nội dung “5 biết” “3 không” “4 thể hiện”. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ, công chức của phường còn chủ động sử dụng mạng xã hội zalo, facebook... để giải đáp thủ tục hành chính, thực hiện các nhiệm vụ tại địa phương. UBND phường tổ chức kiểm tra, rà soát, bổ sung bảng biểu; niêm yết tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả để người dân dễ dàng tra cứu, tham khảo và giám sát việc thực hiện quy trình, quy định các thủ tục hành chính, nội quy tiếp công dân; bảng niêm yết công khai các khoản phí, lệ phí; cam kết thực hiện nội dung “5 biết”, “3 không”, “4 thể hiện”; số điện thoại của cán bộ, công chức, điện thoại của lãnh đạo UBND phường, Đường dây nóng tiếp nhận, xử lý phản ánh, kiến nghị của tổ chức, cá nhân... Ngoài ra, phường còn bố trí phòng tiếp dân, Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả thủ tục hành chính; 100% trang thiết bị làm việc của cán bộ, công chức được đầu tư mua mới như điều hòa, tủ đựng hồ sơ, bàn, ghế, máy in, máy scan, máy tính kết nối in-tơ-nét tốc độ cao để người dân có thể truy cập Dịch vụ công trực tuyến ngay tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả thủ tục hành chính.

Sau hơn một năm triển khai thực hiện mô hình, UBND phường đã tiếp nhận 605 hồ sơ qua “một cửa” điện tử, trong đó 509 hồ sơ trực tuyến, 96 hồ sơ trực tiếp qua dịch vụ bưu chính; có 99% thủ tục hành chính được giải quyết trước và trong thời hạn, góp phần nâng cao sự hài lòng của người dân. Lấy phiếu đánh giá mức độ hài lòng của tổ chức, công dân về giải quyết thủ tục hành chính, có 98,6% số phiếu hài lòng trở lên. UBND phường đã gửi 247 thư các loại (trong đó 148 thư chúc mừng thành viên mới, 47 thư chúc mừng hạnh phúc đăng ký kết hôn, 46 thư chia buồn và 6 thư xin lỗi). Việc gửi các loại thư nhân dịp các sự kiện đặc biệt của công dân đã nhận được sự đồng tình, ủng hộ và tình cảm của nhân dân đối với cấp ủy, chính quyền địa phương.

Giữa năm 2022, huyện Nông Cống bắt tay triển khai xây dựng mô hình “Chính quyền thân thiện, vì nhân dân phục vụ” trên địa bàn. 2 năm qua, chính quyền các xã, thị trấn trong huyện đã gửi 6.526 thư chúc mừng đến những gia đình có việc hỷ, đón thành viên mới; 558 thư chia buồn đến các gia đình có người thân mất; 31 thư xin lỗi, 1.358 thư cảm ơn đến các tổ chức, cá nhân khi giải quyết công việc không đúng hẹn và có ý kiến góp ý trong quá trình phục vụ nhân dân của chính quyền cùng đội ngũ cán bộ, công chức. Qua đó đã có tác động mạnh mẽ đến việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị, phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Đồng thời, từng bước làm thay đổi nhận thức của cấp ủy, chính quyền và đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã theo hướng thân thiện, nâng cao trách nhiệm vì nhân dân phục vụ, góp phần củng cố niềm tin của nhân dân với cấp ủy, chính quyền, từ đó người dân tích cực hơn trong vai trò tham gia phát triển kinh tế - xã hội, giữ gìn an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn huyện.

Nhân rộng và phát huy hiệu quả mô hình

Sau gần 4 năm thực hiện, tỉnh Thanh Hóa

đã ra mắt 416 mô hình “Chính quyền thân thiện, vì nhân dân phục vụ” ở cấp xã. Trong đó có 15/27 huyện, thị xã, thành phố thực hiện 100% mô hình ở cấp xã, như: TP. Thanh Hóa, Hà Trung, Hoằng Hóa, Đông Sơn, Triệu Sơn, Vĩnh Lộc, Yên Định, Nông Cống, Quan Sơn... Thanh Hóa phấn đấu có 100% xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh xây dựng thành công mô hình này.

Để góp phần nâng cao hiệu quả mô hình, Trường Chính trị tỉnh đã phối hợp với Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, Ban Dân vận Tỉnh ủy, một số địa phương tổ chức Hội thảo khoa học “Xây dựng chính quyền thân thiện, vì nhân dân phục vụ ở cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa trong thời gian qua”. Tại Hội thảo, các tham luận tập trung làm sáng tỏ các nội dung, như: Cơ sở lý luận và thực tiễn, sự cần thiết phải xây dựng mô hình “Chính quyền thân thiện, vì nhân dân phục vụ” ở cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa hiện nay; thực tiễn và kinh nghiệm xây dựng, triển khai thực hiện mô hình; những vấn đề đặt ra và giải pháp tiếp tục xây dựng, nhân rộng và phát huy hiệu quả mô hình ở các xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh.

Để tiếp tục xây dựng, nhân rộng và phát huy hiệu quả mô hình “Chính quyền thân thiện, vì nhân dân phục vụ” ở cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa, thời gian tới các cấp ủy đảng, chính quyền cần tiếp tục đẩy mạnh tuyên truyền, quán triệt, triển khai thực hiện sâu rộng mô hình này. Việc triển khai mô hình phải gắn với việc thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh, xây dựng hệ thống chính trị, chăm lo đời sống cho người dân. UBND cấp huyện, cấp xã xây dựng kế hoạch cụ thể để nhân rộng mô hình “Chính quyền thân thiện, vì nhân dân phục vụ” trên địa bàn, bảo đảm thiết thực, phù hợp với từng địa phương, đơn vị, cơ sở. Tập trung rà soát, cắt giảm, đơn giản

hóa các thủ tục hành chính liên quan đến người dân và doanh nghiệp; hằng năm tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng về nghiệp vụ chuyên môn, công nghệ thông tin, văn hóa ứng xử, giao tiếp trong thực thi công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, nhất là cán bộ, công chức bộ phận “một cửa”, thường xuyên tiếp

xúc với tổ chức, công dân, doanh nghiệp. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương, nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, khắc phục bệnh hành chính, quan liêu, xa dân. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã “Gần dân, trọng dân, hiểu dân, nghe dân nói, nói dân hiểu, hướng dẫn dân làm” □

NỖ LỰC ĐÓNG GÓP...

(Tiếp theo trang 5)

xanh”. Cả nước hiện có gần 17 triệu người cao tuổi, trong đó có khoảng 7 triệu người cao tuổi đang trực tiếp tham gia lao động, sản xuất. Thực tế cho thấy, kỹ năng, kinh nghiệm của lao động cao tuổi rất quý, vì vậy nhu cầu chuyển đổi sinh kế, khởi nghiệp cho người cao tuổi trong giai đoạn già hóa dân số đang diễn ra mạnh mẽ là nhiệm vụ tất yếu, cấp bách. Đề án sẽ tập trung làm rõ vai trò, trách nhiệm quan trọng của người cao tuổi cả nước tham gia bảo vệ môi trường, trồng rừng, bảo vệ rừng, xanh hóa đô thị, nông thôn, phát triển kinh tế nông nghiệp an toàn, hiện đại. Mặt khác, cần tăng cường hơn nữa việc phát huy vai trò người cao tuổi trong tuyên truyền, phổ biến kiến thức phòng, tránh thiên tai cho cộng đồng xã hội.

Biến đổi khí hậu toàn cầu đang trở thành thách thức đối với mọi quốc gia. Việt Nam là nước có tới 28 tỉnh, thành phố ven biển thường xuyên phải đối mặt với muôn trùng khó khăn, thách thức với những cơn thịnh nộ của thiên nhiên như cơn bão số 3 vừa qua và chắc chắn trong tương lai sẽ còn không ít thách thức của thiên tai. Vì thế, người dân Việt Nam phải nâng cao kiến thức, đủ tầm trí tuệ, bản lĩnh để xây dựng và bảo vệ cuộc sống bình yên, xây dựng đất nước ấm no, hạnh phúc. Trong bối cảnh đó, người cao tuổi vừa là khách thể chịu nhiều rủi ro cần được bảo vệ, chăm sóc, nhưng quan trọng hơn là người cao tuổi còn đóng vai trò trụ cột tinh thần khi xã tắc lâm nguy.

Thiên tai, bão, lũ vốn là quy luật tự nhiên, con người muốn tồn tại phải biết chủ động ứng phó, phát huy sức mạnh nội sinh của cộng đồng, truyền thống đoàn kết, tương thân tương ái của dân tộc, sự vào cuộc với tinh thần trách nhiệm cao của cả hệ thống chính trị. Thấm sâu lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Đối với gia đình, đối với Tổ quốc, phụ lão có trọng trách là bậc tôn trưởng. Đối với làng xóm, đối với bà con, phụ lão có sự tín nhiệm lớn lao. Phụ lão hô, nhân dân hưởng ứng. Phụ lão làm, nhân dân làm theo...”⁽¹⁾; người cao tuổi Việt Nam nguyện mãi mãi nêu cao tinh thần “Tuổi cao chí càng cao”, chung sức đồng lòng vì sự trường tồn của dân tộc.

Phát biểu tại Hội nghị lần thứ 10 BCH Trung ương khóa XIII, Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm khẳng định: “Khơi dậy động lực, tinh thần cống hiến vì đất nước, khơi thông mọi nguồn lực xã hội, nguồn lực trong nhân dân”. Quán triệt sâu sắc tinh thần đó, người cao tuổi Việt Nam với lực lượng đông đảo gần 17 triệu người hiện nay (và sẽ tăng nhiều hơn trong thời gian tới) thực sự là một nguồn lực quý báu, quan trọng trong xây dựng gia đình, đất nước, tăng cường xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc, là cầu nối vững chắc giữa Đảng, Nhà nước và Nhân dân; góp phần to lớn ứng phó với biến đổi khí hậu, chuyển đổi xanh, chuyển đổi số, đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới □

(1) Hồ Chí Minh toàn tập, NXB CTQG, H.2011, tập 3, tr.233.

KHAI THÁC TIỀM NĂNG, LỢI THẾ để huyện Lắc phát triển bền vững, giàu bản sắc

NGUYỄN VĂN CHIẾN

Những ngày đầu tháng 9-2024, khi mặt trời vừa ló rạng, dọc Quốc lộ 27 qua địa phận thị trấn Liên Sơn, huyện Lắc, tỉnh Đắk Lắk đã bừng lên sinh khí của một ngày mới. Người và xe tấp nập trên những cung đường nhựa phẳng lì, rộng rãi. Mọi ngã đường, người đến công sở, người vào nương rẫy, người buôn bán, học sinh nô nức đến trường. Nhộn nhịp và huyên náo... Ngày mới trên đất Lắc bây giờ là thế, không còn cảnh thâm u, đìu hiu một thuở.

Ký ức thời gian khó

“Từ chỗ phải tha phương, phiêu bạt để mưu sinh kiếm sống thì nay ngay trên chính mảnh đất cằn xura, người dân đã có cuộc sống ổn định, nhiều hộ khá giả nhờ chuyển đổi phương thức sản xuất, trồng cà phê, cây ăn quả, thâm canh lúa bên hồ Lắc...”. Tâm sự trải lòng của Trưởng Ban Tổ chức Huyện ủy Lắc Nguyễn Quang Dũng bên ly cà phê sáng đã khơi mở ý tưởng để tác giả hình thành tác phẩm báo chí về huyện Lắc, một địa danh huyền thoại trên đại ngàn Tây Nguyên.

Huyện Lắc nằm ở phía nam dãy Trường Sơn, cách TP. Buôn Ma Thuật trên 50km, với gần 63% là người dân tộc thiểu số (DTTS), chủ yếu là người M’Nông, Ê Đê và một số cư dân phía bắc vào lập nghiệp sau ngày giải phóng.

Chỉ khoảng 20 năm trước, khi nhắc đến đất này người ta biết ngay đây là vùng quê lam lũ, nghèo khó. Người dân quanh năm phải oằn mình lo miếng cơm manh áo mà nghèo đói vẫn hoàn nghèo đói; cứ quanh quẩn rẫy nương mùa này qua mùa khác đắp đổi mưu sinh mà nổi cơ hàn cứ đặng đặng không dứt ra được.

Ngày ấy, kết cấu hạ tầng, đường sá xập xệ,

dân cư thưa thớt, suốt dọc Quốc lộ 27 đi qua chỉ thấy những bóng nhà gỗ xiêu vẹo, lờm chờm, những vườn tược, nương rẫy hắt hiu, vàng úa...

Già làng Y San, người dân tộc Ê Đê ở buôn Liêng Krắk, xã Krông Nô bồi hồi: “Hắn muôn người trên đất Lắc còn hẳn trong ký ức những năm tháng sinh tồn với miếng ăn đứt bữa qua ngày, còn rùng mình nhớ lúc vượt núi khe đi kiếm kế sinh nhai và những tháng ngày chống chọi trước thiên nhiên, tập quán cũ xưa kìm hãm. Rồi ngày qua ngày nom nớp sợ hãi khi bóng ma Fulro luôn rình rập cuộc sống bình yên của người dân Tây Nguyên ngày ấy”.

Bước vào thời kỳ đổi mới, nhiều thế hệ lãnh đạo tỉnh Đắk Lắk nói chung, đội ngũ cán bộ huyện Lắc nói riêng từng phải trăn trở, lo toan vì một vùng đất ruộng thịt phía đông - nam với cơ sở hạ tầng thấp kém, sản xuất thuần nông manh mún; công nghiệp thì cọc cạch, nhỏ lẻ; buôn bán cũng chỉ mớ rau, con cá... Đã một chuỗi ngày dài người dân nơi đây chỉ có sự lựa chọn duy nhất là cố bám lấy rừng, sống lay lắt trong nghèo khó và trông chờ vào sự hỗ trợ của Nhà nước.

Nguyễn Chủ tịch UBND huyện Lắc Y Bang

H'Đok vẫn nhớ như in: “Cảnh nghèo khó năm xưa vẫn còn rõ lắm. Nhắc lại không phải để chạnh lòng mà để càng thêm trân quý nghị lực, quyết tâm”. Ông bộc bạch: Người dân ở mảnh đất này dù nghèo khó nhưng luôn kiên cường, một lòng theo Đảng, theo Bác Hồ làm cách mạng, đi qua những tháng ngày gian khó nhất của cuộc chiến tranh để dựng xây, kiến thiết quê hương.

Thành quả từ quyết tâm đổi mới, sáng tạo

Chủ tịch UBND huyện Nay Y Phú là người dân tộc M'Nông. Anh nguyên là cán bộ đoàn nên nhanh nhẹn, khá thân tình, xởi lởi, nhất là khi được gọi mở về thời kỳ đổi mới và bước đi, cách làm của quê mình thì hào hứng, say sưa... Anh khẳng định: “Dù còn những lực cản nhất định trên bước đường đi tới nhưng Đảng bộ, chính quyền, đồng bào các dân tộc Lăk không cam chịu nghèo khó mà luôn chủ động, sáng tạo, cố kết cộng đồng, đoàn kết để khi gặp chướng ngại biết cách vượt qua, gặp hoạn nạn thì cùng sẻ chia, đùm bọc”.

Bởi thế, từ trong gian khó những người Ê Đê, M'Nông, Tày, Thái, Kinh... từ muôn phương về lập nghiệp bên hồ Lăk huyền thoại và dòng Krông Ana, Krông Nô hùng vĩ cùng nắm chặt tay, xốc lại đội ngũ, nhìn về một hướng, xây đời sống mới, tiếp nối nguồn mạch trên vùng đất anh hùng.

“Giờ chúng tôi không nói chuyện nghèo, không nhắc chuyện khó nữa mà quyết tâm phấn đấu, đồng lòng, dốc sức xây dựng nông thôn mới, hiện mỗi xã đã đạt bình quân 13,8/19 tiêu chí. Người Lăk luôn biết nâng niu, trân trọng quá khứ từ ông cha dựng xây nền móng, biết chắt chiu bao giọt mồ hôi mà dựng cơ đồ”. Phó Bí thư Thường trực Huyện ủy, Chủ tịch HĐND huyện Đào Thị Thanh An bày tỏ.

Theo Chủ tịch UBND huyện Nay Y Phú, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng giảm dần tỷ trọng nông nghiệp, tăng tỷ trọng công

nghiệp. Năm 2023, có 17/19 chỉ tiêu đạt và vượt kế hoạch; tăng trưởng kinh tế đạt 8,1%; thu ngân sách đạt trên 134%; hoàn thành chỉ tiêu giải ngân vốn đầu tư công. Đến nay, gần 99% số hộ được dùng điện lưới quốc gia; 97% đường giao thông liên thôn, xã được cứng hóa; 100% trạm y tế có đủ giường bệnh khám, điều trị ban đầu cho người dân; 100% học sinh hoàn thành chương trình giáo dục tiểu học; độ che phủ rừng đạt trên 63%; tỷ lệ hộ nghèo còn 3,5%; thu nhập bình quân đầu người đạt 35 triệu đồng/năm.

Đi lên từ gian khó, Lăk hôm nay đang hiện hiện một tiền đồ rộng mở. Vẫn núi rừng, đồng đất, con người năm xưa nhưng giờ là những xanh ngắt niềm tin, nuôi đắp khát vọng với bạt ngàn những cánh đồng lúa, cà phê, cây trái xanh thắm. Từ thị trấn Liên Sơn đến các xã Buôn Triết, Buôn Tría, Đăk Nuê, Đăk Liêng, Ea Rbin, Krông Nô... đâu đâu cũng hiện hữu vóc dáng của buôn, thôn năng động, trù phú với hệ thống giao thông kết nối, những ngôi nhà vững chãi, bề thế định cư men theo những con đường huyết mạch, nối dài...

Những thành quả đó được dựng xây bằng bàn tay, khối óc, bằng tâm huyết, vươn tới không ngừng.

Viết tiếp trang sử mới trên mảnh đất anh hùng

Có thể khẳng định, những thành tựu mà huyện Lăk đạt được thời gian qua có dấu ấn đậm nét của việc đổi mới tư duy, đổi mới phương pháp, cách thức lãnh đạo, xác định tầm nhìn trong chủ trương và hành động, đi lên bằng nội lực, tư duy tiên phong, khơi thông, giải phóng tối đa các nguồn lực, vun đắp và nuôi dưỡng tâm huyết, khát vọng vươn lên chưa bao giờ vơi cạn.

Theo Bí thư Huyện ủy Nguyễn Văn Long, để có được những thành tựu vượt bậc đó, Đảng bộ huyện luôn trân trọng, kế thừa thành quả và quyết tâm của nhiều thế hệ. Đội ngũ cán bộ

biết kiến tạo, lo trước, nghĩ sau, cùng nhau hợp sức vượt trước thời gian xây dựng huyện Lắc phát triển đồng bộ, hài hòa theo lộ trình bài bản, căn cơ, bước đi vững chắc.

Cùng với phát triển kinh tế, việc đổi mới phương pháp, cách thức lãnh đạo luôn được coi trọng. Hiện nay, Đảng bộ huyện có 50 TCCSĐ trực thuộc với 3.351 đảng viên, trong đó gần 52% là người DTTS; 109/109 thôn, buôn, tổ dân phố có chi bộ. Từ đầu nhiệm kỳ đến nay đã kết nạp mới trên 500 đảng viên. Công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị được triển khai quy củ, có nhiều cách làm mới, chiều sâu, sức lan tỏa lớn. Mỗi nghị quyết là một chủ trương sát hợp yêu cầu thực tiễn nên nhanh chóng bắt nhịp cuộc sống và khơi dậy các nguồn lực trong tổ chức thực hiện. Sau khi nghị quyết ban hành, cán bộ, đảng viên toàn Đảng bộ xắn tay vào cuộc. Cán bộ huyện, xã được phân công bám chi bộ thôn, buôn cùng bàn, cùng lo việc dân, việc nước. Vì thế, năm 2023 Đảng bộ huyện Lắc là đơn vị duy nhất trong tổng số 15 đảng bộ huyện, thị xã, thành phố được Tỉnh ủy Đắk Lắk đánh giá, xếp loại “Đảng bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ”.

Trả lời câu hỏi “Vì sao Lắc có chuyển biến mau lẹ, đúng hướng, hệ thống chính trị đồng thuận, được người dân đồng tình?”, Bí thư Huyện ủy Nguyễn Văn Long tự hào: “Đoàn kết thực chất là yếu tố hàng đầu, kể đến là dân chủ được thực hiện đầy đủ ở cơ sở, sau đó là mọi chủ trương, đường hướng, mục tiêu đều vì cuộc sống của người dân. Chủ trương xuyên suốt là không bàn lùi, luôn hướng lên phía trước”.

Có thể nhìn rõ lộ trình đổi mới cách thức lãnh đạo, lấy chuyển biến thực chất làm thước đo đánh giá cán bộ. Ủy viên BTV, huyện ủy viên phụ trách bám cơ sở, rà soát, tìm hiểu thực tiễn, gặp gỡ, đối thoại với dân để xử lý công việc tại chỗ với phương châm “Nói cho dân tin, làm cho dân theo, không để dân chờ, dân

đợi”, tháo gỡ ngay những vướng khó tại cơ sở. Gần dân, sâu sát thực tiễn nên hiệu quả công việc thấy rõ, trôi chảy, nhất là niềm tin, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên được khơi dậy với tinh thần mọi chủ trương phải bắt nguồn từ cuộc sống.

Trên hành trình đi tới, Bí thư Huyện ủy Nguyễn Văn Long khẳng định: “Lắc tiếp tục chủ động biến tiềm năng thành nguồn lực, hóa giải các nguy cơ, năng động, tự lực, tự cường với tinh thần nhất quán, xuyên suốt: “Đoàn kết, đổi mới, sáng tạo, hành động, phát triển”.

Theo đó, định hình không gian phát triển đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 huyện Lắc không chỉ vươn lên vị thế mới, mà còn khẳng định vai trò năng động của vùng đất phía đông nam tỉnh Đắk Lắk; tập trung đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình phát triển theo hướng xanh, bền vững; giải quyết đồng bộ, hiệu quả các mâu thuẫn, thách thức nhằm đẩy nhanh tốc độ xây dựng nông thôn mới; hoạch định lộ trình phát triển công nghiệp, dịch vụ, thương mại. Phát triển kinh tế nhanh, bền vững, hài hòa với phát triển văn hóa, con người, gìn giữ nền văn hóa giàu bản sắc; nhanh chóng thu hẹp khoảng cách giàu - nghèo và chênh lệch vùng miền, bảo đảm an sinh, tiến bộ, công bằng xã hội, không ngừng nâng cao chất lượng sống của nhân dân.

Phó Bí thư Huyện ủy, Chủ tịch UBND huyện Nay Y Phú - người M'Nông thì đang áp ủ nhiều trăn trở, suy nghĩ, tìm tòi những mô hình mới, cách làm hay để huyện Lắc tạo đà, bứt tốc.

Theo đó, định hướng đến năm 2030 huyện Lắc tập trung đầu tư phát triển các loại hình du lịch gắn với các giá trị văn hóa như không gian văn hóa cồng chiêng Tây Nguyên. Với lợi thế khác biệt, án ngữ bên hồ Lắk là dãy núi Chư Yang Sin trầm mặc, hùng vĩ và hoang sơ tạo cảm giác sơn địa bình phong che chắn cho cư

dân buôn Jun, M'Liêng của người M'Nông còn mang vẻ đẹp nguyên sơ, hồn hậu của núi rừng. Nét độc đáo của đồng bào M'Nông, Ê Đê ở đây là còn gìn giữ được nhiều tập quán văn hóa truyền thống như lễ hội, nghề thủ công, dệt thổ cẩm; nhiều vật dụng sinh hoạt như ghế Kpal, trống H'gor, cồng chiêng, ché cỏ... những loại đồ dùng trong nhà dài được người M'Liêng xem như báu vật thiêng liêng. Từ đó, chủ trương là khuyến khích đầu tư, xây dựng mô hình du lịch cộng đồng gắn với bảo tồn và phát triển văn hóa các dân tộc bản địa... Phần đầu đưa huyện Lắk, đặc biệt là khu du lịch hồ Lắk thành điểm du lịch sinh thái và nghỉ dưỡng trọng điểm của quốc gia.

Theo Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, huyện Lắk có lợi thế để phát triển du lịch tại chỗ. Đó là những buôn làng được “ôm trọn” bởi cánh đồng lúa ở xã Buôn Tría,

Buôn Triết, Đăk Liêng, buôn cỏ M'Liêng; các khu du lịch ở buôn Lê, buôn Jun, hay những vùng trồng cà phê, ca cao ở Đăk Phoi... đều có thể là điểm đến hấp dẫn du khách. Mai đây, khi hạ tầng được thiết lập đồng bộ, Lắk sẽ vươn mình, bật dậy những tiềm năng còn ẩn vùi, cải biến diện mạo đô thị, nông thôn tiến kịp những vùng quê trù phú, làm giàu trên chính đất quê hương.

Tầm nhìn, bước đi, cách làm và khả năng lắng nghe của đội ngũ cán bộ đã mang lại bước tiến vững chắc cho Lắk. Với tư duy phát triển dài hạn, một mô hình quản trị chắc tay và đội ngũ lãnh đạo tâm huyết, được trui rèn từ thực tiễn, dám làm vì dân, viết tiếp những thành tựu của thế hệ đi trước, tạo nên nét gạch nối giữa quá khứ và hiện tại, đã và đang khơi lên khát vọng bên dòng sông Krông Ana, Krông Nô bao đời thao thiết chảy... □

ĐỂ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ...

(Tiếp theo trang 25)

giao làm thước đo chủ yếu để đánh giá phẩm chất, năng lực của cán bộ. Phương thức đánh giá cần được bổ sung những yếu tố định lượng về công việc, thời gian hoàn thành, tỷ lệ xử lý thỏa đáng tình huống và những giải pháp sáng tạo trong giải quyết công việc. Hằng năm, chủ thể đánh giá cần căn cứ vào sản phẩm, mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của cán bộ bằng những con số, công trình, đề án, chương trình, giải pháp, hiến kế, giải thưởng... để đánh giá cán bộ đúng thực chất, phù hợp vị trí công việc, năng lực.

Bốn là, đánh giá cán bộ cần phải liên tục cả chặng đường rèn luyện, phấn đấu, cống hiến của cán bộ từ khi giữ cương vị thấp đến cao, xuyên suốt quá trình công tác để có cái nhìn tổng hợp, toàn diện về cán bộ. Đánh giá từ trong nội bộ và từ bên ngoài, đánh giá từ trên xuống và từ dưới lên, trong đó cần coi trọng ý

kiến đánh giá, giám sát của cả tập thể trong cơ quan, đơn vị. Xem xét con người cần phân biệt hiện tượng với bản chất, phải nhìn từ nhiều phía, từ nhiều sự việc cụ thể để phân tích tìm ra đâu là bản chất của người cán bộ, không thể dừng lại ở những hiện tượng cụ thể, riêng rẽ, nhất thời. Có hình thức để nhân dân tham gia, giám sát công tác đánh giá cán bộ.

Năm là, nâng cao năng lực cơ quan tham mưu, chất lượng đội ngũ làm công tác cán bộ. Người làm công tác cán bộ cần nắm vững quan điểm của Đảng về tiêu chuẩn cán bộ. Đánh giá cán bộ trên cơ sở tiêu chuẩn hóa từng chức danh cán bộ, nhìn thấu bản chất, năng lực thực tế, không chỉ căn cứ vào bằng cấp, học vị, qua lời nói, sự nhanh nhẹn bề ngoài... Người làm công tác cán bộ phải có thái độ đúng, khách quan, công tâm, vô tư. Khi người lãnh đạo và người làm công tác cán bộ có tấm lòng trong sáng, toàn tâm, toàn ý vì lợi ích chung của Đảng, Tổ quốc và Nhân dân thì nhìn người sẽ rõ, chính xác, thực chất □

Học Bàu Hoà *để thêm lan tỏa yêu thương*

MAI ANH

Thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW, Kết luận số 01-KL/TW của Bộ Chính trị cùng các chuyên đề học tập và làm theo Bác Hồ hằng năm, Đảng bộ TP. Buôn Ma Thuột (Đắk Lắk) đã vận dụng sáng tạo vào thực tiễn, khơi dậy được sức mạnh, sự đoàn kết và đồng thuận trong các tầng lớp nhân dân, cùng góp sức chung tay xây dựng quê hương ngày càng ấm no, giàu đẹp, đưa Buôn Ma Thuột từng bước trở thành trung tâm của vùng Tây Nguyên.

Triển khai đồng bộ, kịp thời

TP. Buôn Ma Thuột là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa của tỉnh Đắk Lắk, đồng thời là thành phố lớn nhất ở vùng Tây Nguyên, có dân số gần 385.400 người với 40 dân tộc cùng chung sống. Đảng bộ thành phố có 63 TCCSĐ với 15.816 đảng viên. Theo Trường Ban Tuyên giáo Thành ủy Buôn Ma Thuột Ngô Trọng Yên, thực hiện Kết luận số 01-KL/TW ngày 18-5-2021 của Bộ Chính trị (viết tắt là Kết luận số 01) về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị “Về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”, BTV Thành ủy đã kịp thời cụ thể hóa, ban hành các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức triển khai thực hiện một cách đồng bộ. Qua hơn 3 năm thực hiện, đến nay các cấp ủy, tổ chức đảng đã lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức quán triệt và triển khai thực hiện Kết luận số 01, chuyên đề toàn khóa nhiệm kỳ Đại hội XIII của Đảng và chuyên đề hằng năm của tỉnh gắn với thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khóa

XI, XII), Kết luận số 21-KL/TW của BCH Trung ương (khóa XIII) về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận, trở thành phong trào có sức lan tỏa mạnh mẽ trong đội ngũ cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân.

Để triển khai thực hiện Kết luận số 01 đạt hiệu quả thiết thực, BTV Thành ủy giao Ban Tuyên giáo thường xuyên hướng dẫn, theo dõi, kiểm tra, giám sát việc triển khai tại các chi, đảng bộ trực thuộc; kịp thời hướng dẫn các cơ quan, đơn vị khắc phục những hạn chế, khó khăn, thực hiện tốt các nhiệm vụ, giải pháp; cấp phát đầy đủ tài liệu phục vụ tốt công tác nghiên cứu, học tập, quán triệt ở cơ sở. Các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị đã đưa nội dung Kết luận số 01 vào kế hoạch thực hiện các chỉ thị, nghị quyết, kết luận của đảng bộ các cấp gắn với nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị.

BTV Thành ủy chú trọng nâng cao chất lượng sinh hoạt chuyên đề, đã chỉ đạo các chi bộ tổ chức sinh hoạt chuyên đề 4 lần/năm. Trong đó, có ít nhất 1 chuyên đề về học tập và làm theo Bác Hồ, gắn với việc thực hiện các nhiệm vụ trọng tâm trong lãnh đạo phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh, xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, nâng cao đời sống nhân dân. Một số cuộc sinh hoạt chuyên đề tổ chức vào dịp kỷ niệm ngày truyền thống, sinh hoạt câu lạc bộ, hội thảo, tọa đàm; lồng ghép với các hoạt động văn hóa - văn nghệ, thể thao; viết báo, sáng tác các tác phẩm văn học - nghệ thuật về Bác. BTV Thành ủy đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương tổ

chức triển khai viết bản cam kết tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh hằng năm, theo dõi việc thực hiện bản cam kết, lấy đó làm căn cứ kiểm điểm, đánh giá, phân loại chất lượng đảng viên, hội viên và đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức cuối năm.

Chú trọng khâu đột phá

BTV Thành ủy Buôn Ma Thuột xác định nhiệm vụ trọng tâm, đột phá giai đoạn 2021-2025 là: Đẩy mạnh cải cách hành chính; huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực để đầu tư xây dựng kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố giai đoạn 2021-2025, định hướng đến 2030. Thực hiện sự chỉ đạo của BTV Thành ủy, bộ máy chính quyền thành phố đã tập trung vào công tác cải cách thủ tục hành chính, nâng cao trách nhiệm thực thi công vụ, công khai hóa các thủ tục hành chính tại bộ phận “một cửa” và trên Cổng thông tin điện tử thành phố để nhân dân tiện tra cứu, thực hiện, giám sát. Đẩy mạnh thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, ngăn chặn và đẩy lùi tham nhũng, tiêu cực trong các cơ quan, đơn vị.

Tăng cường đối thoại giữa người đứng đầu cấp ủy, chính quyền các cấp với nhân dân trong việc giải quyết những vấn đề phức tạp, nổi cộm được dư luận và nhân dân quan tâm. Đề cao vai trò, trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền, nhất là người đứng đầu trong việc lãnh đạo, chỉ đạo, giải quyết có hiệu quả những vấn đề, lĩnh vực như tiếp dân và giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo của công dân; đầu tư xây dựng cơ bản; quản lý đất đai; bồi thường, giải phóng mặt bằng... Cấp ủy, chính quyền các cấp chủ động nắm bắt, định hướng tư tưởng cho cán bộ, đảng viên; chú trọng đổi mới phương pháp làm việc của các cơ quan hành chính các cấp theo tinh thần “gần dân, trọng dân và phục vụ lợi ích của nhân dân”; đồng thời nâng cao ý thức trách nhiệm, năng động, sáng tạo, khơi dậy khát

vọng, sự tận tâm, tận tụy của cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân để góp phần xây dựng Thành phố phát triển nhanh, bền vững.

Cùng với việc tập trung thực hiện các nội dung đột phá, việc học tập và làm theo Bác Hồ cũng được các cấp, ngành, địa phương tích cực triển khai gắn với các phong trào thi đua yêu nước. Mỗi phong trào có quy mô, cách làm khác nhau, thể hiện sinh động việc thi đua học tập và làm theo Bác Hồ. Qua các phong trào thi đua yêu nước, đã có hàng trăm mô hình hay, cách làm hiệu quả, sáng tạo, hàng nghìn tấm gương tập thể, cá nhân điển hình tiên tiến trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội...

Điển hình như Công an thành phố với mô hình “Kết nối mạng xã hội - Bình yên cho mỗi gia đình” triển khai ở 21/21 cơ quan công an phường, xã, chú trọng thực hiện “6 điều Bác Hồ dạy Công an nhân dân”. Bệnh viện Đa khoa thành phố thực hiện có hiệu quả “Bàn hướng dẫn các thủ tục hành chính cho người nhà bệnh nhân và bệnh nhân khi nhập viện”, điều chỉnh quy mô một số khoa, phòng, thực hiện làm việc trước giờ quy định 30 phút mỗi buổi... từ đó, rút ngắn thời gian, giảm bớt các thủ tục khi nhân dân đến khám bệnh hoặc nhập viện. Mặt trận Tổ quốc với phong trào “Toàn dân đoàn kết xây dựng nông thôn mới, đô thị văn minh”, “Vi người nghèo”; Hội Phụ nữ thành phố phát động phong trào thi đua “Rèn luyện phẩm chất Tự tin - Tự trọng - Trung hậu - Đảm đang”; “Gia đình 5 không, 3 sạch”, “Nuôi heo đất”; Đoàn Thanh niên thành phố có phong trào “Thứ bảy tình nguyện và chủ nhật xanh”; Hội Nông dân thành phố có phong trào “Sản xuất - kinh doanh giỏi”; Hội Cựu chiến binh thành phố tạo điểm nhấn với phong trào “Xây dựng quỹ đồng đội”, “Giảm nghèo, phát triển kinh tế” góp phần “xóa” hết số hộ hội viên nghèo và không để tái nghèo...

San sẻ yêu thương

Thiết thực học và làm theo Bác Hồ, năm 2013 BTV Thành ủy Buôn Ma Thuột ban hành Kế

hoạch số 26-KH/TU về việc vận động đảng viên thực hành tiết kiệm giúp đỡ đảng viên có hoàn cảnh thực sự khó khăn trên địa bàn. Đến năm 2016, xét thấy mục đích, ý nghĩa và tác dụng to lớn trong việc làm theo tấm gương của Bác Hồ đã mang lại những kết quả thiết thực và được cán bộ, đảng viên, nhân dân đánh giá cao BTV Thành ủy đã quyết định đổi tên thành “Quỹ đảng viên tiết kiệm làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh” để giúp đỡ các đảng viên mắc bệnh hiểm nghèo, khó khăn nhà ở, có điều kiện nhân lực nhưng thiếu nguồn vốn để phát triển kinh tế.

Để quỹ hoạt động hiệu quả, BTV Thành ủy phân công Ban Tuyên giáo và Văn phòng Thành ủy kiểm tra, hướng dẫn, theo dõi, đôn đốc việc thu, nộp quỹ đảm bảo đúng đối tượng và thời gian quy định; tiếp nhận hồ sơ đảng viên khó khăn, khảo sát và hỗ trợ kịp thời đúng đối tượng thụ hưởng, định kỳ hằng tháng báo cáo cho Thường trực Thành ủy. Đối với công tác đóng góp quỹ, các đảng ủy, chi ủy, chi bộ trực thuộc tuyên truyền, vận động cán bộ, công chức, viên chức là đảng viên của cơ quan, đơn vị mình tham gia đóng góp với mức cụ thể, như: Đối tượng 1 đóng góp ít nhất 30.000 đồng/tháng, đối tượng 2 đóng góp tối thiểu 15.000 đồng/tháng, đối tượng 3 đóng góp 6.000 đồng trở lên/tháng và đối tượng 4 vận động tự nguyện. Từ khi phát động đến nay, Quỹ đã huy động được 10,5 tỷ đồng, hỗ trợ 856 trường hợp với số tiền 7,6 tỷ đồng. Nhiều năm qua, nguồn quỹ đã giúp nhiều đảng viên phát triển kinh tế, vươn lên trong cuộc sống, nâng cao điều kiện sinh sống cho đảng viên khó khăn và động viên tinh thần, san sẻ khó khăn về vật chất cho đảng viên mắc bệnh hiểm nghèo.

Đồng chí H'Ban Niê, đảng viên ở xã Cư Êbur (TP. Buôn Ma Thuột), cho biết, trước đây gia đình rất khó khăn, không có ruộng đất để trồng trọt và hạn hẹp nguồn vốn để chăn nuôi, hai vợ chồng phải đi làm thuê nên đời sống kinh tế hết sức bấp bênh. Trong bối cảnh khó khăn

đó, năm 2016 gia đình nhận được 10 triệu đồng hỗ trợ từ “Quỹ đảng viên tiết kiệm làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh” để mua 4 con dê về nuôi với hy vọng tìm hướng đi mới trong phát triển kinh tế và từng bước thoát nghèo. Từ 4 con dê ban đầu, đến nay chị H'Ban Niê đã gây dựng thành đàn dê và chăn nuôi dê trở thành kinh tế chủ lực của gia đình, nhờ đó các con chị được học hành đầy đủ, nhà cửa cũng được sửa chữa kiên cố hơn và vươn lên thoát nghèo.

Đặc biệt, những ngày qua Đảng bộ, chính quyền và Nhân dân TP. Buôn Ma Thuột tiếp tục để lại những dấu ấn sâu đậm và tình cảm tốt đẹp với đồng bào cả nước, nhất là với nhân dân các tỉnh phía bắc bị thiệt hại do cơn bão số 3 gây ra bằng nhiều việc làm thiết thực, ý nghĩa. Với tinh thần tương thân tương ái cùng nhau chia sẻ lúc hoạn nạn, các cán bộ, công chức, viên chức, người lao động, chiến sỹ các lực lượng vũ trang, đoàn viên, hội viên và các tầng lớp nhân dân thành phố đã ủng hộ các tỉnh phía bắc bị ảnh hưởng do mưa lũ tổng số tiền hơn 5,3 tỷ đồng. Cùng với đó, từ ngày 10-9 người dân từ khắp các ngã đường của thành phố còn tập nập mang nhu yếu phẩm và vật tư y tế đến nhiều điểm tập kết tại Quảng trường 10-3, Nhà khách Công đoàn, Nhà thi đấu tỉnh Đắk Lắk. Chỉ trong hai ngày 10 và 11-9, đã có 13 chuyến xe nghĩa tình chạy xuyên suốt ngày đêm để mang hàng hóa hỗ trợ kịp thời cho đồng bào các tỉnh miền Bắc bị thiệt hại do mưa lũ.

Tấm lòng sẻ chia, thom thảo của cán bộ, đảng viên, của người dân Buôn Ma Thuột là sự thể hiện sinh động việc học và làm theo Bác Hồ, làm theo lời nhắn nhủ của Người: “Ở đời và làm người phải thương nước, thương dân, thương nhân loại bị áp bức đau khổ”; là sự phát huy cao độ truyền thống tương thân tương ái “lá lành đùm lá rách”, “thương người như thể thương thân” của dân tộc ta. Học và làm theo Bác Hồ ở Buôn Ma Thuột đã nhân lên, thêm lan tỏa tình yêu thương con người □

NGƯỜI LÀM NGHỀ TỔ CHỨC VỚI VIỆC THAM MƯU VỀ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ

BÙI VĂN TIỀNG

Nguyên UVBTV, Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy Đà Nẵng

Tháng 10 là tháng kỷ niệm Ngày thành lập Ngành nên suy ngẫm nhiều hơn tới việc thực hiện nhiệm vụ tham mưu về đánh giá cán bộ - được xem là cốt lõi nhất và cũng là khó nhất trong tác nghiệp thường xuyên của những người làm nghề tổ chức xây dựng Đảng. Khó nhất vì rất dễ ngộ nhận, “thấy đỏ tưởng chín”, thậm chí nói như Bác Hồ là “cũng như mắt đã mang kính có màu, không bao giờ thấu rõ cái mặt thật của những cái mình trông”⁽¹⁾. Đánh giá cán bộ thường phải dựa vào kết quả thực thi công vụ, nhưng Bác Hồ chỉ rõ vẫn phải đánh giá cao những cán bộ “cứ cầm đầu làm việc, không ham khoe khoang, ăn nói ngay thẳng, không che giấu khuyết điểm của mình, không ham việc dễ, tránh việc khó, bao giờ cũng kiên quyết làm theo mệnh lệnh của Đảng, vô luận hoàn cảnh thế nào, lòng họ cũng không thay đổi”⁽²⁾ và “những người như thế, dù công tác kém một chút cũng là cán bộ tốt”. Ngược lại cần hết sức cân nhắc khi đánh giá những cán bộ “hay khoe công việc, hay a dua, tìm việc nhỏ mà làm, trước mặt thì theo mệnh lệnh, sau lưng thì trái mệnh lệnh, hay công kích người khác, hay tự tăng bốc mình”⁽³⁾ vì “tuy họ làm được việc, cũng không phải cán bộ tốt”. Như vậy, trong đánh giá cán bộ, những người làm nghề tổ chức xây dựng Đảng luôn phải đứng đầu với câu chuyện danh không đi đôi với thực, thấy vậy mà không phải vậy, tức không chỉ là chuyện “thấy đỏ tưởng chín” mà còn là chuyện thấy chưa đỏ tưởng... chưa chín!

Đánh giá cán bộ là một quá trình, đúng hơn là một cuộc chạy tiếp sức của các cấp quản lý cán bộ. Quá trình đánh giá cán bộ - do phân cấp quản lý cán bộ - thường khó nhất quán nếu không tạo được liên thông giữa các cấp quản lý cán bộ giống như động thái trao tin gậy trong cuộc chạy tiếp sức. Trong thực tế thực hiện nhiệm vụ tham mưu về đánh giá cán bộ, người làm nghề tổ chức cấp tỉnh chẳng hạn, thường dừng việc đánh giá cán bộ khi đương sự đã được bố trí vào chức danh lãnh đạo, quản lý diện Trung ương trực tiếp quản lý mặc dầu vẫn tiếp tục công tác tại địa phương. Mặt khác, thường chỉ bắt đầu đánh giá cán bộ khi đương sự đã được bố trí vào chức danh lãnh đạo, quản lý diện BTV tỉnh ủy trực tiếp quản lý như phó giám đốc sở hoặc tương đương. Chặng đường công vụ trước đó như thế nào chưa được quan tâm tìm hiểu đúng mức, thậm chí không có nhu cầu tìm hiểu. Trong khi, đáng lẽ đánh giá cán bộ phải làm theo lời căn dặn của Bác Hồ: “Xem xét cán bộ, không chỉ xem ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà phải xem toàn cả lịch sử, toàn cả công việc của họ. Có người lúc phong trào cách mạng cao, họ vào Đảng, họ làm việc rất hăng. Nhưng lúc phong trào hơi khó khăn thì đâm ra hoang mang”⁽⁴⁾.

Cũng không ít người trong nghề cho rằng khi xem xét để tham mưu đề bạt, bổ nhiệm một cán bộ từ chỗ chưa thuộc diện đến chỗ thuộc diện BTV tỉnh ủy trực tiếp quản lý là lúc đã tiến hành động thái đánh giá cán bộ ở

giai đoạn đương sự còn thuộc diện quản lý của cấp ủy cấp huyện, dẫn đến việc chỉ bắt đầu đánh giá cán bộ khi đương sự đã được bố trí vào chức danh lãnh đạo, quản lý diện BTV tỉnh ủy trực tiếp quản lý là phù hợp, là đã chính thức nhận được “tín gậy” chứa đựng thông tin về đánh giá cán bộ do người “chạy trước” trao cho. Nói vậy cũng hợp lý, tuy nhiên cần thấy các thông tin về đánh giá cán bộ trong trường hợp này thường chỉ phản ánh ưu điểm là chính, chưa đủ để hình dung “*toàn cả lịch sử, toàn cả công việc của họ*” như Bác Hồ căn dặn. Thực tế cho thấy không ít trường hợp cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện cấp ủy cấp trên trực tiếp quản lý đã vi phạm những điều đảng viên không được làm, vi phạm pháp luật - đến mức phải thôi chức, cách chức, miễn nhiệm, bãi nhiệm thậm chí bị truy tố bắt giam - khi đang là cán bộ thuộc diện cấp ủy cấp dưới trực tiếp quản lý.

Đương nhiên xem xét “*toàn cả lịch sử, toàn cả công việc*” nhằm thấy được thể mạnh cũng như hạn chế của từng cán bộ để phát huy mặt mạnh, đẩy lùi mặt yếu; nói cách khác, xem xét “*toàn cả lịch sử, toàn cả công việc*” không đồng nghĩa với việc “*vạch lá tìm sâu*” nhằm đánh giá thấp cán bộ. Bác Hồ từng cảnh báo về điều này: “*Người ở đời, ai cũng có chỗ tốt và chỗ xấu. Ta phải khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ*”⁽⁵⁾. *Một người cán bộ khi trước có sai lầm, không phải vì thế mà sai lầm mãi. Cũng có cán bộ đến nay chưa bị sai lầm, nhưng chắc gì sau này không phạm sai lầm? Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau*”⁽⁶⁾. Ngay trong cùng một cấp quản lý cán bộ cũng cần có sự kết nối thông tin về đánh giá cán bộ giữa các tổ chức trong hệ thống chính trị. Chẳng hạn giữa cấp ủy và chính quyền cùng các tổ chức chính trị - xã hội mà cán bộ được đánh giá là thành viên và cũng cần sự kết nối thông tin giữa cấp ủy cơ quan công tác và cấp

ủy địa phương nơi cán bộ cư trú.

Điều quan trọng nhất để không rơi vào trạng thái “*mắt đã mang kính có màu, không bao giờ thấu rõ cái mặt thật của những cái mình trông*” là bản thân người làm nghề tổ chức chịu trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ tham mưu về đánh giá cán bộ phải thực sự gương mẫu trong công tác cũng như trong đời sống. Đảng viên bình thường đã phải nêu gương sáng cho quần chúng, “*đảng viên đi trước làng nước theo sau*” huống gì những đảng viên được xem là “*cận vệ đỏ*” của Đảng trực tiếp tham mưu cho Đảng về đánh giá cán bộ. Bác Hồ từng nhấn mạnh yêu cầu phải biết tự đánh giá mình trước khi đánh giá hoặc tham mưu đánh giá cán bộ: “*Đã không tự biết mình thì khó mà biết người, vì vậy muốn biết đúng sự phải trái ở người ta, thì trước phải biết đúng sự phải trái của mình. Nếu không biết sự phải trái ở mình, thì chắc không thể nhận rõ người cán bộ tốt hay xấu (...) Mình càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng*”⁽⁷⁾. Người làm nghề tổ chức đau lòng khi thấy danh sách cán bộ vi phạm những điều đảng viên không được làm, vi phạm pháp luật đến mức phải thôi chức, cách chức, miễn nhiệm, bãi nhiệm, thậm chí bị truy tố bắt giam ngày càng dài. Càng đau lòng hơn khi trong danh sách không mong đợi ấy có tên những người có thẩm quyền đánh giá cán bộ, nhiều khi có cả tên những người trong Ngành trực tiếp tham mưu về đánh giá cán bộ. Do đó, người làm nghề tổ chức xây dựng Đảng luôn phải tự giác luyện rèn, tự biết phải trái của mình để phát huy điều phải, sửa cái trái đạt đến độ có tâm sáng, tầm cao tham mưu đánh giá cán bộ chính xác giúp cấp ủy bố trí đúng người, đúng việc góp phần xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh □

(1), (6), (7) Hồ Chí Minh toàn tập, NXB CTQG, H.2011, tập 5, tr.317. (2), (3), (4), (5) Sđd, tập 5, tr.318.

MẠNH MẼ VÀ THỰC CHẤT

NGỌC ANH

Vừa qua, Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm đã có bài viết với nhan đề “*Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng, yêu cầu cấp bách của giai đoạn cách mạng mới*”. Bài viết khái quát, thể hiện những vấn đề cốt lõi, có trọng tâm, trọng điểm về đổi mới mạnh mẽ, thực chất phương thức lãnh đạo đáp ứng những yêu cầu thực tiễn đất nước trong giai đoạn cách mạng mới. Trong đó, đặc biệt tái khẳng định vị trí, vai trò của Đảng Cộng sản Việt Nam trong cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ”.

Đó là thống nhất nhận thức và thực hiện nghiêm phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng, tuyệt đối không để xảy ra bao biện, làm thay hoặc buông lỏng sự lãnh đạo của Đảng. Điều này giúp Đảng luôn giữ vững vị trí, vai trò lãnh đạo, cầm quyền tuyệt đối, trực tiếp, toàn diện về mọi mặt, tránh tình trạng Đảng bao biện, làm thay chức năng của Nhà nước. Việc thống nhất nhận thức chính là yếu tố tạo ra sức mạnh đoàn kết, thống nhất trong toàn Đảng, toàn dân, là kim chỉ nam hành động khẳng định vai trò người cầm lái của Đảng trong tiến trình phát triển đất nước bền vững.

Đó là tập trung tinh gọn tổ chức bộ máy các cơ quan của Đảng thực sự là hạt nhân trí tuệ, là “bộ tổng tham mưu”, đội tiên phong lãnh đạo cơ quan nhà nước... Đổi mới mạnh mẽ tác phong, lề lối làm việc với phương châm “đúng vai, thuộc bài”. Theo đó, Đảng lãnh đạo, cầm quyền phải có trách nhiệm xây dựng, tổ chức bộ máy trong hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ năng lực,

phẩm chất, trình độ, uy tín, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới đất nước; là cầu nối thực chất gắn kết giữa Đảng, Chính phủ với Nhân dân.

Đó là đổi mới mạnh mẽ việc ban hành và quán triệt, thực hiện nghị quyết của Đảng; xây dựng các TCCSĐ, đảng viên thật sự là các “tế bào” của Đảng. Nghị quyết có ngắn gọn, xúc tích, đúng định hướng, mục tiêu phát triển, có tầm nhìn, khả thi mới dễ chỉ đạo, triển khai thực hiện. Việc quán triệt, thực hiện nghị quyết phải được mỗi cán bộ, đảng viên tự giác nhận thức, thực hiện. Đó là cách nhanh nhất đưa chủ trương, đường lối của Đảng đi vào cuộc sống.

Đó là tiếp tục đổi mới công tác kiểm tra, giám sát. Đảng sâu sát kiểm tra, giám sát, kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những biểu hiện lệch lạc, suy thoái, những hành vi trái quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Đảng lãnh đạo Nhân dân, Nhân dân tham gia xây dựng Đảng, kiểm tra, giám sát cán bộ, đảng viên của Đảng. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong các hoạt động của Đảng, tạo ra môi trường làm việc nhanh, chính xác, minh bạch, dân chủ, tạo bước phát triển đột phá trong công tác lãnh đạo và quản lý.

Đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng là yêu cầu, là quy luật tất yếu của cuộc sống. Cần có tư duy mới, cách làm mới, giảm hội họp và tăng cường giải quyết những công việc cấp bách. Theo đó, Hội nghị Trung ương 10 (khóa XIII) vừa qua, BCH Trung ương đã nêu cao tinh thần gương mẫu, trách nhiệm hoàn thành khối lượng công việc đồ sộ sớm hơn và ngắn hơn so với dự kiến chương trình làm việc đã đề ra □

“Muốn dân làm theo thì phải được họ tin...”

TUẤN MINH

Là 1 trong 11 bản của xã biên giới Mường Pồn (huyện Điện Biên, tỉnh Điện Biên), bản Lĩnh nằm bên kia dòng suối Nặm Pồn, với diện tích đất nông nghiệp hơn 1.600ha; gần 159 hộ và 723 nhân khẩu thuộc 3 dân tộc Thái, Kinh, Mông. Bản Lĩnh có xuất phát điểm thấp, thu nhập chủ yếu từ sản xuất nông nghiệp và chăn nuôi, tỷ lệ hộ nghèo cao... Những năm gần đây, kinh tế của người dân bản Lĩnh đã được nâng lên rõ rệt, diện mạo nông thôn mới ở địa bàn đã có những khởi sắc. Người có đóng góp không nhỏ cho những đổi thay đó là Bí thư chi bộ Lương Văn Bình.

Từ địa bàn “nóng” đến mô hình “Tổ an ninh tự quản”

Về với bản Lĩnh, hỏi thăm anh Lương Văn Bình không ai là không biết, ai cũng dành cho anh những tình cảm yêu quý đặc biệt. Sở dĩ như thế là bởi chàng thanh niên Lương Văn Bình đã gắn bó và có nhiều đóng góp cho bà con thôn bản nơi đây. Hơn 10 năm trải qua nhiều cương vị, từ Bí thư chi đoàn, Trưởng bản, Chi hội trưởng Hội Nông dân bản Lĩnh, Phó Chủ tịch Hội Nông dân xã Mường Pồn và nay là Bí thư Chi bộ bản Lĩnh, Chủ tịch Hội Nông dân xã Mường Pồn, nhiệm vụ nào anh cũng nỗ lực, tâm huyết; anh xung kích trên mọi mặt trận vì cuộc sống bình yên, ấm no của bà con bản Lĩnh.

Ngược thời gian trở về những năm 2000, bản Lĩnh được biết đến là một trong những điểm

nóng của huyện Điện Biên về tội phạm ma túy, trộm cắp, mại dâm... khiến đời sống của người dân luôn ở trong tình trạng bất an.

Khi “con bão ma túy” quét qua Mường Pồn, nhiều thanh niên trong bản Lĩnh dính vào ma túy, không chịu làm việc, chỉ ăn chơi lêu lổng. Tệ nạn trộm cắp vật trở thành vấn nạn khiến bà con dân bản không yên tâm khi đi làm đồng hay có việc ra khỏi nhà. Từ con gà, con chó, đến cả lúa ngoài đồng cũng bị ăn trộm. Không chỉ ma túy mà tệ nạn mại dâm ở bản Lĩnh nói riêng và xã Mường Pồn nói chung cũng phức tạp.

Khi đó, chàng thanh niên Lương Văn Bình vốn sinh ra và gắn bó với vùng quê nghèo khó này trong thâm tâm luôn thường trực suy nghĩ là làm sao để giúp cho cuộc sống của bà con đỡ phần vất vả, khó khăn. Tham gia Đoàn thanh niên bản, xã, anh luôn cùng mọi người hỗ trợ bà con trong lao động, sản xuất cũng như cuộc sống hằng ngày, ai cần giúp đỡ là anh và các thanh niên trong bản có mặt. Nhiệt huyết, xung kích trong mọi công việc, anh được bà con trong bản bầu làm Trưởng bản. Năm 2014, anh vinh dự được đứng vào hàng ngũ của Đảng. Anh chia sẻ: Trách nhiệm trên vai, mình luôn trăn trở làm thế nào để giúp đỡ bà con giảm các tệ nạn xã hội trong bản. Đây là những việc không phải ngày một, ngày hai. Khó, nhưng phải cố gắng làm.

Mong muốn đem lại bình yên cho bản làng, Lương Văn Bình đã tham mưu cho cấp ủy, chính quyền thành lập Tổ an ninh tự quản thôn bản. Mỗi thôn bản có một tổ an ninh, do chính

người dân trong bản đề cử, Trưởng bản làm Tổ trưởng.

Lúc đầu, với sự nhiệt tình vận động của Trưởng bản Lương Văn Bình, tổ có 7 người chủ yếu là đoàn viên thanh niên, dân quân tự vệ tham gia trên tinh thần hoạt động tự nguyện, Trưởng bản Lương Văn Bình kiêm Tổ trưởng. Hằng đêm, Tổ trưởng phân công, phối hợp các thành viên tham gia tuần tra từ 22h đêm, nhắc nhở các thanh niên và các hàng quán không được tụ tập hoạt động muộn, bảo vệ an ninh làng xóm... Bên cạnh đó,

các thành viên trong tổ thường xuyên nắm bắt, theo dõi hoạt động của các đối tượng có nguy cơ phạm tội, gây mất an ninh trật tự; đến từng gia đình có người nghiện ma túy vận động, hướng dẫn cách quản lý, giáo dục con em, người thân không tham gia mua bán, tàng trữ trái phép chất ma túy, không trộm tài sản, tiếp tay, chứa chấp hoạt động mại dâm. Vào mùa thu hoạch nông sản, Tổ an ninh tự quản phân công các thành viên tăng cường tuần tra, kiểm soát cả ngày lẫn đêm tại các ngã đường, mảnh đồi, thửa nương để bảo đảm an toàn nông sản cho bà con. Khi có việc khẩn của bản hay xã, Tổ trưởng Lương Văn Bình cùng các thành viên trong tổ phối hợp trực xuyên đêm.

Với sự nhiệt tình, trách nhiệm, tâm huyết không quản mưa, nóng, gió rét, hoạt động của Tổ an ninh tự quản tại bản Lĩnh đã mang lại hiệu quả rõ rệt: tệ nạn xã hội giảm, ý thức chấp hành pháp luật của bà con nâng lên, niềm tin, tình đoàn kết giữa đồng bào các dân tộc với cán bộ và chính quyền địa phương được củng cố. Tổ an ninh tự quản bản Lĩnh đã trở thành mô hình điểm của cả huyện Điện Biên, là tiền đề để Điện Biên chỉ đạo áp dụng mô hình an ninh



Bí thư chi bộ Lương Văn Bình triển khai hoạt động của Tổ an ninh tự quản bản Lĩnh tại chi bộ.

Ảnh: TL

tự quản trong toàn huyện nhằm thực hiện có hiệu quả Chỉ thị số 01/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc tổ chức phong trào toàn dân tham gia bảo vệ chủ quyền lãnh thổ, an ninh biên giới quốc gia trong tình hình mới.

Anh Lương Văn Bình cho biết, Tổ an ninh tự quản bản Lĩnh dưới sự chỉ đạo của Công an xã đã phối hợp chặt chẽ với các tổ chức đoàn thể trong công tác vận động, tuyên truyền quần chúng nhân dân chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, phòng chống bạo lực gia đình và vi phạm trật tự công cộng; tăng cường công tác giáo dục con em tuổi vị thành niên chấp hành pháp luật. Tổ cũng tổ chức hòa giải những vụ việc mâu thuẫn, tranh chấp trong nội bộ dân cư, thường xuyên tham gia cùng lực lượng chức năng tuần tra, kiểm soát bảo đảm an ninh trật tự, kịp thời ngăn chặn, xử lý nhiều vụ việc liên quan đến tình hình an ninh trật tự, nhất là trộm cắp tài sản.

Trong hơn 10 năm trên cương vị Trưởng bản, rồi Bí thư chi bộ, kiêm Tổ trưởng Tổ an ninh tự quản bản Lĩnh, anh Bình luôn ý thức đầy đủ về trọng trách được nhân dân tin tưởng, giao phó.

Dưới sự lãnh đạo trực tiếp của Công an xã Mường Pồn, Tổ trưởng Lương Văn Bình đã xây dựng kế hoạch và thường xuyên chỉ đạo các tổ viên tuần tra kiểm soát; phối hợp với Công an xã trực tiếp tham gia, giải quyết nhiều vụ việc phức tạp về lĩnh vực an ninh trật tự; đóng góp nhiều ý kiến và trực tiếp tham gia bảo vệ vững chắc đường biên, cột mốc trên địa bàn. Khi có bất kỳ sự việc gây rối an ninh trật tự, anh Bình đều trực tiếp tổ chức họp, chỉ đạo Tổ an ninh tự quản phối hợp với các lực lượng liên quan giải quyết nhanh gọn, hiệu quả. Tổ đã phối hợp với Công an xã trực tiếp bắt 3 vụ ma túy và tham gia nhiều vụ bắt ma túy của Công an huyện và Đoàn biên phòng. Tổ cũng phối hợp với biên phòng và lực lượng dân quân xã Mường Pồn thường xuyên tham gia bảo vệ đường biên cột mốc; phối hợp với kiểm lâm địa bàn và Đoàn biên phòng giải quyết 2 vụ phá rừng làm nương rẫy ở khu vực biên giới Việt - Lào. Ngoài ra, Tổ còn trực tiếp hòa giải nhiều vụ tranh chấp đất đai, mâu thuẫn gia đình, trộm cắp...

Với những đóng góp hiệu quả trong công tác bảo đảm an ninh trật tự, góp phần bảo vệ vững chắc biên giới lãnh thổ quốc gia, liên tục từ năm 2015 đến nay anh Lương Văn Bình nhận được nhiều giấy khen của các cấp, ngành về những thành tích xuất sắc trong phong trào toàn dân bảo vệ an ninh Tổ quốc.

Phát triển kinh tế để người dân yên tâm bám bản

7 năm với cương vị Trưởng bản (2012-2019), đến năm 2019 anh Lương Văn Bình được tín nhiệm bầu làm Bí thư chi bộ bản Lĩnh, rồi được bầu làm Chủ tịch Hội Nông dân xã, anh luôn xác định rõ vai trò, trách nhiệm của mình, làm thế nào để giúp người dân ở vùng quê nghèo khó vươn lên thoát nghèo, yên tâm làm ăn xây dựng quê hương. Bản Lĩnh với 159 hộ chủ yếu bà con dân tộc Thái và Mông. Trong đó có 143 hộ sống tập trung, còn một nhóm gồm 16 hộ sống cách trung tâm bản gần

4km. Người dân nơi đây từ lâu gắn liền với nhiều hũ tục lạc hậu, chỉ độc canh lúa 1 vụ, ít chăn nuôi và chưa trồng các loại cây ăn quả. Rồi các hộ người Mông nơi đây theo đạo Tin lành miền Bắc, không thực hiện kế hoạch hóa gia đình, có thói quen phát rừng làm nương rẫy, trình độ dân trí thấp... Xác định cần phải thay đổi nếp nghĩ, cách làm, lối tư duy cũ trong sản xuất lao động, anh Bình không ngừng học hỏi, tích lũy các kiến thức, kỹ thuật nông nghiệp. Để khắc phục bất đồng về ngôn ngữ anh đi học thêm tiếng Mông do huyện tổ chức. Anh chú ý tuyên truyền, vận động người thân, các gia đình nỗ lực phát triển kinh tế, vươn lên thoát nghèo. Anh khẳng định: Người cán bộ muốn dân làm theo thì phải được họ tin, muốn họ tin thì mình phải làm, mình làm được thì bà con mới theo mình. Nghĩ là làm, anh đề xuất với cấp ủy, chính quyền xã mở các lớp tập huấn về chăn nuôi, trồng lúa, cây ăn quả... Trong lãnh đạo hoạt động của chi bộ, Bí thư Lương Văn Bình luôn chú trọng việc ra các nghị quyết chuyên đề sát với tình hình thực tế, trong đó có nghị quyết về tuyên truyền bà con cài đặt các ứng dụng cải cách hành chính để giúp cho việc tiếp cận thông tin trong đời sống, sinh hoạt. Anh Bình còn luôn tích cực đi đầu trong phát triển kinh tế gia đình với mô hình chăn nuôi lợn, gà có hiệu quả và hỗ trợ các hộ nghèo trong bản cùng làm ăn phát triển kinh tế. Năm 2018, xã Mường Pồn tiến hành trồng thử nghiệm 3,33ha cây sa nhân tím, ban đầu bản Lĩnh không có ai tham gia, anh Bình đã xung phong trồng đầu tiên. Khi sa nhân tím của Lương Văn Bình mang lại hiệu quả kinh tế cao, anh đã tuyên truyền, vận động người dân tham gia, mở rộng diện tích trồng sa nhân tím trong bản. Đối với các thanh niên lười nhác, khi trở về tái hòa nhập cộng đồng, anh Bình cùng các đoàn thể thường xuyên động viên, hướng dẫn họ cách phát triển kinh tế nông nghiệp, có công ăn việc làm để không vi phạm pháp luật, giúp họ xóa bỏ mặc

cảm để từng bước tái hòa nhập cộng đồng. Với nhiều nỗ lực trong phát triển kinh tế, anh vinh dự trở thành nông dân điển hình của tỉnh được nhận danh hiệu “Nông dân Việt Nam xuất sắc năm 2021”. Không chỉ làm kinh tế giỏi, anh Bình cũng là Bí thư chi bộ giỏi; vừa mới đây anh được Huyện ủy Điện Biên tặng Giấy khen do đoạt giải Nhì trong Cuộc thi bí thư chi bộ giỏi cấp huyện năm 2024. Bởi, với anh “làm công tác đảng tốt để làm công tác chuyên môn tốt, để đề ra được chủ trương, định hướng đúng đắn cho bà con dân bản sản xuất hiệu quả, lao động tốt hơn”.

Nỗ lực bao năm của người cán bộ vì dân cũng đã có trái ngọt, minh chứng rõ nét cho sự đổi thay trên vùng quê bản Lĩnh là sự thay đổi tư duy trong phát triển kinh tế của bà con. Người dân ở đây đã tham gia nhiều dự án ứng dụng khoa học - kỹ thuật vào sản xuất, như: Dự án cải tạo nâng cao chất lượng đất chuyên trồng lúa nước, Dự án liên kết trồng và tiêu thụ sản phẩm sa nhân tím, Dự án phát triển chăn nuôi gia súc, gia cầm...

Trong câu chuyện chia sẻ với chúng tôi, giọng anh bỗng chùng xuống: Bản Lĩnh vừa mới vươn lên, cuộc sống yên bình đang hiện hữu thì mới đây cơn lũ quét cuối tháng 7-2024 khiến toàn bộ thành quả, niềm hi vọng của bà con dân bản bị cuốn trôi theo dòng nước lũ.

Nhìn khung cảnh tan hoang của bản khiến anh đau lòng, anh thương bà con. Ngay sau lũ, anh đã cùng mọi người gồng mình khắc phục hậu quả bão lũ, giúp người dân dần ổn định cuộc sống. Công cuộc khắc phục, tái thiết bản sau lũ còn nhiều gian nan, vất vả, rất nhiều việc phải bắt đầu lại từ đầu...

Anh khẳng định chắc nịch: Điều đáng mừng là nhận thức của bà con đã thay đổi, muốn vươn lên thoát nghèo chứ không trông chờ, ỷ lại. Cấp ủy, chính quyền, các lực lượng vũ trang, các tổ chức đoàn thể đều nỗ lực giúp bà con khắc phục hậu quả bão lũ, kiến thiết cuộc sống, bà con cũng yên tâm, tin theo Đảng, không ngừng phấn đấu vươn lên. Trường Đại học Nông lâm Thái Nguyên đã kịp thời hỗ trợ bà con 3ha cây cam Mường Pồn... Tất cả vẫn còn ở phía trước. Bản thân mình là Bí thư chi bộ phải luôn xác định là đầu tàu trong hành trình xây dựng, khôi phục bản Lĩnh.

Chia tay Bí thư chi bộ Lương Văn Bình, chúng tôi định ninh: Với sự nỗ lực vươn lên, đồng thuận, đồng lòng của bà con trong bản, sự quan tâm của cấp ủy, chính quyền và đặc biệt là sự nhiệt huyết, tiên phong, trách nhiệm của đồng chí Bí thư chi bộ, bản Lĩnh sẽ luôn có bản lĩnh để vượt qua mọi sự khắc nghiệt của cuộc sống, hướng tới tương lai tươi sáng, ấm no, hạnh phúc hơn □

PHÁT TRIỂN TƯ DUY...

(Tiếp theo trang 22)

sự trở thành một động lực quan trọng trong phát triển kinh tế. Xóa bỏ mọi rào cản, định kiến, tạo mọi điều kiện thuận lợi để phát triển kinh tế tư nhân...⁽¹⁴⁾.

Đầu tư cho kinh tế tư nhân phát triển không phải là mục tiêu, mà là phương tiện để phát triển kinh tế - xã hội và con người, góp phần xây dựng thành công XHCN ở Việt Nam □

(1), (3), (4), (5), (6), (7), (8), (9), (10) Hồ Chí Minh toàn tập, NXB CTQG, H.2011, tập 8, tr.248; tập 4, tr.53; tập 1, tr.XI; tập 12, tr.490; tập 13, tr.78; tr.438; tập 5, tr.289; tập 9, tr.412; tập 13, tr.68. (2) Từ điển chính trị, NXB Tiến bộ, Mát-xcơ-va và NXB Sự thật, H.1988. (11) V.I.Lê-nin toàn tập, tập 44, tr.608, 256. (12) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, NXB CTQG, H.2011. (13) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, NXB CTQG, H.2016, tr.107-108. (14) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, NXB CTQG, H.2021, tr.240.

TẢN MẠN CHUYỆN NGHỈ HƯU

MA VĂN KHÁNG

1 Theo Bộ luật Lao động, sau một thời gian làm việc, cán bộ, công chức, viên chức hay công nhân, người lao động đến tuổi thì nghỉ hưu. Nghỉ hưu, hưu trí là cách gọi thông thường cho những người này. Từ đây, những người hưu trí sẽ không còn phải làm việc mà vẫn có lương dù ít, dù nhiều để sống và có thể sống thanh thản, an nhàn. Tuy vậy, trong thực tế, không phải ai cũng vui vẻ chấp nhận điều đó như một lẽ đương nhiên, hơn nữa, như một ân thưởng của cuộc đời! Thành ra mới có người bảo về hưu là về vườn, về đuổi gà cho vợ - một cách nói vui, nhuộm màu hài hước, kể cả khi chả có vườn, chả có vợ, thoáng chút ngậm ngùi! Còn như ai đó quan niệm: “Về hưu như chết lâm sàng/ Ngõ ngàng đời thật, ngõ ngàng đời không/ Đương chức như phượng, như rồng/ Hưu rồi mới thấy chẳng không là gì”. Thì về hưu là một đứt gãy, một hụt hẫng, có thể dẫn đến suy sụp tinh thần và thể xác, mở đầu một thời kỳ buồn tẻ, thật u ám, nặng nề. Thành ra, có nhiều cách đón nhận chuyện nghỉ hưu không lấy gì làm bình thường, khiến người đời đặt câu hỏi, phải chăng những vị này tham quyền, cố vị?

Đại để là, một số vị thường vin cớ, nhiều khi rất lật vặt, để trì hoãn, kéo dài chừng nào hay chừng ấy thời gian phải tiếp nhận quyết định nghỉ hưu. Ở thì năm nay là năm tôi phải nghỉ hưu, nhưng còn ba tháng nữa là đến Tết cổ truyền dân tộc rồi, lẽ nào không để tôi ăn cái Tết này xong đã? Nay ông cán bộ tổ chức, sắp đến ngày 30-4, ngày tôi cùng đơn vị tiến quân vào giải phóng Sài Gòn, chẳng lẽ tôi lại phải nhận sổ hưu đúng ngày thiêng liêng đó? Hãy để tôi kỷ niệm sinh nhật xong đã... Tuy nhiên, tất cả những lý do kể trên và thêm nữa, gộp lại

cũng không khó xử bằng cái lý do sau đây. Chạy chọt thế nào mà năm sinh có vị trong lý lịch lưu tại cơ quan là năm 1960 (cả cơ quan đã biết), giờ lại biến hóa thần thông thành 1966!?

Về vấn đề này, nguyên Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông Lê Doãn Hợp có một ý rất hay khi ông nói: “Trong cuộc đời có chức danh, thì nên tạo cho mình một thói quen rằng khi “lên” thì bị động mà khi “xuống” nên chủ động. Khi lên chức sẽ bị động vì đó là do sự sắp xếp của tổ chức. Còn khi xuống chức thì mình phải chủ động... Chủ động đón nhận quyết định nghỉ hưu như là một sự ưu ái của Đảng, Nhà nước dành cho những người có công”.

2 Về hưu là tiếp tục một thời đoạn sống mới với nhiều sắc thái mới, chưa thể quen ngay, nên hiển nhiên là gây nhiều bỡ ngỡ, thậm chí sốc, chùng hững và choáng váng.

Choáng váng trước hết là thu nhập sút kém rõ rệt. Ngoài phần lương chính bị giảm, các khoản bổng lộc khác gần như là không còn. Mà ai cũng biết, các khoản này như tiền thưởng, tiền phụ cấp, tiền hợp hành, công tác phí... là những khoản thu không hề nhỏ.

Năm anh có tóc chứ ai nắm kẻ trọc đầu! Về hưu, các mối quan hệ trong công tác và từ đó là bạn bè gần xa, có khi là cả họ hàng, hiển nhiên là sẽ thưa vắng dần rồi cuối cùng trong nhiều trường hợp đứt hẳn. “Khi đương chức lắm người dạ bẩm/ Về hưu rồi lắm nhảm kêu ca/ Bấy lâu chú chẳng qua nhà/ Bấy lâu chú chẳng tặng quà là sao?”.

Cũng vậy thôi, cuộc sống xưa tấp nập nhộn nhịp là thế, nay sao nhảm tẻ buồn thiu. Quần quanh một thân một mình vào ra, buồn nhớ, nhiều lúc tìm đến cơ quan cũ để trò chuyện

thăm hỏi thì “Chỉ chú bảo vệ ra chào/ Nơi đây công sở bác vào tìm ai?”.

Nói chung, lúc này tâm sự phổ biến của người về hưu thường là buồn bã, cô đơn, tự ti và hoài cổ, nuối tiếc quá khứ.

3 Theo quan sát của tôi thì đại đa số các đồng chí cán bộ, công chức, viên chức khi sắp đến độ tuổi về hưu đều chuẩn bị tâm thế, tư tưởng cho mình, ít ra là từ một vài năm trước. Thông thường, là tính toán nơi ăn chốn ở, lương thưởng, vạch ra lộ trình cho những việc cần giải quyết trong quãng đời còn lại. Nói chung, cán bộ, công chức, viên chức đón nhận quyết định nghỉ hưu cũng khá tự nhiên, nhẹ nhàng. Tiếp đó, khi trở về cuộc sống hưu trí, buổi đầu có chút ít ngỡ ngàng, rồi dần dần cũng thích nghi, hình thành nếp sống mới một cách an nhiên, tự tại, cân bằng, hơn nữa còn biết tận hưởng niềm vui trong hoàn cảnh sống mới.

Hoạt động đầu tiên được người hưu trí quan tâm là chăm lo sức khỏe bản thân. “Bây lâu cứ nghĩ mình già/ Bây giờ ngẫm lại đúng là y chang/ Lúc nào cũng thuộc cùng thang/ Gặp nhau thì lại một tràng chuyện xưa”. Tích cực chữa bệnh, tập thể dục, chơi bóng bàn, cầu lông..., đặc biệt là đi du lịch, vừa nâng cao hiểu biết, vừa tạo nên sự thoải mái tinh thần, đó là những hoạt động khá thường xuyên của mỗi người.

Việc quan trọng tiếp theo là quan tâm đến gia đình, họ hàng, tạo lập một cuộc sống vui vầy với cháu con, làm cây cao bóng cả, làm điểm tựa cho lớp trẻ, tức là các con cháu, thực hiện quy luật tre già măng mọc, để thế hệ sau kế tục xứng đáng sự nghiệp của thế hệ cha ông đi trước.

Hiển nhiên là, từ đây người nghỉ hưu có điều kiện hơn về thời gian, không gian, tâm sinh lý nên những người hưu trí sẽ tăng cường nhiều hoạt động tư duy, suy tưởng. Tham gia các hội đoàn, như Hội Người cao tuổi, Hội Đồng hương... Tìm bạn đồng nghiệp, đồng tuế, chia sẻ tâm sự cùng với ngẫm ngợi, chiêm nghiệm

lại chuyện đã qua là một nhu cầu tinh thần của tuổi già. Từ tầm cao của tuổi tác và kinh nghiệm, việc ôn cố tri tân hẳn là có thể rút ra nhiều bài học có ích cho hiện tại và tương lai.

Tuổi già là thiên tước, cao hơn quan tước, nên tuổi già là rất đáng quý. Kính trọng, biết ơn tuổi già là quan niệm và nếp sống đẹp của xã hội. Lên xe buýt được nhường ghế. Đi mua vé xem phim không phải xếp hàng. Khám, chữa bệnh được ưu tiên. “Kính già già để tuổi cho”. Mà không phải chỉ là để tuổi cho. Tuổi già là bộ óc lớn, là bảo tàng, là thư viện. Đặc biệt, tuổi già là kinh nghiệm trường đời, là kinh nghiệm chính trị, định hướng cuộc sống cho lớp trẻ. Những người nghỉ hưu hôm nay, những con người đã có mặt trong hai cuộc kháng chiến trường kỳ của dân tộc, thật tự hào và có quyền tự hào về con đường mà mình đã chọn, về lý tưởng mà mình đã tôn thờ. Do đó, đừng nên hoang phí những ngày nghỉ hưu. Đặc biệt, cần tránh những biểu hiện lệch lạc ít nhiều đã thấy ở đâu đó như phai nhạt lý tưởng, lơ là trong sinh hoạt đảng, buông lỏng tu dưỡng, phát ngôn thiếu thận trọng, thiếu gương mẫu trong sinh hoạt đời thường... Đảng viên hưu trí, ý chí ở đâu? Đó là câu hỏi đang được nhắc đến nhiều trong các buổi sinh hoạt chi bộ thường kỳ ở nhiều tổ chức đảng hiện nay.

Có được một cuộc sống hòa đồng, có ích ở đoạn đời hưu trí là ước mong của mọi người. Tất nhiên, ai cũng hiểu đó là hệ quả tốt đẹp của những con người khi còn trong độ tuổi đã lao động hết mình, đã tận tâm, tận lực, cố gắng cống hiến sức lực và tài năng cho lý tưởng và cộng đồng. Ngẫm lại càng thấy quy luật nhân quả là rất chính xác. Làm sao có thể có được những ngày sống thanh thản, vui vẻ, tin yêu hôm nay nếu những ngày đương chức để lại những ân hận, xót xa vì đã mắc lỗi lầm? Gieo hạt nào được quả ấy! Đời có vay có trả! “Có trời thì cũng có ta” (Nguyễn Du). Con người tự chọn số phận cho mình! □

TRƯỞNG BAN TỔ CHỨC TRUNG ƯƠNG LÊ MINH HƯNG TIẾP CỐ VẤN ĐẶC BIỆT LIÊN MINH NGHỊ SĨ HỮU NGHỊ NHẬT - VIỆT TAKEBE TSUTOMU

Chiều 20-9, tại Trụ sở Trung ương Đảng, đồng chí Lê Minh Hưng, Ủy viên Bộ Chính trị, Bí thư Trung ương Đảng, Trưởng Ban Tổ chức Trung ương, Chủ tịch Nhóm Nghị sĩ hữu nghị Việt - Nhật đã tiếp ông Takebe Tsutomu, Cố vấn đặc biệt Liên minh Nghị sĩ hữu nghị Nhật - Việt thăm và làm việc tại Việt Nam (ảnh bên).

Tại buổi tiếp, Cố vấn đặc biệt Liên minh Nghị sĩ hữu nghị Nhật - Việt Takebe Tsutomu gửi lời chia sẻ sâu sắc đối với nhân dân Việt Nam về những thiệt hại trong trận bão Yagi vừa qua. Ông chia sẻ những tâm huyết về Dự án Trường Đại học Việt Nhật (VJU), bày tỏ kỳ vọng Dự án sẽ trở thành tâm điểm biểu tượng cho quan hệ hữu nghị, hợp tác của Việt Nam - Nhật Bản, góp phần tăng cường tình cảm hữu nghị giữa hai nước, nhất là thế hệ trẻ, thúc đẩy quan hệ hợp tác giữa hai nước trên nhiều lĩnh vực, trong đó có chính trị, kinh tế, hợp tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ cho Việt Nam, châu Á mà còn trên toàn thế giới. Với vai trò Cố vấn đặc biệt Liên minh Nghị sĩ hữu nghị Nhật - Việt, ông Takebe mong muốn hai Liên minh/Nhóm Nghị sĩ hữu nghị hai nước sẽ tăng cường giao lưu, hợp tác, góp phần quan trọng vào thúc đẩy phát triển quan hệ giữa hai nước.

Trưởng Ban Tổ chức Trung ương Lê Minh Hưng gửi lời cảm ơn Chính phủ và Nhân dân Nhật Bản đã chia sẻ, hỗ trợ Việt Nam kịp thời những trang thiết bị phục vụ tái thiết sau cơn bão số 3 vừa qua. Đồng chí Lê Minh Hưng bày



tỏ vui mừng trước sự phát triển tốt đẹp của quan hệ Việt - Nhật, đặc biệt là cuộc điện đàm giữa Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm và Chủ tịch Đảng Dân chủ Tự do, Thủ tướng Nhật Bản Kishida Fumio ngày 3-9-2024 đã đạt kết quả quan trọng, thúc đẩy mạnh mẽ quan hệ hai nước trong thời gian tới.

Đồng chí Lê Minh Hưng bày tỏ trân trọng trước những đóng góp tích cực và tình cảm của Ngài Takebe dành cho Việt Nam và quan hệ Việt - Nhật; tin tưởng Dự án Trường Đại học Việt Nhật sẽ góp phần vào phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trưởng Ban Tổ chức Trung ương Lê Minh Hưng khẳng định, Việt Nam coi trọng và mong muốn tăng cường hơn nữa quan hệ Đối tác chiến lược toàn diện Việt Nam - Nhật Bản. Đồng chí đề nghị hai Nhóm/Liên minh Nghị sĩ hữu nghị hai nước tiếp tục hợp tác chặt chẽ nhằm thúc đẩy quan hệ hai nước phát triển lên tầm cao mới □

THẢO NGUYỄN

ĐẨY MẠNH HỢP TÁC GIỮA HAI BAN TỔ CHỨC TRUNG ƯƠNG ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM VÀ ĐẢNG NHÂN DÂN CÁCH MẠNG LÀO

Chiều 10-9, tại Thủ đô Viêng Chăn (Lào) đã diễn ra cuộc hội đàm giữa Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam và Ban Tổ chức Trung ương Đảng Nhân dân Cách mạng (NDCM) Lào. Đồng chí Phan Thăng An, Phó Trưởng Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam và đồng chí Bút-xạ-đi Thạ-nạ-mương, Ủy viên Trung ương Đảng, Phó Trưởng Ban Tổ chức Trung ương Đảng NDCM Lào chủ trì Hội đàm.

Tại Hội đàm, đồng chí Phan Thăng An đã thông báo tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng từ đầu nhiệm kỳ Đại hội XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam đến nay, trọng tâm là những kết quả trong 8 tháng đầu năm 2024, đặc biệt là những kết quả nổi bật trong công tác tham mưu chuẩn bị đại hội đảng bộ các cấp và Đại hội XIV; đánh giá kết quả thực hiện Thỏa thuận Hợp tác giữa hai Đảng, hai Nhà nước Việt Nam - Lào từ đầu nhiệm kỳ Đại hội XIII đến nay; kết quả thực hiện Thỏa thuận hợp tác giữa Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam và Ban Tổ chức Trung ương Đảng NDCM Lào; kế hoạch triển khai Thỏa thuận hợp tác giữa Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam và Ban Tổ chức Trung ương Đảng NDCM Lào từ nay đến năm 2026.

Đồng chí Bút-xạ-đi Thạ-nạ-mương cảm ơn Đảng, Nhà nước Việt Nam, đặc biệt là Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam đã tạo điều kiện, giúp đỡ Ban Tổ chức Trung ương Đảng NDCM Lào trong thời gian vừa qua. Đồng thời, thông tin về việc Ban Tổ chức Trung ương Đảng NDCM Lào đang tập trung tham mưu tổ chức đại hội đảng bộ các cấp, cấp cơ sở đã hoàn thành tổ chức đại hội, cấp huyện dự kiến hoàn thành trong tháng 3-2025; cấp tỉnh

tháng 9-2025. Trong công tác cán bộ, Ban chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo các lớp ngắn hạn, dài hạn ở trong nước và nước ngoài; hoàn thiện tổ chức bộ máy của các bộ, ban, ngành, địa phương...

Đồng chí Phan Thăng An và đồng chí Bút-xạ-đi Thạ-nạ-mương đã trao đổi, thống nhất về phương hướng hợp tác trong thời gian tới. Hai bên nhất trí sẽ tiếp tục tổ chức đoàn thăm, làm việc của hai Ban Tổ chức Trung ương trong những năm tiếp theo. Năm 2025, Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam trân trọng mời đoàn cấp vụ của Ban Tổ chức Trung ương Đảng NDCM Lào sang trao đổi và làm việc tại Việt Nam. Năm 2026, sau Đại hội XIV của Đảng Cộng sản Việt Nam, hai Ban sẽ tiến hành đánh giá kết quả thực hiện Thỏa thuận hợp tác giữa Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam và Ban Tổ chức Trung ương Đảng NDCM Lào giai đoạn 2022-2026, đưa ra một số nội dung thỏa thuận hợp tác giai đoạn 2026-2030.

Hai bên thống nhất việc thường xuyên trao đổi thông tin, chia sẻ kinh nghiệm công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội mỗi Đảng và Thỏa thuận cấp cao giữa Bộ Chính trị Đảng Cộng sản Việt Nam và Bộ Chính trị Đảng NDCM Lào. Duy trì quan hệ hợp tác giữa Tạp chí Xây dựng Đảng của Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam và Tạp chí Cờ-xạng Phắc của Ban Tổ chức Trung ương Đảng NDCM Lào. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền về truyền thống quan hệ hữu nghị, hợp tác đặc biệt Việt Nam - Lào trong cán bộ, đảng viên, các tầng lớp nhân dân, nhất là thế hệ trẻ □

MAI ANH

NGOẠI GIAO KINH TẾ CỦA NHẬT BẢN và kinh nghiệm

PHAN NAM

Cùng với quá trình toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, ngoại giao kinh tế được đánh giá là một trong những trụ cột của hoạt động ngoại giao, có vai trò quan trọng trong sự phát triển của mỗi quốc gia. Nhật Bản được đánh giá là một trong những quốc gia thành công về ngoại giao kinh tế khi quốc gia này sử dụng ngoại giao kinh tế hiệu quả để phục vụ cho “sự trỗi dậy thần kỳ” của đất nước. Hiện nay chính sách ngoại giao kinh tế đang được Chính phủ Nhật Bản ngày càng coi trọng và đẩy mạnh.

Đôi nét về chính sách ngoại giao kinh tế của Nhật Bản

Sau Chiến tranh thế giới thứ hai, với quyết tâm khôi phục nhanh và phát triển kinh tế, Nhật Bản đặt mục tiêu phải tìm kiếm phương án hợp tác quốc tế mới. Trong đó, Chính phủ Nhật Bản giao cho Ngành Ngoại giao Nhật Bản thúc đẩy các hoạt động ngoại giao để tìm kiếm nguồn lực về thị trường, nguyên liệu, nhân công lao động từ bên ngoài phục vụ cho phát triển của đất nước. Chính phủ Nhật Bản đã đề xướng thúc đẩy nghiên cứu toàn diện, nghiêm túc ngoại giao kinh tế để cung cấp dữ liệu khoa học cho hoạch định và triển khai chính sách đối ngoại. Những năm 1970-1980, giới học thuật và ngoại giao Nhật Bản đã có những thành quả tổng thể trong nghiên cứu ngoại giao kinh tế, thử nghiệm nó trong chính sách của Nhật Bản để kiểm chứng hiệu quả và bổ sung tri thức ngoại giao kinh tế từ chính quá trình thử nghiệm ấy.

Về cơ chế vận hành, Bộ Ngoại giao có vị trí trung tâm, mọi việc liên quan từ thiết lập chính sách đến sự vụ cụ thể đều thông qua Bộ Ngoại giao với vai trò liên lạc, điều tiết và thực thi. Tuy nhiên, về mặt quản lý, ngoại giao kinh tế

liên kết chặt chẽ các nội dung ở các bộ và các cơ quan hữu quan: Bộ Ngoại giao, Bộ Kinh tế, Bộ Tài chính và Phòng Kế hoạch kinh tế. Ngoài cơ cấu này, việc vận hành ngoại giao kinh tế Nhật Bản còn có sự tham gia của các bộ, ngành khác có liên quan đến kinh tế.

Việc thiết lập và thực thi chính sách ngoại giao kinh tế chịu ảnh hưởng của tổng lực, hiện trạng quốc gia, tính chất xã hội, thể chế chính trị, hình thái ý thức, cục diện trong và ngoài nước, trào lưu phát triển và xu hướng của thế giới... Về mặt pháp luật, Thủ tướng Nhật Bản có quyền quyết định đối với ngoại giao kinh tế. Nhưng thông thường, khi thực thi cụ thể, Thủ tướng ủy quyền các bộ hữu quan thực hiện theo chính sách, chức năng đã được xác định.

Nhật Bản triển khai chính sách ngoại giao kinh tế hướng đến ba mục tiêu cụ thể: phát triển kinh tế, khắc phục tình trạng thiếu hụt tài nguyên thiên nhiên, bảo đảm Nhật Bản không bị gạt ra bên lề “cuộc chơi” hội nhập kinh tế. Chính sách này được triển khai toàn diện cả trên lĩnh vực đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) và viện trợ phát triển chính thức (ODA). Trong đó, viện trợ phát triển chính thức (ODA) được

xác định là một trong những chính sách quan trọng trong chiến lược ngoại giao kinh tế của Nhật Bản.

Một số thành tựu ngoại giao kinh tế của Nhật Bản

Nhật Bản là một trong số ít các cường quốc nổi tiếng với chính sách ngoại giao kinh tế khôn khéo và hiệu quả. Từ nước bại trận sau Chiến tranh thế giới thứ 2, chỉ chưa đến hai thập niên, Nhật Bản đã trở thành siêu cường tài chính số 1, cường quốc kinh tế và khoa học - công nghệ, một trong 3 trung tâm kinh tế tài chính lớn nhất thế giới. Vào những năm 1950-1960, Nhật Bản là quốc gia duy nhất dồn lực đề xướng ngoại giao kinh tế, chính vào thời kỳ này Nhật Bản đã đạt tốc độ tăng trưởng kinh tế mang tính lịch sử - báo chí và lịch sử đã ghi nhận là “sự phát triển thần kỳ”.

Với tư cách là một công cụ ngoại giao kinh tế chủ chốt, viện trợ phát triển chính thức (ODA) đã giúp Nhật Bản từng bước nâng cao ảnh hưởng, nhất là tại khu vực Đông Nam Á. Sau khi Chiến tranh lạnh kết thúc, Nhật Bản đã sử dụng chính sách ngoại giao kinh tế - ngoại giao ODA một cách hiệu quả nhằm nỗ lực khẳng định vị trí, vai trò của Nhật Bản tại khu vực Đông Nam Á. Một số lượng vốn ODA lớn đã được đầu tư vào khu vực này dưới hình thức hợp tác kinh tế. Thông qua hoạt động ngoại giao kinh tế, Nhật Bản không những bảo vệ và thúc đẩy được lợi ích kinh tế của đất nước, mà còn tăng cường hợp tác, cạnh tranh trong quan hệ kinh tế, hỗ trợ nền kinh tế các quốc gia khu vực phát triển. Không những tăng cường hợp tác thương mại và đầu tư, nguồn vốn ODA của Nhật Bản dành cho các nước ASEAN đã giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đào tạo về công nghệ thông tin, y tế, sức khỏe...

Từ năm 1973 đến nay, ASEAN và Nhật Bản đã xây dựng mối quan hệ hợp tác trải rộng trên nhiều lĩnh vực và trở thành những đối tác tin cậy của nhau. Trong lĩnh vực kinh tế, từ lâu

Nhật Bản đã là một trong những đối tác kinh tế “đáng tin cậy nhất” của ASEAN. Nhật Bản đã giúp các quốc gia Đông Nam Á tiếp tục tham gia Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) sau khi Mỹ rút lui, thúc đẩy đầu tư hàng tỷ đô-la vào khu vực và cung cấp hỗ trợ kỹ thuật đáng kể để mở rộng kết cấu hạ tầng khu vực.

Quan hệ ngoại giao song phương giữa Nhật Bản với một số quốc gia Đông Nam Á có nhiều tiến triển. Ngày 21-9-1973, Việt Nam và Nhật Bản chính thức thiết lập quan hệ ngoại giao. Đặc biệt, từ năm 1992 sau khi Nhật Bản chính thức quyết định mở lại các hoạt động viện trợ cho Việt Nam, quan hệ giữa hai nước không ngừng được mở rộng, sự hiểu biết, chân thành và tin cậy từng bước tăng lên. Mối quan hệ Việt Nam - Nhật Bản ngày càng gắn bó và tin cậy, góp phần quan trọng vào sự phát triển của mỗi nước cũng như xây dựng khu vực Đông Nam Á, châu Á - Thái Bình Dương hòa bình, phồn vinh, thịnh vượng. Tháng 11-2023, Việt Nam - Nhật Bản chính thức nâng cấp quan hệ hai nước lên “Đối tác Chiến lược toàn diện vì hòa bình và thịnh vượng tại châu Á và trên thế giới”. Nhật Bản hiện là đối tác cung cấp nguồn vốn ODA lớn nhất của Việt Nam. Từ năm 1992 đến nay, Nhật Bản đã dành cho Việt Nam trên 2.700 tỷ yên vốn vay ODA, gần 100 tỷ yên viện trợ không hoàn lại và gần 180 tỷ yên hỗ trợ kỹ thuật. Viện trợ ODA của Nhật Bản chiếm trên 30% viện trợ phát triển song phương dành cho Việt Nam. Năm 2023, tổng vốn ODA của Nhật Bản cho Việt Nam đạt hơn 100 tỷ yên, mức cao nhất kể từ năm 2017 đến nay.

Trong 2 năm 2022-2023, Nhật Bản cũng đã nâng tầm “Đối tác chiến lược toàn diện” với một số quốc gia như Thái Lan, Căm-pu-chia, Ma-lai-xi-a; mở rộng các lĩnh vực hợp tác giữa Nhật Bản với các nước, tập trung vào các lĩnh vực hợp tác như phát triển nguồn nhân lực, cải cách các quy định, kinh tế sinh học - tuần hoàn

- xanh, kết cấu hạ tầng...

Để đáp ứng mục tiêu chiến lược phát triển nói chung cũng như chiến lược kinh tế nói riêng của đất nước, Nhật Bản chủ động xây dựng kế hoạch điều chỉnh chính sách ngoại giao kinh tế thông qua điều chỉnh Hiến chương ODA năm 1992. Tháng 1-2003, Ban điều chỉnh Hiến chương ODA chính thức được thành lập, đánh dấu sự thay đổi trong tầm nhìn và chiến lược ngoại giao kinh tế của Nhật Bản trước những thách thức to lớn, diễn biến phức tạp của tình hình thế giới những năm đầu thế kỷ XXI. So với Hiến chương ODA năm 1992, Hiến chương ODA năm 2003 đề cập đến các chính sách cơ bản, các lĩnh vực được ưu tiên hỗ trợ nguồn vốn ODA theo hướng tập trung nhiều vào các vấn đề nhân văn và các mục tiêu hướng đến sự phát triển ổn định, bền vững, xây dựng hòa bình và an ninh khu vực. Nhật Bản đã gia tăng viện trợ nhân đạo, gia tăng kinh phí duy trì hòa bình ở những điểm nóng trên thế giới. Để giải quyết vấn đề môi trường quốc tế, Nhật Bản đã chi một lượng lớn kinh phí, trở thành nước đi đầu trong viện trợ bảo vệ môi trường.

Theo số liệu thống kê trong Sách Trắng về hợp tác phát triển (ODA White Paper) của Bộ Ngoại giao Nhật Bản, mặc dù trong những năm đầu thế kỷ XXI đã có những biến động về nguồn viện trợ ODA của Nhật Bản dành cho các nước Đông Nam Á, song đây vẫn là khu vực chiếm tỷ lệ đầu tư lớn nhất trong ngân sách ODA Nhật Bản hằng năm và Nhật Bản luôn là một trong những nước cung cấp viện trợ ODA nhiều nhất trong khu vực. Đồng thời, các dự án sử dụng nguồn vốn ODA của Nhật Bản chủ yếu tập trung vào các dự án về giáo dục - đào tạo nguồn nhân lực, an ninh con người và các vấn đề toàn cầu, như môi trường, sức khỏe, giảm thiểu rủi ro do thiên tai gây ra cả về số lượng cũng như quy mô triển khai.

Hiện nay, đầu tư FDI của Nhật Bản vào ASEAN lớn thứ tư trong số các nước đối tác

của khối: năm 2021 đạt 12 tỷ đô-la, tăng 3,5% so với năm 2020. Riêng trong năm 2022, 12% tổng vốn FDI của Nhật Bản chảy vào các nước ASEAN. Về thương mại, tổng giá trị xuất nhập khẩu của Nhật Bản với ASEAN tăng 11,6% năm 2022. Ngoài quan hệ kinh tế, Nhật Bản còn đóng vai trò quan trọng trong hợp tác tài chính với các nước trong khối.

Một số kinh nghiệm

Năm 2023, Nhật Bản và Việt Nam đánh dấu mốc kỷ niệm 50 năm thiết lập quan hệ ngoại giao. Hiện tại, Nhật Bản là đối tác kinh tế quan trọng hàng đầu của Việt Nam, đối tác lớn thứ hai về hợp tác lao động, thứ ba về đầu tư và du lịch, thứ tư về thương mại. Những chính sách ngoại giao kinh tế Nhật Bản mang lại kết quả thiết thực trong quan hệ hai nước. Từ chính sách ngoại giao kinh tế của Nhật Bản, có thể rút ra một số kinh nghiệm:

Thứ nhất, xác định ngoại giao kinh tế là một trong những nhiệm vụ cơ bản của nền ngoại giao, một động lực quan trọng để phát triển đất nước nhanh, bền vững, có vai trò tiên phong huy động các nguồn lực bên ngoài, góp phần đẩy mạnh CNH, HĐH, tăng cường tiềm lực, sức cạnh tranh và năng lực thích ứng của nền kinh tế.

Thứ hai, tiếp tục mở rộng, làm sâu sắc hơn quan hệ và tạo thế đan xen lợi ích kinh tế với các đối tác. Tranh thủ tối đa các quan hệ chính trị đối ngoại để thúc đẩy hợp tác, liên kết kinh tế, qua đó củng cố vững chắc quan hệ với các đối tác, nâng cao tiềm lực, vị thế, uy tín đất nước.

Thứ ba, thực thi và tận dụng hiệu quả các hiệp định thương mại tự do; tham gia có chọn lọc các liên kết kinh tế quốc tế; đàm phán và ký kết các hiệp định thương mại tự do phù hợp với ưu tiên và lợi ích của đất nước... Tiếp tục đa phương hóa, đa dạng hóa thị trường, đối tác, tránh lệ thuộc vào một thị trường, một đối tác.

Thứ tư, xây dựng ngoại giao kinh tế phục vụ

(Xem tiếp trang 68)

TỔ CHỨC BỘ MÁY

? *Xin hỏi, cơ cấu tổ chức của đảng đoàn, ban cán sự đảng cấp tỉnh được quy định như thế nào?*

dohonghanh@...



Điều 4, Quy định 146-QĐ/TW ngày 14-5-2024 của Ban Bí thư Trung ương Đảng quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức, mối quan hệ công tác của đảng đoàn, ban cán sự cấp tỉnh như sau:

Thành viên đảng đoàn, ban cán sự đảng cấp tỉnh do ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh quyết định chỉ định trên cơ sở đề nghị của ban tổ chức cấp ủy và đảng đoàn, ban cán sự đảng.

Thành viên đảng đoàn HĐND cấp tỉnh gồm: Chủ tịch, các phó chủ tịch HĐND, trưởng các ban của HĐND, chánh văn phòng Đoàn đại biểu Quốc hội và HĐND. Chủ tịch HĐND làm bí thư đảng đoàn, một phó chủ tịch HĐND làm phó bí thư đảng đoàn.

Thành viên ban cán sự đảng UBND cấp tỉnh gồm: Chủ tịch, các phó chủ tịch UBND, giám đốc sở nội vụ, chánh văn phòng UBND. Chủ tịch UBND làm bí thư ban cán sự đảng, một phó chủ tịch UBND làm phó bí thư ban cán sự đảng.

? *Số lượng cấp phó của các tổ chức, đơn vị trong cơ quan thuộc Chính phủ hiện nay thực hiện như thế nào?*

leminhhai@...



Theo Nghị định số 10/2016/NĐ-CP quy định về cơ quan thuộc Chính phủ đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 47/2019/NĐ-CP, cơ cấu tổ chức của cơ quan thuộc Chính phủ gồm: Ban; văn phòng; tổ chức sự nghiệp trực thuộc (nếu có).

Về số lượng cấp phó của các tổ chức, đơn vị trên, theo quy định mới tại Nghị định số 83/2024/NĐ-CP có hiệu lực thi hành từ ngày 1-9-2024 thì ban và văn phòng có từ 15 đến 20 người làm việc là công chức, viên chức được bố trí không quá 2 cấp phó; ban, văn phòng có trên 20 người làm việc là công chức, viên chức

thì thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ quyết định số lượng cấp phó của từng đơn vị, bảo đảm bình quân không quá 3 người trên một đơn vị.

CÔNG TÁC CÁN BỘ

? *Xin hỏi, thời điểm tính độ tuổi tham gia cấp ủy, chính quyền, mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội được quy định như thế nào?*

vuductrong@...



Chi thị số 35-CT/TW ngày 14-6-2024 của Bộ Chính trị về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng quy định thời điểm tính độ tuổi tham gia cấp ủy, chính quyền, mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội như sau:

Thời điểm tính độ tuổi tham gia cấp ủy (là thời điểm bắt đầu tổ chức đại hội đảng bộ ở mỗi cấp): Cấp cơ sở tháng 4-2025; cấp huyện và tương đương (gồm tất cả đảng bộ trực thuộc Đảng ủy Công an Trung ương) tháng 6-2025; cấp trực thuộc Trung ương tháng 9-2025.

Thời điểm tính độ tuổi tham gia chức danh lãnh đạo HĐND, UBND, đoàn đại biểu Quốc hội tháng 5-2026.

Thời điểm tính độ tuổi tham gia chức danh lãnh đạo mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội là thời điểm đại hội ở các cấp của mỗi tổ chức.

? *Xin hỏi, cán bộ trong thời gian thi hành kỷ luật bằng hình thức khiển trách có được xem xét giới thiệu tái cử cấp ủy, các chức danh lãnh đạo, quản lý không?*


nguyenhongha@...



Hướng dẫn số 27-HD/BTCTW ngày 26-8-2024 của Ban Tổ chức Trung ương hướng dẫn một số nội dung Chi thị số 35-CT/TW ngày 14-6-2024 của Bộ Chính trị về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng nêu rõ: Cán bộ trong thời gian thi hành kỷ luật bằng hình thức khiển trách không thuộc diện phải xem xét miễn nhiệm, cho từ chức theo Quy định số 41-

QĐ/TW ngày 3-11-2021 và Thông báo số 20-TB/TW ngày 8-9-2022 của Bộ Chính trị thì cấp ủy có thẩm quyền, người đứng đầu căn cứ vào tình hình đội ngũ cán bộ, yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương, đơn vị, thảo luận dân chủ, phân tích, đánh giá khách quan, thận trọng, kỹ lưỡng, cân nhắc nhiều mặt đối với từng trường hợp cụ thể về phẩm chất, năng lực, uy tín, kết quả công tác của nhân sự; nguyên nhân, động cơ vi phạm, khuyết điểm (*khách quan, chủ quan*) và tính chất, mức độ, tác động ảnh hưởng, kết quả đã khắc phục (*nếu có*)... để xem xét, quyết định theo thẩm quyền và chịu trách nhiệm về quyết định của mình hoặc đề xuất, báo cáo cấp có thẩm quyền quản lý cán bộ xem xét, quyết định việc giới thiệu tái cử cấp ủy, các chức danh lãnh đạo, quản lý.

CÔNG TÁC ĐẢNG VIÊN

 *Việc xem xét, kết nạp đảng viên đối với người vào Đảng đang trong thời gian được tổ chức đảng xem xét, kết nạp mà chuyển sang đơn vị công tác hoặc nơi cư trú mới thì thực hiện như thế nào?*

levan178@...



Tại Mục 3.9, Hướng dẫn số 01-HD/TW ngày 28-8-2021 của Ban Bí thư Trung ương Đảng hướng dẫn một số vấn đề cụ thể thi hành điều lệ Đảng nêu rõ: Người vào Đảng đang trong thời gian được tổ chức đảng xem xét, kết nạp mà chuyển sang đơn vị công tác hoặc nơi cư trú mới thì cấp ủy cơ sở nơi chuyển đi làm giấy chứng nhận người đó đang được tổ chức đảng giúp đỡ, xem xét kết nạp; cấp ủy cơ sở nơi đến giao cho chi bộ tiếp tục phân công đảng viên chính thức (không lệ thuộc vào thời gian đảng viên chính thức cùng công tác với người vào Đảng) theo dõi, giúp đỡ □

NGOẠI GIAO KINH TẾ...

(Tiếp theo trang 66)

phát triển, lấy người dân và doanh nghiệp làm trung tâm. Khuyến khích sự tham gia chủ động, tích cực của các địa phương, doanh nghiệp và người dân vào hoạt động ngoại giao kinh tế.

Thứ năm, nâng cao năng lực dự báo, tham mưu chiến lược về kinh tế quốc tế. Đẩy mạnh hơn nữa hoạt động nghiên cứu, tổng kết kinh nghiệm phát triển của các nước, luật pháp và tập quán kinh tế quốc tế, nhạy bén phát hiện các xu hướng, mô hình phát triển mới.

Thứ sáu, tăng cường phối hợp chặt chẽ, hiệu quả, phát huy hơn nữa vai trò của đối ngoại đảng, ngoại giao nhà nước và đối ngoại nhân dân tại các diễn đàn kinh tế đa phương. Nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ chế phối hợp liên ngành trong đối ngoại và hội nhập quốc tế, giữa ngoại giao kinh tế với ngoại giao văn hóa, quốc phòng - an ninh; giữa song phương và đa phương; giữa các cơ quan trong hệ thống chính trị, các ngành, các địa phương và doanh nghiệp trong hoạt động ngoại giao kinh tế... □

HỘP THƯ CỘNG TÁC VIÊN

Trong tháng 9-2024, Tạp chí Xây dựng Đảng đã nhận được tin, bài, câu hỏi... của các đồng chí và các bạn: Nguyễn Quang Bình, Trần Phú Dũng, Nguyễn Văn Giang, Ngô Đức Hải, nguyenhongha@..., leminhhai@..., dohonghanh@..., Phan Thị Cẩm Hằng, Nguyễn Thanh Hoàng, Nguyễn Anh Hùng, Hồ Diệu Huyền, Hà Ngọc Khang, Võ Văn Kiềm, Đoàn Công Mẫn, Hữu Minh, Đinh Văn Năm, vuductrong@..., Hàn Thị Tú, Trần Đức Tuấn, levan178@.....

Xin trân trọng cảm ơn và mong các đồng chí, các bạn tiếp tục cộng tác, viết tin, bài cho Tạp chí số 11-2024 với chủ đề: Công tác chuẩn bị đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội XIV của Đảng; Kỷ niệm 204 năm Ngày sinh Ph.Ăng-ghen; 107 năm Cách mạng Tháng Mười Nga thành công; 42 năm Ngày Nhà giáo Việt Nam... Tin, bài, ảnh... ghi đầy đủ họ, tên, địa chỉ, điện thoại liên hệ. Gửi thư điện tử theo địa chỉ: tapchixaydungdang@btctw.dcs.vn. Tiêu đề thư điện tử và tên file gửi kèm đề nghị dùng tiếng Việt không dấu để tiện khai thác, sử dụng.

BAN BIÊN TẬP