

Một số biện pháp quan trọng xây dựng đoàn kết nội bộ

Nguyễn Phi Long

Đoàn kết là truyền thống quý báu của Đảng và nhân dân ta. Đoàn kết, thống nhất trong Đảng, trước hết ở cơ quan lãnh đạo là nguồn sức mạnh tất thắng, có ý nghĩa quyết định sự thành công của cách mạng. Mọi sự chia rẽ, gây mất đoàn kết trong Đảng dù ở cấp nào, do nguyên nhân nào cũng đều dẫn đến suy yếu Đảng. Đoàn kết bảo đảm cho tổ chức đảng là một khối thống nhất ý chí và hành động, trở thành hạt nhân chính trị, trung tâm đoàn kết, thống nhất mọi thành viên trong tổ chức và toàn xã hội.

Tuy nhiên, hiện tượng mất đoàn kết nội bộ vẫn diễn ra ở một số địa phương, đơn vị, có nơi nghiêm trọng, kéo dài. Thực tế cho thấy, trong những cơ quan, đơn vị, địa phương mất đoàn kết nội bộ, vi phạm kỷ luật, bị khiếu kiện đã được các cơ quan chức năng thanh tra, kiểm tra, kết luận và xử lý thì đa phần xuất phát từ cán bộ chủ chốt và do cán bộ chủ chốt (nhất là người đứng đầu). Có thể khẳng định, nguyên nhân mất đoàn kết trước hết và chủ yếu là do hai căn bệnh mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra từ rất sớm trong tác phẩm Sửa đổi lối làm việc là “bệnh kéo bè kéo cánh” và bệnh “óc hẹp hòi”; đó còn là chủ nghĩa cá nhân với những biểu hiện cụ thể của nó là tư tưởng cục bộ, kèn cựa địa vị, tham vọng quyền lực... sinh ra những tiêu cực trái với nguyên tắc tổ chức và sinh hoạt đảng, với phẩm chất đạo đức của người cán bộ, đảng viên. Khi bị chủ nghĩa cá nhân chi phối, không ít cán bộ chủ chốt không còn tôn trọng nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, mà gia trưởng độc đoán, chuyên quyền, coi thường tập thể, không trung thực với cấp trên, không công tâm với cấp dưới... Một số nơi, người đứng đầu do tính đảng kém, năng lực không tương xứng với cương vị và chức trách được giao nhưng ngộ nhận đã tự kiêu, không khiêm tốn học hỏi và rèn luyện bản thân, không gương mẫu về tác phong, lối sống, ít chăm lo đến tập thể. Vì vậy, họ không còn đủ uy tín và khả năng “cầm cân, nảy mực”, điều hành tổ chức, dẫn đến buông lỏng nguyên tắc, kỷ cương, kỷ luật, nền nếp sinh hoạt, chế độ công tác, mất dân chủ. Tình trạng đó dù vô tình hay hữu ý đều đã tiếp tay hoặc dung túng cho những hành vi vô tổ chức, vô kỷ luật, làm tổn hại uy tín của Đảng và mối quan hệ giữa cán bộ, đảng viên với quần chúng; làm cho người tốt, việc tốt không được phát huy, năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng và hiệu lực quản lý của chính quyền bị giảm sút.

Trong một tổ chức, vai trò của người đứng đầu của tổ chức đảng và chính quyền cùng cấp vô cùng quan trọng, đôi khi còn mang tính quyết định đối với sự vững mạnh của tổ chức đó. Bởi vậy, một khi họ không làm tốt nhiệm vụ theo chức trách, không trong sáng, mẫu mực về phẩm chất thì tác hại do họ gây ra tỷ lệ thuận với quyền hạn, trách nhiệm mà họ được giao. Sự nguy hại đó thể hiện ở chỗ: Họ dựa vào quyền lực, núp bóng tổ chức để thực hiện mục đích vụ lợi cho bản thân, cho những người cùng “dây”, cùng “gốc”; dưới danh nghĩa tổ chức, tập thể nhưng vì lợi ích cục bộ mà họ “lái, lách”, vô hiệu hóa các nguyên tắc, chế độ, làm mất vai trò của tổ chức. Đại hội VIII của Đảng chỉ rõ: Bố trí đúng người đứng đầu tổ chức đảng và cơ quan chính quyền là biện pháp có vị trí quan trọng hàng đầu trong những giải pháp nhằm tập trung giải quyết dứt điểm tình trạng mất

đoàn kết nghiêm trọng ở một số ngành và địa phương. Bố trí đúng người đứng đầu đặc biệt quan trọng, nhưng không đơn giản. Bố trí đúng người đứng đầu tổ chức đảng và cơ quan chính quyền cùng cấp phải dựa trên quan điểm về công tác cán bộ của Đảng: “Bố trí và sử dụng cán bộ phải bảo đảm đúng tiêu chuẩn và sở trường. Đề bạt, bổ nhiệm đúng lúc, giao việc đúng tầm, thay thế kịp thời khi cần thiết”(1).

Như vậy, bố trí đúng người đứng đầu trước hết phải bảo đảm tiêu chuẩn chung của người lãnh đạo, quản lý và tiêu chuẩn theo chức danh công tác. Chỉ thị số 46-CT/TW ngày 6-12-2004 của Bộ Chính trị đã xác định rõ tiêu chuẩn lựa chọn người để bầu vào cấp ủy những cán bộ (đã và sẽ là cán bộ chủ chốt): Có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và CNXH, trung thành với chủ nghĩa Mác - Lê nin và tư tưởng Hồ Chí Minh cả trong nhận thức và hành động. Có đạo đức cách mạng và lối sống lành mạnh, trung thực, gương mẫu; có tinh thần tiết kiệm, chống lãng phí; không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng; không quan liêu, cơ hội, vụ lợi, tham vọng quyền lực; được đảng viên và nhân dân tín nhiệm.

Có tinh thần trách nhiệm cao, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Có trình độ, năng lực, kiến thức, sức khỏe; có khả năng nắm bắt thực tiễn, đề xuất chủ trương, giải pháp và vận dụng sáng tạo, có kết quả đường lối, nghị quyết của Đảng vào thực tiễn cuộc sống trong lĩnh vực được phân công phụ trách. Chấp hành nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ trong tổ chức và sinh hoạt đảng, có tinh thần tự phê bình và phê bình, giữ gìn sự đoàn kết thống nhất, phát huy dân chủ, giữ vững kỷ cương trong Đảng. Có phong cách, phương pháp công tác tốt. Tiêu chuẩn chung đó cần được kết hợp với tiêu chuẩn theo chức danh cụ thể khi bố trí sử dụng cán bộ chủ chốt của tổ chức đảng, chính quyền. Vì như vậy sẽ có cơ sở để thực hiện việc bố trí đúng cán bộ chủ chốt, nhất là người đứng đầu tổ chức đảng và chính quyền mỗi cấp.

Trên cơ sở tiêu chuẩn, để bố trí đúng người đứng đầu tổ chức đảng, chính quyền còn phải chú ý đến sở trường của cán bộ. Cùng là cán bộ lãnh đạo, quản lý, cùng là người đứng đầu cơ quan đảng, chính quyền nhưng ở mỗi lĩnh vực, ngành nghề, ở các địa phương khác nhau thì yêu cầu về sở trường cũng khác nhau. Thực tế cho thấy, cùng ở vị trí đứng đầu, có cán bộ giỏi về lãnh đạo nhưng khi điều sang làm công tác quản lý lại không phát huy được; có người giỏi ở tầm chỉ đạo bao quát nhưng lại không giỏi ở tầm tổ chức thực hiện cụ thể; người lãnh đạo giỏi ở cơ quan, đơn vị hành chính sự nghiệp vẫn có thể không hoàn thành nhiệm vụ khi điều sang lĩnh vực sản xuất - kinh doanh. Bố trí đúng sở trường của cán bộ là nhằm phát huy thế mạnh, hạn chế mặt yếu để mỗi cán bộ hoàn thành tốt chức trách được giao. Làm được như vậy là sử dụng đúng người, đúng việc. Còn nếu xếp “trái” sở trường dẫn đến hỏng việc, tức là đặt người không đúng việc.

Nắm chắc sở trường cán bộ nhưng phải đề bạt, bổ nhiệm đúng lúc, vào thời điểm cán bộ “đang đi lên”, “đến độ chín” cần thiết so với cương vị, chức trách sẽ đảm nhiệm. Bố trí đúng cán bộ không có nghĩa là cứ để cán bộ đó ở mãi một vị trí mà cần luân chuyển, điều động, thay thế, đáp ứng yêu cầu quy hoạch cán bộ; bảo đảm tính kế thừa, phát triển. Để một cán bộ giữ một chức vụ quá lâu cũng dễ sinh bảo thủ, trì trệ, một trong những nguyên nhân dẫn đến mất đoàn kết và các hiện tượng tiêu cực khác. Có chế độ bổ nhiệm thì cũng cần “có chế độ cho cán bộ

được từ chức hoặc rút chức để nhận công việc thích hợp” và “bầu cử có nhiệm kỳ, bổ nhiệm có thời hạn”(2). Như vậy mới tránh được tình trạng đã “lên” không “xuống”, đã “vào” không “ra” từng gây nhiều khó khăn cho công tác cán bộ.

Bố trí đúng người cán bộ đứng đầu tổ chức đảng, chính quyền không có nghĩa là cấp ủy cấp trên ra quyết định điều động, bổ nhiệm là xong. Tiêu chí quan trọng nhất, chủ yếu nhất để đánh giá cán bộ là “lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu”(3), đó cũng là thước đo việc bố trí cán bộ (nhất là cán bộ chủ chốt) của cơ quan tổ chức và cấp ủy cấp trên có đúng hay không. Vì thế, bố trí cán bộ cần phải đi liền với việc theo dõi, giúp đỡ, giáo dục cán bộ.

Việc bố trí đúng cán bộ chủ chốt tổ chức đảng và cơ quan chính quyền phụ thuộc vào năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của cấp ủy đảng, hiệu quả hoạt động của cơ quan tổ chức các cấp, phẩm chất và năng lực của những người làm công tác cán bộ. Vì vậy, khâu then chốt hiện nay là phải: “Đổi mới quan niệm và phương pháp đánh giá, bố trí cán bộ, bảo đảm thật sự dân chủ với một quy trình chặt chẽ. Mỗi cấp ủy cần có biện pháp quản lý và nắm chắc quá trình phát triển của cán bộ. Đánh giá, nhận xét cán bộ phải căn cứ vào những việc làm cụ thể của mỗi người cả ưu điểm và khuyết điểm, trong từng thời gian nhất định. Những nhận xét, kết luận về cán bộ, mọi công việc về nhân sự nhất thiết phải do tập thể có thẩm quyền quyết định. Khắc phục cách làm giản đơn, thành kiến, thiếu công tâm, dân chủ hình thức”(4).

Xây dựng đoàn kết nội bộ đòi hỏi phải tiến hành nhiều biện pháp đồng bộ, có sự lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ của cấp trên đối với cấp dưới, trong đó bố trí đúng người đứng đầu không phải là giải pháp tình thế khắc phục riêng tình trạng mất đoàn kết ở nơi này nơi kia, không chỉ là biện pháp được ưu tiên trong một giai đoạn nhất định mà phải được xác định là phương châm chiến lược trong công tác cán bộ và công tác xây dựng đảng.

Hiện nay, chúng ta đang tiến hành đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng. Đây là đợt sinh hoạt chính trị sâu rộng trong toàn Đảng, toàn quân, toàn dân, trong đó có một nhiệm vụ rất quan trọng là: Bầu cấp ủy nhiệm kỳ mới gồm những đồng chí có đủ phẩm chất, đạo đức, năng lực, uy tín, khả năng quy tụ, đoàn kết, lãnh đạo thực hiện thắng lợi nghị quyết đại hội đảng bộ cấp mình và Nghị quyết Đại hội X của Đảng. Vì vậy, quan điểm của Đảng ta về bố trí đúng người đứng đầu tổ chức đảng và cơ quan chính quyền cần tiếp tục được thực hiện nghiêm túc trong thực tiễn để góp phần xây dựng Đảng ta từ Trung ương đến cơ sở thực sự vững mạnh, ngang tầm với yêu cầu cách mạng trong giai đoạn mới, gắn bó máu thịt với nhân dân, củng cố lòng tin của nhân dân với Đảng, Nhà nước và chế độ XHCN n

(1) Văn kiện Đại hội VIII, Nxb CTQG, H.1996, tr.147. (2) Sđd, tr.147. (3) Văn kiện Đại hội IX, Nxb CTQG, H.2001, tr.142. (4) Văn kiện Đại hội VIII, Nxb CTQG, H.1996, tr.146.