

Xây dựng ĐẢNG

TẠP CHÍ NGHIÊN CỨU, HƯỚNG DẪN CÔNG TÁC
TỔ CHỨC XÂY DỰNG ĐẢNG CỦA BAN TỔ CHỨC TRUNG ƯƠNG

ISSN 1859 - 0829

Tháng 5-2024
Năm thứ 59 (số 698)

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

TS. Phan Thăng An

(Chủ tịch)

CÁC ỦY VIÊN

- Đồng chí Mai Văn Chính
- Đồng chí Nguyễn Quang Dương
- Đồng chí Hoàng Đăng Quang
- GS, TS. Phùng Hữu Phú
- GS, TS. Lê Hữu Nghĩa
- GS, TS. Hoàng Chí Bảo
- 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

Đinh Văn Sáng

Điện thoại: 080.83662

MỤC LỤC

LÝ LUẬN - THỰC TIỄN - KINH NGHIỆM

- ***: Chủ tịch Hồ Chí Minh nói về chính sách cán bộ 3
- **Trần Đình Huỳnh**: Đoàn kết là giá trị cốt lõi nhân văn của Chủ nghĩa Mác 4
- **Trần Thị Phúc An**: Chiến thắng vĩ đại của sức mạnh nhân dân và tinh thần dân tộc Việt Nam 7
- **Hoàng Xuân Thoại**: Một số điểm mới trong quy định về chính sách khen thưởng cán bộ 11
- **Nguyễn Hồng Nhung**: Những điểm mới của cải cách chính sách tiền lương gắn với vị trí việc làm 14
- **Phạm Đức Phong**: Xây dựng, hoàn thiện chính sách thu hút cán bộ trẻ tài năng 18
- **Hồng Văn**: Sắp xếp tổ chức bộ máy cấp xã - Từ thực tiễn ở Thái Bình 21

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

- **Trần Xuân Đình**: Tư tưởng Hồ Chí Minh về chống chủ nghĩa cá nhân trong tổ chức và hoạt động nền hành chính nhà nước
Kỳ 1: Nền hành chính nhà nước và nguy cơ phát sinh chủ nghĩa cá nhân 23
- **Vũ Ngọc Lân**: Liều “thuốc” chữa “bệnh sợ trách nhiệm”. 26

THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI XIII CỦA ĐẢNG

- **Nguyễn Trọng Ánh Đông**: Lâm Đồng chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số . 29
- **Nguyễn Khánh Hòa**: Thành phố Gia Nghĩa: Thành quả từ quyết tâm và khát vọng vươn lên 32

TRANG TP. HỒ CHÍ MINH

- **Đinh Thành**: TP. Hồ Chí Minh tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng. 35

NGHỊ QUYẾT VÀ CUỘC SỐNG

- **Lê Trâm Anh**: Khúc hoan ca Chư Mom Ray trên biên giới. 39
- **Đỗ Thị Tâm**: Vĩnh Phúc chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã 42

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

- **Bảo Yến**: Hội Chữ thập đỏ tỉnh Thừa Thiên Huế vì mọi người, ở mọi nơi 46



Bìa 1: Chào mừng kỷ niệm 70 năm Chiến thắng Điện Biên Phủ (7-5-1954 - 7-5-2024).

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

SUY NGẪM VỀ NGHỀ TỔ CHỨC

- **Bùi Văn Tiêng:** Chính sách cán bộ qua góc nhìn của người làm nghề tổ chức 49

Ý KIẾN ĐẢNG VIÊN

- **Phan Nam:** Viết tiếp bản hùng ca 51

ĐẢNG VIÊN PHẢN ĐẤU TỐT

- **Nguyễn Văn Chiên:** Bác sĩ quân y Nguyễn Anh Tuấn - niềm tin của người bệnh 52

SINH HOẠT ĐẢNG

- **Ma Văn Kháng:** Cần những người thực đức, thực tài ... 55

THÔNG TIN CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐẢNG

- **Bá Thắng:** Nâng cao hiệu quả công tác quản lý biên chế đến năm 2026 58

- **P.V:** Tọa đàm Thúc đẩy thi đua trong các cơ quan tham mưu công tác tổ chức, cán bộ, góp phần thực hiện thắng lợi nghị quyết đại hội đảng bộ các cấp ... 59

- **Mai Anh:** Đảng bộ Khối Các cơ quan Trung ương triển khai Quyết định số 2768-QĐ/BTCTW của Ban Tổ chức Trung ương 60

QUỐC TẾ

- **Phan Anh:** Phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ của Cộng hòa Liên bang Đức 61

TRẢ LỜI BẠN ĐỌC

- **HỘ THƯ CỘNG TÁC VIÊN** 64

CONTENTS:

- **Tran Dinh Huynh:** Solidarity is the core humanistic value of Marxism 4

- **Tran Thi Phuc An:** Great victory of the people's strength and Vietnamese national spirit. 7

- **Hoang Xuan Thoai:** Some new points in the regulations on official reward policy 11

- **Nguyen Hong Nhung:** New points of salary policy reform associated with job position. 14

- **Tran Xuan Dinh:** Ho Chi Minh's thoughts on combating individualism in the organization and operation of state administration

Part 1: State administration and the risk of individualism . 23

- **Bui Van Tieng:** Personnel policy through the perspective of organization and personnel professionals . 49

- **Ma Van Khang:** We need truly virtuous and talented people 55

- **Phan Anh:** Preventing and combating corruption in personnel sector of the Federal Republic of Germany ... 61

CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH NÓI VỀ CHÍNH SÁCH CÁN BỘ

Sao cho đối đãi đúng với mọi người? Đó là một vấn đề rất trọng yếu. Vì vậy, chúng ta cần phải chú ý mấy việc dưới đây:

Hiểu biết cán bộ/ Khéo dùng cán bộ/ Cát nhắc cán bộ/ Thương yêu cán bộ/ Phê bình cán bộ.

Hồ Chí Minh toàn tập, NXBCTQG, H.2011, tập 5, tr.317.

Mục đích khéo dùng cán bộ, cốt để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ.

Sách đã dẫn (Sđd), tập 5, tr.319.

Thương yêu là giúp họ học tập thêm, tiến bộ thêm. Là giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn sinh hoạt, ngày thường thì điều kiện dễ chịu, khi đau ốm được chăm nom, gia đình họ khỏi khốn quẫn, v.v.

Sđd, tập 5, tr.322.

Phải cho họ điều kiện sinh sống đầy đủ mà làm việc. Khi họ đau ốm, phải có thuốc thang. Tuỳ theo hoàn cảnh mà giúp họ giải quyết vấn đề gia đình. Những điều đó rất quan hệ với tinh thần của cán bộ, và sự thân ái đoàn kết trong Đảng.

Sđd, tập 5, tr.316.

... Có một số thường phàn nàn là chính sách cán bộ của Đảng không đúng. ... Nhưng không đúng ở chỗ nào? Không phải không đúng ở chỗ tăng lương cho chú này, đổi việc cho cô khác mà không đúng ở chỗ thiếu sự giáo dục cho đảng viên, cán bộ ngoài Đảng hiểu rõ được khó khăn cần khắc phục, cần yên tâm, cần coi lao động là vẻ vang, đó là thiếu sót của Đảng. Nếu Đảng giáo dục thấm nhuần được tinh thần vô sản, tinh thần xã hội chủ nghĩa thì cán bộ đã không có phàn nàn, than phiền chính sách cán bộ của Đảng không đúng.

Sđd, tập 10, tr.578.

... Về việc thực hiện chính sách cán bộ, đào tạo, cát nhắc cán bộ, việc khen thưởng trong quân đội và vấn đề ưu đãi gia đình thương binh, liệt sĩ, quân nhân phục viên, Đảng và Chính phủ sẽ chú ý hơn nữa.

Sđd, tập 10, tr.489.

Vì vậy, Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta.

Sđd, tập 5, tr.313.

... Phải chú ý cát nhắc cán bộ phụ nữ vào các cơ quan lãnh đạo, nhất là các ngành hoạt động thích hợp với phụ nữ.

Sđd, tập 15, tr.21.

ĐOÀN KẾT LÀ GIÁ TRỊ CỐT LÕI NHÂN VĂN CỦA CHỦ NGHĨA MÁC

PGS. TRẦN ĐÌNH HUỖNH

Một trong những giá trị đặc trưng tạo nên sức sống trường tồn của học thuyết Mác chính là ở tinh thần nhân văn cao cả, tất cả vì sự nghiệp giải phóng con người thoát khỏi mọi ách áp bức, bóc lột, bảo vệ những quyền cơ bản của con người, xây dựng một xã hội tốt đẹp hơn cho con người. Luận điểm quan trọng nhất trong tác phẩm Tuyên ngôn của đảng cộng sản (C.Mác và Ph.Ăng-ghen) là đấu tranh để tiến tới "...xuất hiện một liên hiệp, trong đó sự phát triển tự do của mỗi người là điều kiện cho sự phát triển tự do của tất cả mọi người". Khái niệm chủ nghĩa nhân văn rất rộng. Trong bài này chỉ giới hạn về một giá trị của nhân văn là đoàn kết.

Lâu nay người ta thường cho rằng học thuyết của Mác chỉ là học thuyết nói nhiều đến mâu thuẫn và đấu tranh và coi đấu tranh giai cấp là động lực duy nhất của sự biến đổi lịch sử. Sự thực là từ C.Mác, V.I.Lê-nin đến Hồ Chí Minh, các ông, những nhà mác-xít kiệt xuất của phong trào đấu tranh giải phóng giai cấp, giải phóng xã hội, giải phóng con người, đều nêu cao khẩu hiệu đoàn kết. Coi kết đoàn là sức mạnh của con người và của xã hội loài người, đoàn kết mới làm nên sức mạnh của sự tồn tại và phát triển của con người và của xã hội loài người. Chính nhờ biết kết đoàn mà con người nhân lên trí khôn và sức mạnh để sáng tạo ra lịch sử của mình. Đoàn kết là một vấn đề cốt lõi của khoa học về con người. C.Mác đã từng nói: "Bản thân khoa học về con người là một sản phẩm của việc con người biểu hiện bản thân mình một cách thực tiễn"⁽¹⁾. Do vậy nhìn nhận vấn đề

đoàn kết trong đảng cộng sản và thái độ của đảng đối với đoàn kết nhân dân, dân tộc, quốc gia và quốc tế chính là nhìn nhận việc đảng cộng sản "biểu hiện bản thân mình" trong cuộc sống hằng ngày, trong các hoạt động thực tiễn ở cơ quan công sở, quân ngũ, nhà máy, trường học, bệnh viện, đường phố và thôn xóm...

Đảng cộng sản là ai? Là sự hợp thành của những đảng viên, của những tổ chức đảng. Thông qua những đảng viên cụ thể, những chi bộ, đảng bộ cụ thể người ta thấy được bức tranh chung về diện mạo của sự biểu hiện bản thân đảng trong quan hệ với cộng đồng.

Người lao động nói chung, người đảng viên nói riêng đều hành động vì hai lẽ:

1. Xét về mặt cá nhân, hành động là để nâng cao không ngừng đời sống vật chất và tinh thần cho chính bản thân mình, đồng thời nó mang tính khách quan cho chính cộng đồng của mình. Bởi theo C.Mác: "Con người trước hết cần phải ăn, uống, ở và mặc đã, rồi mới có thể làm chính trị, khoa học, nghệ thuật, tôn giáo v.v."⁽²⁾. Đồng thời, người đảng viên còn hành động vì lý tưởng của đảng và trong những trường hợp cần thiết sẵn sàng hy sinh cuộc sống của mình để thực hiện lý tưởng ấy.

2. Xét về mặt xã hội, hành động là sự "phản kháng của con người chống lại cuộc sống mất nhân tính"⁽³⁾ để kiến tạo một xã hội tự do, một thể liên hiệp mới trong quan hệ giữa con người với con người như các nhà sáng lập của Chủ nghĩa Mác đã tuyên bố "tự do của mỗi người là điều kiện cho sự phát triển tự do của tất cả mọi người"⁽⁴⁾.

Cả hai lẽ đó đều mang tính người, tính cộng đồng. Cuộc sống mưu sinh của mỗi người cũng không thể tách khỏi đồng loại, tức là không thể tách khỏi nhu cầu và ước vọng chung của cộng đồng. Như vậy, con người luôn luôn thể hiện những giá trị đích thực của mình trước hoàn cảnh trong đời sống thực tiễn. Chính sự gắn bó với cộng đồng và sự thể hiện được những giá trị chung của cộng đồng sẽ tạo cho con người sức mạnh và nhân giá trị của mình lên nhiều lần.

Đảng cộng sản với tư cách là đội ngũ của những người tiên tiến nhất và ưu tú nhất của giai cấp cần lao, của nhân dân lao động, của dân tộc thì đó là tính “vượt trội”, tính tiên phong, điển hình... Chỉ có như vậy tổ chức đảng mới có được sự tin yêu và tín nhiệm của tất cả mọi người. Muốn vậy, tổ chức đảng bao gồm những người tiên tiến phải là một tổ chức gắn bó với nhau một cách trung thực, chung thủy, có tình, có nghĩa. Tình là những giá trị nhân văn được tạo ra trong quan hệ kinh tế - xã hội trong hoạt động thực tiễn. Nghĩa là lý tưởng phấn đấu cho một mục đích trong sáng vì lợi ích chung của cộng đồng. Có tình, có nghĩa con người mới biết yêu thương nhau và tín nhiệm nhau. C.Mác đã chỉ rõ: “Nêu anh giả định con người với tính cách là con người và quan hệ của con người với thế giới với tính cách là con người thì anh chỉ có thể đôi tình yêu lấy tình yêu, tín nhiệm lấy tín nhiệm”⁽⁵⁾.

Hồ Chí Minh cho rằng những ai tự giác đứng vào hàng ngũ cách mạng, mang danh là chiến sĩ tiên phong vì lý tưởng cao đẹp là phục vụ nhân dân, phục vụ Tổ quốc thì trước hết và trên hết phải luôn biết sống với đồng chí và đồng loại sao cho có tình, có nghĩa. Nếu thuộc bao nhiêu sách, nói bao nhiêu điều tốt đẹp mà sống với đồng chí, đồng bào không có tình, có nghĩa thì cũng chỉ là kẻ ba hoa, sáo mệp và giả dối. Đảng viên, cán bộ, cấp trên và cấp dưới chỉ có thể đoàn kết, thống nhất khi lòng mình có niềm

tin và tình yêu với chính mình, với đồng chí mình, với nhân dân, đất nước mình. Một khi mỗi người đều ý thức được phải “đôi tình yêu lấy tình yêu, tín nhiệm lấy tín nhiệm” thì phải biết sống sao cho có tình, có nghĩa, cùng nhau phấn đấu cho mục đích, lý tưởng chung. Tình yêu và lòng tin không thể đến từ một phía.

Đảng viên và tổ chức đảng phải thông qua những hoạt động thực tiễn, động cơ và mục đích sống của chính mình mà chiếm được trái tim và khối óc của quần chúng. Có nghĩa là phải tạo ra được một ảnh hưởng tốt đối với những người xung quanh. Ảnh hưởng đó không thể chỉ dựa vào oai quyền làm cứu cánh để áp đặt, không thể đòi nhân dân và tổ chức của nhân dân “thừa nhận quyền lãnh đạo của mình, mà phải tỏ ra là một bộ phận trung thành nhất, hoạt động nhất và chân thực nhất”⁽⁶⁾. Chính C.Mác đã chỉ rõ: “Nếu anh muốn ảnh hưởng tới những người khác thì anh phải là một người có tác dụng thực sự thúc đẩy và kích thích những người khác. Mọi quan hệ của anh đối với con người và đối với giới tự nhiên phải là một biểu hiện của đời sống cá nhân hiện thực của anh”⁽⁷⁾.

Đầu thế kỷ XX Đảng Cộng sản Việt Nam ra đời, giữ vị trí trung tâm của vũ đài chính trị, dưới sự dẫn dắt của Hồ Chí Minh, Đảng đã biểu hiện mình như thế nào? Có thể nói vắn tắt rằng: Trải qua những biến thiên của lịch sử, vượt biết bao thác ghềnh, gian nguy, hiểm trở, có lúc vấp vấp và sai lầm nhưng Đảng đã biết phát huy sức mạnh của đại đoàn kết để “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”⁽⁸⁾. Hồ Chí Minh chỉ rõ, sức mạnh lớn nhất là ở nhân dân: “Trong bầu trời không gì quý bằng nhân dân. Trong thế giới không gì mạnh bằng lực lượng đoàn kết của nhân dân”⁽⁹⁾, đoàn kết được nhân dân sẽ tạo ra sức mạnh to lớn nhất. Người khẳng định: “Đại đoàn kết tức là trước hết phải đoàn

kết đại đa số nhân dân, mà đại đa số nhân dân ta là công nhân, nông dân và các tầng lớp nhân dân lao động khác. *Đó là nền gốc của đại đoàn kết.* Nó cũng như cái nền của nhà, gốc của cây. Nhưng đã có nền vững, gốc tốt, còn phải đoàn kết các tầng lớp nhân dân khác. Bất kỳ ai mà thật thà tán thành hòa bình, thống nhất, độc lập, dân chủ thì dù những người đó trước đây chống chúng ta, bây giờ chúng ta cũng thật thà đoàn kết với họ⁽¹⁰⁾. Người căn dặn: Đại đoàn kết dân tộc không chỉ là mục tiêu, nhiệm vụ hàng đầu của Đảng mà còn là mục tiêu, nhiệm vụ hàng đầu của cả dân tộc.

“Đoàn kết, đoàn kết, đại đoàn kết,

Thành công, thành công, đại thành công”⁽¹¹⁾.

Hiện nay trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường theo định hướng XHCN và mở rộng giao lưu quốc tế, bên cạnh những mặt tích cực, đã nảy sinh không ít mặt tiêu cực. Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định quyết tâm *“khắc phục tâm lý sùng bái đồng tiền, bất chấp đạo lý, coi thường các giá trị nhân văn”*⁽¹²⁾. Đồng tiền nó vốn chỉ là vật ngang giá, phương tiện của sự trao đổi, mua bán hàng hóa. Nhưng trong nhiều hoàn cảnh và trường hợp, đồng tiền đã biến tướng trở thành sức mạnh vạn năng, “thành viên đạn bọc đường” bắn đả không ít chiến sĩ đã từng dũng cảm đi tiên phong trong cuộc đấu tranh vì độc lập, tự do của dân tộc. Họ bị bắn đả “nếu lòng dạ không trong sáng nữa, nếu sa vào chủ nghĩa cá nhân”. Chủ nghĩa cá nhân đặt lợi ích của mình cao hơn tất cả, đã làm cho bản chất con người bị tha hóa và trong nhiều trường hợp tổ chức chính trị, xã hội bị chia rẽ, quan hệ cộng đồng mang tính người suy giảm hoặc mất đi. Do đó, đồng tiền ở khía cạnh này, theo C.Mác chính “nó là năng lực đã bị tha hóa của nhân loại”⁽¹³⁾ bởi vì “tiền biến trung thành phản, yêu thành ghét, ghét thành yêu, đức hạnh thành thói xấu, thói xấu thành đức hạnh, tớ thành chủ, ngu thành khôn, khôn thành ngu...”⁽¹⁴⁾.

Sự sùng bái đồng tiền tạo ra phe phái, cánh hẩu, phá vỡ sự đoàn kết, thống nhất của tổ chức chính trị, của Nhà nước và xã hội. Sùng bái tiền bạc ắt sẽ dẫn đến sự si mê quyền lực. Nếu mắc vào điều đó sẽ làm tha hóa quyền lực chính trị của Đảng vốn lấy thanh liêm, đạo đức và trí tuệ làm sức mạnh, lấy phục vụ hạnh phúc, tự do của nhân dân làm mục đích lý tưởng. Sùng bái đồng tiền sẽ biến chủ nghĩa tập thể thành chủ nghĩa cá nhân, biến chủ nghĩa nhân đạo đích thực thành chủ nghĩa vị kỷ, vô nhân tính. Nó phá vỡ cơ sở của sự đoàn kết, nhất trí, do đó tổ chức không còn sức mạnh, sẽ như đũa mỗi chiếc một nơi.

Trong xã hội loài người, bất cứ ở đâu, ở thời điểm nào, nếu còn có sự sùng bái đồng tiền thì ắt dẫn tới sự si mê quyền lực, tạo ra một sức ép nặng nề đối với mọi mặt của đời sống xã hội, gây ra sự bất mãn phổ biến trong xã hội, làm cho con người trở nên thấp hèn, nhỏ nhen, ti tiện. C.Mác, trong trái tim sôi nổi và bộ óc thông tuệ của một thanh niên vừa nhận bằng tiến sĩ Triết học, ông đã cho rằng phải “mô tả tất cả những cái đó trong khuôn khổ của một chế độ chính phủ đang sống bằng cách bảo tồn mọi sự đam mê đê tiện vì bản thân chế độ chính phủ ấy chẳng qua chỉ là sự đê tiện làm thành chính phủ”⁽¹⁵⁾.

Sự khác biệt của chế độ xã hội mới, của Nhà nước chúng ta, khi do Đảng Cộng sản Việt Nam cầm quyền, lãnh đạo, so với các kiểu nhà nước cũ đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh khái quát ở một điểm cốt lõi nhất: “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”⁽¹⁶⁾. Chính sự khác biệt ấy đã đưa tới một sự thể hiện tuyệt vời mang tầm cỡ nhân loại của nhà văn hóa kiệt xuất Hồ Chí Minh trong quan hệ máu thịt với nhân dân Việt Nam để làm nên chiến thắng ở thế kỷ XX:

(Xem tiếp trang 28)

CHIẾN THẮNG VĨ ĐẠI CỦA SỨC MẠNH NHÂN DÂN VÀ TINH THẦN DÂN TỘC VIỆT NAM

TS. TRẦN THỊ PHÚC AN
Trưởng Đại học Mở - Địa chất

Chiến thắng Điện Biên Phủ - đỉnh cao của cuộc tiến công chiến lược Đông - Xuân 1953-1954 là chiến công lớn nhất, chói lọi nhất của toàn Đảng, toàn quân và toàn dân ta trong cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp xâm lược. Đó là chiến thắng của lòng yêu nước nồng nàn, ý chí bất khuất, kiên cường của quân dân ta, là sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc do Đảng Cộng sản Việt Nam, đứng đầu là Chủ tịch Hồ Chí Minh lãnh đạo.

Điện Biên Phủ có vị trí chiến lược hết sức quan trọng. Âm mưu của Pháp, Mỹ là lấy Điện Biên Phủ làm bàn đạp để chiếm lại Tây Bắc (Việt Nam), uy hiếp hậu phương của ta, buộc ta phải phân tán binh lực giữ đồng bằng và rừng núi. Ngay khi chủ lực ta tiến quân lên Tây Bắc, giải phóng Lai Châu, H.Na-va - Tham mưu trưởng Lục quân khối Trung Âu của NATO, sang làm Cao ủy kiêm Tổng chỉ huy Quân đội viễn chinh Pháp ở Đông Dương thay cho tướng Xa-lăng, đã cho quân nhảy dù chiếm đóng Điện Biên Phủ (tháng 11-1953) và tập trung xây dựng Điện Biên Phủ thành một tập đoàn cứ điểm mạnh nhất Đông Dương. Thực dân Pháp có Mỹ giúp sức chỉ trong mấy tháng (từ 11-1953 đến 2-1954) đã có ngay 12 tiểu đoàn và 7 đại đội bộ binh, 2 tiểu đoàn pháo 105mm, 1 đại đội pháo 155mm, 2 đại đội súng cối 120m, 1 tiểu đoàn công binh, 1 đại đội xe tăng 18 tấn, 1 đại đội xe vận tải 200 chiếc, 1 phi đội máy bay 14 chiếc... Tổng số khoảng 16.200 quân phân bố trong 3 phân khu với 49 cứ điểm thành một cái mà thực dân Pháp gọi là “pháo đài không thể công phá”.

Ngày 13-3-1954 ta đã nổ súng tiến công Điện Biên Phủ. Với tinh thần “Chúng ta thà hy sinh tất cả chứ nhất định không chịu mất nước, nhất định không chịu làm nô lệ”, Đảng Cộng sản Việt Nam đứng đầu là lãnh tụ Hồ Chí Minh đã khơi dậy, quy tụ sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc làm nên chiến thắng Điện Biên Phủ vĩ đại.

Thứ nhất, chiến thắng Điện Biên Phủ là chiến thắng của truyền thống yêu nước và khát vọng độc lập, tự do của nhân dân Việt Nam.

Chiến dịch Điện Biên Phủ là chiến dịch dài ngày, nơi tập trung những nỗ lực cao nhất của cả hai bên. Chính vì vậy, đây là cuộc chiến đấu vô cùng gian khổ với nhiều mất mát, hy sinh. Trong suốt chiến dịch, bộ đội ta đã dũng cảm chiến đấu, người trước ngã, kẻ sau xông lên như trào dâng thác đổ, không có sức mạnh nào ngăn cản được⁽¹⁾.

Phát huy cao độ truyền thống yêu nước, chống giặc ngoại xâm, nêu cao chủ nghĩa anh hùng cách mạng, bộ đội ta đã dũng cảm xung phong đánh chiếm đồi Him Lam, Độc lập, phát triển trận địa, cắt đứt sân bay, đánh lui các trận phản kích. Nhân dân đã chiến đấu sát cánh với

bộ đội, lăn mình vào khói lửa đạn bom tải thương binh ra khỏi giao thông hào. Cùng với việc cung ứng trực tiếp cho chiến dịch, các tầng lớp nhân dân trong cả nước đã tham gia và phục vụ tích cực cho quân ta chủ động mở một loạt tiến công địch trên nhiều hướng như: Chiến trường Lào, Tây Nguyên, Nam Bộ nhằm tiêu diệt lực lượng cơ động của địch. Ở các chiến trường sau lưng địch như đồng bằng Bắc Bộ, Bình Trị Thiên, Nam Bộ... bộ đội chủ lực và bộ đội địa phương đã tiêu diệt hàng loạt vị trí quan trọng của địch. Các tiểu đoàn địa phương và dân quân du kích tấn công địch trên hầu hết các vùng quan trọng, mở rộng cơ sở cách mạng, phát triển mạnh mẽ các khu du kích, làm cho địch ở một số vị trí phải dùng máy bay hoặc dùng các binh đoàn cơ động mở đường tiếp tế từng đợt. Mặt khác, sự phối hợp nhịp nhàng giữa chiến trường chính với chiến trường sau lưng địch đã buộc địch phải phân tán lực lượng, phá tan âm mưu của thực dân Pháp dùng “quả đấm thép” để đập tan quân chủ lực của ta ở Điện Biên Phủ.

Trước yêu cầu to lớn và khẩn trương của chiến dịch, bộ đội công binh, bộ binh, cùng đông đảo thanh niên xung phong, dân công hỏa tuyến ra sức mở, sửa một số tuyến đường mới. Mặc dù, địch sử dụng không quân, pháo binh bắn phá dữ dội, nhưng sau nhiều ngày đêm các lực lượng dũng cảm, mưu trí, sáng tạo, vượt mọi khó khăn, gian khổ xẻ núi, bắc cầu mở rộng đường Tuần Giáo - Điện Biên Phủ, khai thông dòng Nậm Na chuyển vật chất hậu cần, kỹ thuật vào Điện Biên Phủ. Cùng cố và làm đường đã khó, nhưng giữ và bảo vệ còn khó khăn hơn vì địch sử dụng không quân đánh phá ác liệt các tuyến đường và khu vực xung quanh Điện Biên cùng với mưa to và nước lũ. Để giữ vững giao thông thông suốt, ta tổ chức các lực lượng đánh địch bảo vệ và đông đảo lực lượng công binh, thanh niên xung phong, dân công trực sẵn sàng khắc

phục, sửa chữa.

Thực hiện Nghị quyết của Bộ Chính trị và Lời kêu gọi của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Toàn dân, toàn Đảng và Chính phủ nhất định đem toàn lực chi viện chiến dịch Điện Biên Phủ và nhất định làm mọi việc cần thiết để giành toàn thắng cho chiến dịch này”⁽²⁾, nhân dân ta từ nông thôn đến thành thị, từ miền núi đến miền xuôi, từ trẻ đến già đã phát huy cao độ tinh thần yêu nước, chủ nghĩa anh hùng cách mạng ra sức thi đua xây dựng hậu phương vững chắc, thi đua giết giặc lập công, đóng góp sức người, sức của bảo đảm mọi điều kiện cho chiến trường, tiếp thêm ý chí quyết chiến, quyết thắng cho các lực lượng vũ trang ngoài mặt trận.

Bom đạn của địch không ngăn được bước tiến của các đoàn dân công, các đoàn vận tải trên các đường lớn, đường nhỏ ngày đêm đưa lương thực, đạn dược đến Điện Biên Phủ. Trong chiến dịch lực lượng dân công đã có những đóng góp rất to lớn: “Hơn 261.653 dân công chủ yếu được huy động từ nhiều xã, huyện khác nhau trong các tỉnh ở Tây Bắc, Việt Bắc, Liên khu 3 và Liên khu 4; tính trung bình mỗi dân công đã phục vụ 100 ngày công. Một số dân công đã phục vụ suốt chiến dịch, kéo dài 6-7 tháng, trong điều kiện khó khăn khổ, thiếu thốn về mọi mặt. Ngay tại hỏa tuyến, đồng bào Điện Biên cũng đưa 3.000 người đi dân công với 64.670 ngày công phục vụ. Hậu phương tại chỗ, khu Tây Bắc huy động 31.818 dân công. Việt Bắc, căn cứ địa kháng chiến chung của cả nước cũng cung cấp cho mặt trận 36.518 dân công. Trong vùng địch hậu tỉnh Kiên An đã đóng góp 230.294 ngày công. Trong vùng tạm chiếm của các tỉnh Bắc Bộ, đồng bào đã chuyển ra vùng tự do hơn 20 vạn tấn thóc và 7,5 triệu ngày công đi dân công”⁽³⁾. Qua ba đợt huy động “từ đầu tháng 11-1953 đến ngày 15-3-1954 đã có 9.503 thanh niên ba tỉnh Thanh Hóa, Nghệ An, Hà

Tỉnh gia nhập lực lượng thanh niên xung phong. Đến tháng 2-1954, số lượng thanh niên xung phong của các tỉnh miền Bắc phát triển lên đến 10.063 đội viên, được biên chế thành 50 đại đội⁽⁴⁾, tham gia làm và sửa chữa hàng trăm ki-lô-mét đường; vận chuyển hơn 25 nghìn tấn lương thực, thực phẩm, hàng nghìn tấn vũ khí trang bị, đạn dược tới mặt trận; giữ vững mạch máu giao thông quan trọng nhất của mặt trận. Chính sức mạnh của lòng yêu nước nồng nàn đã gắn kết những con người Việt Nam, bằng lòng tin và ý chí sắt đá, họ sẵn sàng vượt qua gian khổ, chịu đựng mọi hy sinh để giành độc lập, tự do.

Với quyết tâm đem toàn lực chi viện, bảo đảm tiếp tế cho mặt trận Điện Biên Phủ, hàng nghìn chiếc thuyền lớn nhỏ, từng đoàn bè mảng với hàng vạn chiếc vượt qua thác ghềnh, mang lương thực, đạn dược ra mặt trận để cung cấp cho Quân đội. Từng đoàn xe đạp thồ gạo, đạn dược tiến ra tiền tuyến. Ở đèo Pha Đin, trung bình mỗi ngày máy bay thả 160 quả bom. Chúng oanh tạc cả ngày nhưng các đoàn dân công vẫn chuyển được lương thực đến vùng hỏa tuyến. Hơn 2.000 xe đạp thồ với sức thồ hàng tạ, 500 ngựa thồ và hàng chục ngàn xe trâu, xe bò phục vụ cho chiến dịch. Thồ xe đường dốc vận chuyển lương thực, đạn dược của lực lượng dân công thực sự là một kỳ công chưa từng có trong lịch sử. Những chiếc xe đạp thồ 1-2 tạ, cao nhất là 3,52 tạ hàng và đẩy bằng sức người, với sự thông minh và ý chí của người dân Việt Nam đã đánh thắng phương tiện vận chuyển hàng không của Pháp. I-von Pa-nhi-nét, một sĩ quan cao cấp của quân đội Pháp phải ví von một cách chua xót rằng: “Máy bay của ta đã thua đôi bò dân công của Việt Minh”⁽⁵⁾.

Cùng với những chiếc xe đạp thồ, anh chị em dân công hàng tháng trời đã gánh gạo, đạn với mức gánh 25-30kg, đoàn dân công tỉnh Phú Thọ luôn bảo đảm mức gánh 35kg, thậm chí có cá nhân gánh tới 40kg. Tất cả đều hướng

ra mặt trận, công nhân, nông dân, trí thức, học sinh, nhà buôn, cả địa chủ, tư sản, ai ai cũng sẵn lòng đóng góp sức người, sức của cho chiến dịch. Đúng như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết: “Toàn dân Việt Nam chỉ có một lòng: Quyết không làm nô lệ,

Chỉ có một chí: Quyết không chịu mất nước,

Chỉ có một mục đích: Quyết kháng chiến để tranh thủ thống nhất và độc lập cho Tổ quốc”⁽⁶⁾. Với sức mạnh và quyết tâm đó của cả dân tộc, đến ngày 7-5-1954 tập đoàn cứ điểm Điện Biên Phủ - một “pháo đài khổng lồ không thể công phá” của thực dân Pháp đã bị tiêu diệt hoàn toàn. Tướng Đờ Ca-xơ-ri và toàn bộ Bộ tham mưu của tập đoàn cứ điểm đã đầu hàng vô điều kiện. Lá cờ quyết chiến, quyết thắng của Quân đội nhân dân Việt Nam anh hùng đã tung bay trên nóc hầm chỉ huy.

Thứ hai, chiến thắng Điện Biên Phủ là chiến thắng của tinh thần đại đoàn kết toàn dân tộc.

Trận quyết chiến Điện Biên Phủ diễn ra ở địa hình rừng núi hiểm trở, xa hậu phương, có nhiều đèo cao, vực sâu, mạng lưới giao thông chiến lược hầu như chưa có. Trong khi đó, miền Tây Bắc vừa được giải phóng, kinh tế còn chậm phát triển, đời sống của đồng bào còn rất nhiều khó khăn, thiếu thốn. Chính vì vậy, để bảo đảm một khối lượng lớn vật chất hậu cần, kỹ thuật cho một chiến dịch lớn chưa từng có và diễn ra dài ngày là điều cực kỳ khó khăn, đòi hỏi phải phát huy cao độ tinh thần đoàn kết, bản lĩnh và trí tuệ của cả dân tộc.

Với khẩu hiệu “tất cả cho mặt trận”, “tất cả để chiến thắng”, nhân dân vừa tích cực đóng thuế nông nghiệp, bán thực phẩm, vừa cho vay, ủng hộ để cung cấp tiếp tế cho bộ đội. Nhân dân vùng bị địch tạm chiếm không thể đóng góp bằng hiện vật thì đóng góp bằng tiền. Hàng chục vạn đồng bào đã hăng hái đi dân công, thanh niên xung phong, tham gia làm đường, vận tải, phục vụ chiến trường với tinh thần hăng hái, phấn khởi và quyết tâm hoàn

thành tốt nhiệm vụ. Theo số liệu tổng kết, “đồng bào đã đóng góp cho chiến dịch 25.056 tấn lương thực, 907 tấn thịt và hàng chục nghìn tấn thực phẩm khác. Chỉ tính riêng số vật phẩm đã chuyển được ra mặt trận là hơn 2 vạn tấn, trong đó có 14.950 tấn gạo, 266 tấn muối, 62,7 tấn đường, 577 tấn thịt và 565 tấn thức ăn khô”⁽⁷⁾. Đặc biệt, nhân dân Lai Châu, địa phương trực tiếp diễn ra chiến dịch đã cung cấp 2.666 tấn gạo, vượt mức trên giao 64 tấn; 226 tấn thịt, vượt mức 48 tấn; 210 tấn rau xanh; 16.972 người đi dân công với 517.210 ngày công; 348 ngựa thồ; 38 thuyền mảng; 25.070 cây gỗ chống lầy. Huyện Tuần Giáo đã huy động tới 45% tổng số lúa thu hoạch để cung cấp cho chiến dịch. Điện Biên, nơi chiến trường chiến đấu quyết liệt, cũng vẫn đóng góp 555 tấn gạo, 36 tấn thịt, 104 tấn rau, 38.000 ngày công...⁽⁸⁾. Nhiều nơi, để có lương thực kịp thời nuôi bộ đội, đồng bào thỏa thuận giao cả những rẫy lúa, nương ngô cho các đơn vị thu hoạch rồi sau ghi sổ báo lại. Nhiều vùng đồng bào dân tộc thiếu số giã gạo vào cả ban đêm cho bộ đội, điều mà trước đó theo phong tục lâu đời rất kiêng kỵ.

Những con số nêu trên thật lớn đối với một đất nước còn nghèo nàn, lạc hậu, đang phải tiến hành một cuộc kháng chiến cứu nước trường kỳ đầy gian khổ. Nhưng ý nghĩa của nó còn lớn hơn, bởi đó là công sức đóng góp của các tầng lớp nhân dân trên khắp cả nước, là tinh thần cả nước một lòng, toàn dân đánh giặc. Đánh giá về tinh thần đại đoàn kết của nhân dân, Đại tướng Võ Nguyên Giáp khẳng định: “Chưa bao giờ trong suốt mấy năm kháng chiến, dân ta đã góp nhiều công sức như trong Đông Xuân 1953-1954 để chi viện cho Quân đội đánh giặc... Bọn đế quốc... không bao giờ đánh giá được sức mạnh của cả một dân tộc, sức mạnh của nhân dân. Sức mạnh đó có thể khắc phục được tất cả mọi khó khăn, chiến thắng mọi kẻ địch”⁽⁹⁾.

Những điều kiện khắc nghiệt của chiến tranh đã hun đúc nên ở dân tộc ta truyền thống yêu nước, ý chí quyết chiến, quyết thắng vì độc lập, tự do và lòng yêu hòa bình. Chủ nghĩa dân tộc, giá trị tinh thần dân tộc truyền thống là một động lực lớn của đất nước, là điểm tựa vững bền cho Việt Nam tạo nên những chiến công hiển hách trong lịch sử. Trong bức thư gửi cho tướng Lơ-cờ-léc ngày 1-1-1947, Chủ tịch Hồ Chí Minh viết: “Giá thử ngài đánh được chúng tôi đi nữa - đấy là một điều viển vông, vì nếu ngài mạnh về vật chất, thì chúng tôi đây, mạnh về tinh thần, với một ý chí cương quyết chiến đấu cho tự do của chúng tôi... chúng tôi cũng nhất quyết chiến đấu đến cùng cho độc lập và thống nhất quốc gia”⁽¹⁰⁾. Sau này, Mc. Na-ma-ra - nguyên Bộ trưởng Quốc phòng Mỹ thừa nhận: “Sức mạnh sâu thẳm nhất của một dân tộc không nằm ở mũi nhọn quân sự mà ở sự đoàn kết của dân tộc”, “Chúng ta đánh giá thấp sức mạnh của chủ nghĩa dân tộc thúc đẩy một dân tộc đấu tranh và hy sinh cho lý tưởng và các giá trị của nó...”⁽¹¹⁾. Như vậy, sự đoàn kết của toàn dân, toàn quân với khát vọng độc lập, tự do cháy bỏng cùng ý chí quyết chiến, quyết thắng là nguồn sức mạnh tinh thần dân tộc vô cùng to lớn, là một trong những nhân tố quyết định đưa chiến dịch Điện Biên Phủ đi đến thắng lợi hoàn toàn.

Hiện nay, tình hình thế giới tiếp tục có nhiều diễn biến nhanh, phức tạp, khó dự đoán. Hợp tác quốc tế, liên kết khu vực, thương mại, khoa học - kỹ thuật và nhiều lĩnh vực khác vì mục đích phát triển đang lôi cuốn ngày càng nhiều quốc gia tham gia. Biển Đông tiềm ẩn nguy cơ xung đột, bất ổn... Bối cảnh đó yêu cầu toàn Đảng, toàn dân, toàn quân ta tiếp tục đoàn kết, thống nhất, chung sức, đồng lòng, vượt qua mọi khó khăn, thách thức, nỗ lực phấn đấu thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội để xây dựng và phát triển đất

(Xem tiếp trang 34)

Một số điểm mới trong quy định về CHÍNH SÁCH KHEN THƯỞNG CÁN BỘ

HOÀNG XUÂN THOẠI

Phó Vụ trưởng Vụ Chính sách cán bộ, Ban TCTU

Chính sách khen thưởng đối với cán bộ là một bộ phận của hệ thống chế độ, chính sách đối với cán bộ. Thực hiện khen thưởng đúng, kịp thời sẽ tạo động lực khuyến khích, động viên cán bộ hăng hái thi đua, vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đạt được thành tích tốt nhất trong công tác. Các quy định về khen thưởng đối với cán bộ được quy định trong Luật Thi đua, khen thưởng và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Trong những năm qua, các ngành, các cấp tổ chức thực hiện Luật Thi đua, khen thưởng năm 2003; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thi đua, khen thưởng năm 2005; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thi đua, khen thưởng năm 2009; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thi đua, khen thưởng năm 2013, công tác khen thưởng mang lại hiệu quả thiết thực, góp phần cổ vũ, động viên các cá nhân, tổ chức, cơ quan, đơn vị và các tầng lớp nhân dân hăng hái thi đua, thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ được giao.

Sau gần 20 năm, cùng với 4 văn bản trên, Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản có liên quan về công tác này. Xuất phát từ tình hình thực tế cũng như nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật về công tác thi đua, khen thưởng bảo đảm tính thực tiễn, thống nhất, chính xác của công tác này, ngày 15-6-2022 tại Kỳ họp thứ 3, Quốc hội đã thông qua Luật Thi đua, khen thưởng số 06/2022/QH15, có hiệu lực thi hành từ ngày 1-1-2024 (sau đây gọi tắt là Luật). Để

cụ thể hóa, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 98/2023/NĐ-CP ngày 31-12-2023 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Thi đua, khen thưởng (sau đây gọi tắt là Nghị định). Trong các văn bản quy phạm pháp luật về thi đua, khen thưởng mới được ban hành, có một số quy định mới về khen thưởng đối với cán bộ, cụ thể như sau:

1. Về nguyên tắc khen thưởng

Để bảo đảm chặt chẽ, chính xác, tránh khen trùng thành tích trong khen thưởng, Luật đã bổ sung nguyên tắc: “Một hình thức khen thưởng có thể tặng nhiều lần cho một đối tượng; không khen thưởng nhiều lần, nhiều hình thức cho một thành tích đạt được; thành tích đến đâu khen thưởng đến đó”.

Đồng thời, Nghị định quy định: “Chưa khen thưởng hoặc đề nghị cấp trên khen thưởng cho cá nhân, tập thể trong thời gian cơ quan có thẩm quyền đang xem xét thi hành kỷ luật hoặc điều tra, thanh tra, kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm hoặc có đơn thư khiếu nại, tố cáo, có vấn đề tham nhũng, tiêu cực được báo chí nêu đang được xác minh làm rõ.

Trường hợp cá nhân, tập thể bị kỷ luật, sau khi chấp hành xong thời gian kỷ luật, cá nhân, tập thể lập được thành tích thì thành tích khen thưởng được tính từ thời điểm chấp hành xong thời gian thi hành kỷ luật”.

2. Về khen thưởng quá trình công hiến

Về thời gian tham gia công tác để xét khen thưởng quá trình công hiến: Bên cạnh các đối tượng đã được quy định trước đây (cán bộ

tham gia hoạt động cách mạng trước năm 1945; cán bộ tiền khởi nghĩa; cán bộ hoạt động liên tục trong 2 cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ; cán bộ hoạt động thời kỳ kháng chiến chống thực dân Pháp; cán bộ hoạt động thời kỳ kháng chiến chống đế quốc Mỹ; cán bộ công tác trong thời kỳ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc), trong quy định mới bổ sung, giải thích rõ về đối tượng “Người hoạt động liên tục ở chiến trường miền Nam”, việc bổ sung này bảo đảm bao quát đầy đủ đối tượng cán bộ hoạt động cách mạng qua các thời kỳ, tránh bỏ sót đối tượng khi xét khen thưởng quá trình cống hiến.

Bổ sung đối tượng được khen thưởng quá trình cống hiến: Để bảo đảm bao quát các đối tượng giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, có công, thành tích xuất sắc, đóng góp vào sự nghiệp cách mạng của Đảng và của dân tộc, Luật đã bổ sung đối tượng là các cá nhân giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong tổ chức chính trị - xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp được Đảng, Nhà nước giao nhiệm vụ. Trường hợp cá nhân đã được khen thưởng quá trình cống hiến, sau đó tiếp tục công tác và có thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thuộc đối tượng được khen thưởng quá trình cống hiến thì được tiếp tục xét, khen thưởng quá trình cống hiến đối với thời gian công tác, giữ chức vụ của giai đoạn công tác sau này và được đề nghị tặng các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng khác theo quy định nếu đủ điều kiện, tiêu chuẩn.

Về chức danh tương đương để xét khen thưởng quá trình cống hiến: Quán triệt và thực hiện Kết luận số 35-KL/TW ngày 5-5-2022 của Bộ Chính trị về danh mục chức danh, chức vụ lãnh đạo và tương đương của hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở, Nghị định đã quy định các chức danh tương đương để xét khen thưởng quá trình cống hiến

đồng bộ và thống nhất với danh mục các chức danh nêu tại Kết luận số 35-KL/TW (bộ trưởng và tương đương; thứ trưởng và tương đương; tổng cục trưởng và tương đương; phó tổng cục trưởng và tương đương; vụ trưởng và tương đương; phó vụ trưởng và tương đương). Để bảo đảm bao quát hết các chức danh khác trong hệ thống chính trị, Nghị định đã quy định thêm “các chức danh tương đương theo quy định của cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị có thẩm quyền cụ thể hóa chức danh, chức vụ tương đương theo phân cấp quản lý cán bộ”.

Trong quy định mới về chức danh tương đương để xét khen thưởng quá trình cống hiến, có một số chức danh phó giám đốc sở, phó trưởng các cơ quan, ban, ngành, tổ chức chính trị - xã hội và tương đương ở cấp tỉnh; ủy viên ủy ban kiểm tra tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương... lần đầu được quy định là đối tượng xét khen thưởng quá trình cống hiến.

Nghị định bổ sung chức danh tương đương huyện ủy viên trước ngày 30-4-1975 gồm: trưởng ban, ngành cấp huyện; huyện đội phó; phó bí thư, phó chủ tịch các đoàn thể cấp tỉnh; ủy viên ban của tỉnh, ủy viên tỉnh đội, ủy viên an ninh của tỉnh.

Để bảo đảm sự ổn định, không gây xáo trộn lớn trong việc thực hiện khen thưởng quá trình cống hiến theo quy định mới về chức danh tương đương, Nghị định đã quy định: “*Những trường hợp đã được khen thưởng quá trình cống hiến, không thực hiện điều chỉnh khen thưởng theo quy định mới về chức danh tương đương. Những trường hợp chưa được khen thưởng quá trình cống hiến, đối chiếu với quy định nếu đúng đối tượng, đủ điều kiện, tiêu chuẩn thì đề nghị xét khen thưởng quá trình cống hiến*”.

Về tiêu chuẩn khen thưởng quá trình cống hiến: Trong Nghị định đã bổ sung tiêu chuẩn khen thưởng quá trình cống hiến đối với chức

danh tổng cục trưởng và tương đương, phó tổng cục trưởng và tương đương với các hình thức khen thưởng là Huân chương Lao động hạng Nhất, hạng Nhì, hạng Ba. Theo quy định trước đây, các chức danh nêu trên trước đây được xét khen thưởng quá trình công hiến theo tiêu chuẩn tương đương vụ trưởng thuộc bộ.

Về điều kiện áp dụng khen thưởng: Trong quy định hạ một mức khen khi xét khen thưởng quá trình công hiến đối với cá nhân bị kỷ luật, bên cạnh các hình thức kỷ luật bị hạ mức khen theo quy định trước đây (*cá nhân đã bị kỷ luật khai trừ khỏi Đảng sau đó được kết nạp lại; cá nhân: bị cách chức, giáng chức, giáng cấp bậc, quân hàm, hạ bậc lương, cảnh cáo*), Nghị định đã bổ sung cá nhân bị kỷ luật với hình thức khiển trách cũng bị hạ một mức khen.

3. Về khen thưởng đối với đại biểu Quốc hội hoạt động chuyên trách ở Trung ương và cán bộ thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban Thường vụ Quốc hội

Luật đã giao Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định việc thi đua, khen thưởng đối với đại biểu Quốc hội, các cơ quan của Quốc hội, các cơ quan thuộc Ủy ban Thường vụ Quốc hội và cán bộ, công chức thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban Thường vụ Quốc hội. Quy định này đã giúp tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn công tác thi đua, khen thưởng đối với các tổ chức, cá nhân thuộc Quốc hội thời gian qua, trong đó có đại biểu Quốc hội hoạt động chuyên trách ở Trung ương và cán bộ thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

4. Về thẩm quyền cho ý kiến để khen thưởng đối với cán bộ

Nghị định quy định ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy và đảng ủy trực thuộc Trung ương, ban cán sự đảng, đảng đoàn, tập thể lãnh đạo (nơi không có ban cán sự đảng, đảng đoàn)

các bộ, ngành, đoàn thể Trung ương xem xét, có ý kiến bằng văn bản trước khi trình khen thưởng đối với cán bộ thuộc thẩm quyền quản lý.

Việc khen thưởng đối với cán bộ diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý thực hiện theo quy định của Đảng (*hiện nay là Thông báo Kết luận số 56-TB/TW ngày 25-4-2019 của Bộ Chính trị về khen thưởng Huân chương Sao vàng, Huân chương Hồ Chí Minh; khen thưởng cá nhân thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý*). Để thông tin toàn diện, đầy đủ khi xét khen thưởng, Nghị định quy định Ban Tổ chức Trung ương, Ủy ban Kiểm tra Trung ương, ban của Đảng ở Trung ương quản lý về lĩnh vực đó cho ý kiến về các nội dung quản lý cán bộ khi cán bộ diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý đề nghị các hình thức khen thưởng cấp Nhà nước và danh hiệu “Chiến sĩ thi đua toàn quốc”.

5. Về hình thức khen thưởng

Luật đã bổ sung một số hình thức khen thưởng như: “*Huy chương Thanh niên xung phong về vàng*” để tặng và truy tặng đối với thanh niên xung phong có thành tích trong các cuộc kháng chiến, bảo vệ Tổ quốc, hoàn thành nhiệm vụ, trung thành với cách mạng, có thời gian tại ngũ từ 2 năm trở lên; *Kỷ niệm chương của Ủy ban Thường vụ Quốc hội* để tặng cho những cá nhân có đóng góp vào quá trình phát triển của Quốc hội.

Một số quy định mới nêu trên đã góp phần xây dựng hệ thống các quy định khen thưởng ngày càng đồng bộ, hoàn thiện; tháo gỡ một số khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn; tiếp tục thể chế hóa nhiệm vụ nêu tại Chỉ thị số 34-CT/TW ngày 7-4-2014 của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới công tác thi đua, khen thưởng “*bảo đảm chính xác, kịp thời, công khai, minh bạch; coi trọng việc phát hiện, lựa chọn các tập thể và cá nhân có thành tích xuất sắc để khen thưởng*” □

NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG GẮN VỚI VỊ TRÍ VIỆC LÀM

ThS. NGUYỄN HỒNG NHUNG

Vụ Chính sách cán bộ, Ban Tổ chức Trung ương

Từ ngày 1-7-2024, Việt Nam áp dụng hệ thống bảng lương mới theo vị trí việc làm (VTVL), chức danh và chức vụ lãnh đạo thay thế hệ thống bảng lương hiện hành, đánh dấu một sự thay đổi lớn trong hệ thống tiền lương công chức tại Việt Nam. Cải cách tiền lương gắn với VTVL có ý nghĩa quyết định cho cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức.

1. Đặc điểm hệ thống VTVL và vấn đề tiền lương

Chính sách tiền lương là một bộ phận quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội của đất nước, có liên quan trực tiếp đến đời sống của hàng triệu cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Thực hiện chính sách tiền lương đúng không chỉ trở thành động lực phát huy nhân tố con người trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, mà còn thực hiện tốt hơn công bằng, tiến bộ xã hội, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của bộ máy quản lý nhà nước, phát triển thị trường lao động, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

Thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21-5-2018, (sau đây gọi tắt là Nghị quyết 27) Hội nghị Trung ương 7

(khóa XII) của Đảng về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp, các cơ quan trên cả nước đang tiến hành triển khai xây dựng VTVL. Việc xác định VTVL là nhiệm vụ trọng tâm trong cải cách chế độ công vụ, công chức, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc tuyển dụng, quản lý, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức và cải cách tiền lương hiệu quả.

Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức xác định VTVL là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế, bố trí công chức trong cơ quan, tổ chức hành chính; là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh

nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng, là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập. Phân loại VTVL: 1) Theo khối lượng công việc: do một người hoặc nhiều người đảm nhiệm hoặc kiêm nhiệm. 2) Theo tính chất, nội dung công việc: VTVL quản lý, lãnh đạo. VTVL nghiệp vụ chuyên ngành/chuyên môn dùng chung (tài chính, thanh tra, pháp chế, tổ chức cán bộ, thi đua khen thưởng...); VTVL hỗ trợ, phục vụ...

Mỗi VTVL cần rõ các nội dung sau: Tên gọi của việc làm; nhiệm vụ và quyền hạn mà người tiếp nhận việc làm phải thực hiện; yêu cầu về năng lực mà người đảm nhận việc làm phải đáp ứng; tiền

lương tương ứng với việc làm. Như vậy, việc làm theo quan niệm này đòi hỏi khả năng đáp ứng của người lao động đối với những tiêu chí đặt ra nhằm thực hiện được công việc mà vị trí yêu cầu. VTVL có ý nghĩa, vai trò quan trọng giúp tổ chức đổi mới cơ chế quản lý công chức, viên chức từ tuyển dụng, quản lý, đánh giá, bố trí, sử dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đến tiền lương.

Hệ thống nhân sự theo VTVL được xem là linh hoạt và cởi mở hơn với mục tiêu chính là tìm được người phù hợp nhất cho mỗi VTVL, tìm được ứng cử viên tốt nhất cho một vị trí. Có mấy đặc điểm chính như sau: Có một hệ thống VTVL được thiết kế theo những yêu cầu, tiêu chuẩn nhất định, được tổ chức theo từng tính chất công việc. Tiêu chí tuyển chọn là năng lực thực tế phù hợp với yêu cầu cụ thể của vị trí. Theo đó, các cơ quan nhà nước có thể dễ dàng thay đổi vị trí công tác của công chức theo yêu cầu công việc dựa theo thành tích, công trạng và năng lực thực tế của bản thân công chức. Mỗi VTVL tương ứng với một mức lương cố định và sử dụng phổ biến công cụ hợp đồng lao động.

Với việc xác định VTVL ứng với một mức tiền lương nhất định cho thấy sự phù hợp

giữa năng lực làm việc, kết quả, hiệu quả công việc của nhân viên ở vị trí đó với mức tiền lương nhất định, phù hợp.

Vận dụng vào nước ta, cơ sở của việc tính tiền lương theo VTVL dựa trên nguyên tắc bảo đảm khoa học, khách quan, công khai, minh bạch và phù hợp với thực tiễn. Mỗi vị trí gắn với một ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức nhất định.

Căn cứ xác định: Có một hệ thống VTVL được thiết kế theo những yêu cầu, tiêu chuẩn nhất định, được tổ chức theo từng tính chất, đặc điểm, yêu cầu công việc; mức độ phức tạp, quy mô công việc; mức độ hiện đại hóa công sở, trang thiết bị, phương tiện làm việc và ứng dụng công nghệ thông tin...

Tiêu chí xem xét cơ bản là năng lực thực tế phù hợp với yêu cầu cụ thể của VTVL thông qua mô tả công việc.

Mỗi VTVL tương ứng với một mức lương cố định và có sử dụng công cụ hợp đồng làm việc.

Quản lý thực thi công vụ chặt chẽ, cách thức đánh giá rõ ràng dựa trên kết quả thực thi công vụ. Thông thường, tiêu chí đánh giá phụ thuộc vào mục tiêu thực hiện, số lượng công việc hoàn thành, mức độ phức tạp của công việc, sự phối hợp và thái độ thực thi công vụ.

2. Thay đổi mới của chính sách tiền lương

Từ 1-7-2024, bảng lương theo VTVL không còn hệ số và mức lương cơ sở: Theo Nghị quyết 27, bảng lương mới theo VTVL sẽ được quy định bằng số tiền cụ thể thay cho việc quy định hệ số lương nhân với mức lương cơ sở đang áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang hiện nay.

Quy định một bảng lương chức vụ đối với các chức danh lãnh đạo (bầu cử và bổ nhiệm) từ Trung ương đến cấp xã: Hiện nay, theo quy định của chế độ tiền lương hiện hành, các chức danh lãnh đạo từ bộ trưởng, trưởng ban đảng, đoàn thể ở Trung ương và tương đương trở lên và cán bộ chuyên trách cấp xã (bí thư, phó bí thư...) được xếp lương chức vụ với từ 1 đến 2 bậc lương. Các chức danh lãnh đạo còn lại hưởng lương nghiệp vụ chuyên môn theo ngạch, bậc công chức hành chính và hưởng phụ cấp chức vụ của chức danh lãnh đạo đảm nhiệm. Theo Nghị quyết 27, cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo sẽ được áp dụng một bảng lương riêng (cũng bằng số tiền cụ thể) và không còn hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo. Trong đó, bảo đảm nguyên tắc: Mức lương chức vụ phải thể hiện thứ bậc trong hệ thống chính

trị; giữ chức vụ, chức danh lãnh đạo tương đương nhau thì hưởng mức lương chức vụ như nhau, không phân loại cơ quan ở Trung ương, không phân biệt mức lương chức vụ khác nhau đối với cùng chức danh lãnh đạo theo phân loại đơn vị hành chính ở địa phương mà thực hiện bằng chế độ phụ cấp. Theo đó, căn cứ Kết luận số 35-KL/TW ngày 5-5-2022 của Bộ Chính trị để xây dựng, thiết kế bảng lương chức vụ mới theo chức vụ lãnh đạo từ Trung ương đến cấp xã (bỏ phụ cấp chức vụ) theo nguyên tắc nêu trên.

Quy định một bảng lương nghiệp vụ chuyên môn theo ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức áp dụng chung đối với công chức, viên chức không giữ chức danh lãnh đạo: mỗi ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức có nhiều bậc lương theo nguyên tắc cùng mức độ phức tạp công việc thì có mức lương như nhau, điều kiện lao động cao hơn bình thường và ưu đãi nghề thực hiện bằng chế độ phụ cấp theo nghề. Việc bổ nhiệm vào ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức phải gắn với VTVL và cơ cấu ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức do cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức, viên chức thực hiện.

Mức lương thấp nhất trong bảng lương mới của khu vực công không thấp hơn lương tối thiểu vùng khu vực doanh nghiệp: Hiện nay, mức lương thấp nhất của công chức có hệ số lương là 1,35, tương đương 2,43 triệu đồng/tháng. Trong khi đó, lương khu vực doanh nghiệp chia làm 4 vùng: Vùng 1 là 4,68 triệu đồng/tháng; vùng 2 là 4,16 triệu đồng/tháng; vùng 3 là 3,64 triệu đồng/tháng và vùng 4 là 3,25 triệu đồng/tháng. Như vậy, mức lương thấp nhất bình quân của khu vực doanh nghiệp hiện nay là hơn 3,9 triệu đồng. Theo chính sách cải cách tiền lương thực hiện Nghị quyết 27, mức tiền lương thấp nhất của công chức, viên chức trong khu vực công là mức tiền lương của người làm công việc yêu cầu trình độ đào tạo trung cấp (bậc 1) sẽ không thấp hơn mức tiền lương thấp nhất của lao động qua đào tạo trong khu vực doanh nghiệp (mức lương tối thiểu vùng). Ngoài ra, chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang sẽ dần được hoàn thiện để phù hợp với quy định của bảng lương mới.

Mở rộng quan hệ tiền lương từ 1 - 2,34 - 10 hiện nay lên 1 - 2,68 - 12: Mở rộng quan hệ tiền lương làm căn cứ

để xác định các mức tiền lương cụ thể trong hệ thống bảng lương từng bước tiệm cận với quan hệ tiền lương của khu vực thị trường phù hợp với nguồn lực của Nhà nước. Theo đó, xác định:

Mức tiền lương thấp nhất (bậc 1, hệ số 1,86 hiện nay) của công chức, viên chức trong khu vực công là mức tiền lương của người làm công việc yêu cầu trình độ đào tạo trung cấp, hết tập sự (bậc 1) - nhân viên bậc 1. Dưới trung cấp thì thực hiện ký hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Mức tiền lương trung bình (bậc 1, ngạch chuyên viên hệ số 2,34 hiện nay tăng lên hệ số 2,68): Áp dụng đối với chuyên viên bậc 1, yêu cầu trình độ đại học, hết tập sự.

Mức tiền lương cao nhất của công chức, viên chức tương ứng với bậc 3 của chuyên gia cao cấp (bảng lương bộ trưởng) sẽ được mở rộng từ hệ số 10 lên 12. Vì vậy, mức lương mới cao nhất của công chức, viên chức dự kiến cũng vượt con số 18 triệu đồng như hiện nay.

Sắp xếp và hoàn thiện các chế độ phụ cấp, bảo đảm tổng quỹ phụ cấp chiếm tối đa 30% tổng quỹ lương: Theo Nghị quyết 27 thì có 9 loại phụ cấp theo chế độ tiền lương mới từ ngày 1-7-2024 bao gồm: Phụ

cấp kiêm nhiệm, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp khu vực, phụ cấp trách nhiệm công việc, phụ cấp lưu động, phụ cấp theo nghề, phụ cấp công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, phụ cấp theo phân loại đơn vị hành chính và theo phân hạng đơn vị sự nghiệp công lập và phụ cấp áp dụng riêng đối với lực lượng vũ trang. Theo đó, tiếp tục áp dụng phụ cấp kiêm nhiệm, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp khu vực, phụ cấp trách nhiệm công việc, phụ cấp lưu động, phụ cấp phục vụ an ninh, quốc phòng và phụ cấp đặc thù đối với lực lượng vũ trang (quân đội, công an, cơ yếu).

Gộp phụ cấp ưu đãi theo nghề, phụ cấp trách nhiệm theo nghề và phụ cấp độc hại, nguy hiểm (gọi chung là phụ cấp theo nghề) áp dụng đối với công chức, viên chức của những nghề, công việc có yếu tố điều kiện lao động cao hơn bình thường và có chính sách ưu đãi phù hợp của Nhà nước (giáo dục và đào tạo, y tế, tòa án, kiểm sát, thi hành án dân sự, thanh tra, kiểm tra, kiểm toán, hải quan, kiểm lâm, quản lý thị trường...). Gộp phụ cấp đặc biệt, phụ cấp thu hút và trợ cấp công tác lâu năm ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn thành phụ cấp công tác ở vùng

đặc biệt khó khăn.

Bãi bỏ các chế độ phụ cấp sau: Phụ cấp thâm niên nghề (trừ quân đội, công an, cơ yếu) để bảo đảm tương quan tiền lương với cán bộ, công chức; phụ cấp chức vụ lãnh đạo (do các chức danh lãnh đạo trong hệ thống chính trị thực hiện xếp lương chức vụ); phụ cấp công tác đảng, đoàn thể chính trị - xã hội; phụ cấp công vụ (do đã đưa vào trong mức lương cơ bản); phụ cấp độc hại, nguy hiểm (do đã đưa điều kiện lao động có yếu tố độc hại, nguy hiểm vào phụ cấp theo nghề).

Quy định mới chế độ phụ cấp theo phân loại đơn vị hành chính đối với cấp xã, cấp huyện và cấp tỉnh.

Thực hiện chế độ tiền thưởng: Xây dựng quỹ tiền thưởng bằng 10% tổng tiền lương cơ bản của năm (không bao gồm phụ cấp). Quỹ tiền thưởng hằng năm đối với từng cơ quan, đơn vị = Tổng quỹ tiền lương cơ bản thực hiện hằng năm của cơ quan, đơn vị (không bao gồm quỹ phụ cấp) x 10%. Người đứng đầu mỗi cơ quan chịu trách nhiệm trao đổi với cấp ủy, ban chấp hành công đoàn cùng cấp xây dựng quy chế thưởng định kỳ gắn với kết quả đánh giá xếp loại mức độ hoàn thành công việc. Căn cứ quỹ tiền thưởng hằng năm đối với từng cơ quan, đơn vị và hiệu quả công việc,

kết quả, thành tích công tác, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng cán bộ, công chức, viên chức trong năm, người đứng đầu cơ quan, đơn vị quản lý cán bộ, công chức, viên chức quyết định mức tiền thưởng, số lượng người được thưởng... Việc tiến hành xét thưởng và chi tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức bảo đảm kịp thời, công khai, công bằng, tương xứng với thành tích đạt được của từng cá nhân trong cơ quan, đơn vị.

Từ 1-7-2024, khi chính sách lương mới đi vào cuộc sống sẽ mang lại động lực cống hiến cho công chức, viên chức, người lao động. Các cơ quan chức năng cần khẩn trương hoàn thiện việc xây dựng vị trí việc làm; thực hiện nghiêm túc việc sắp xếp, tổ chức lại bộ máy. Việc điều chỉnh tăng lương cần kết hợp chặt chẽ với kiểm soát giá cả thị trường nhằm hạn chế tình trạng khi chính sách tiền lương vừa được thông qua và chưa có hiệu lực thi hành thì giá cả các mặt hàng tiêu dùng đã tăng. Chính phủ cần có giải pháp hiệu quả để kiềm chế lạm phát, bình ổn giá cả hàng hóa thị trường... để việc tăng lương bảo đảm đúng mục đích và có ý nghĩa nâng cao đời sống của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động □

Xây dựng, hoàn thiện chính sách THU HÚT CÁN BỘ TRẺ TÀI NĂNG

PHẠM ĐỨC PHONG

Trường Cao đẳng Kỹ thuật thông tin - Bình chủng Thông tin liên lạc

Cán bộ và công tác cán bộ luôn đóng vai trò then chốt trong sự nghiệp bảo vệ, xây dựng và phát triển đất nước. Vì vậy, chính sách thu hút cán bộ, nhất là cán bộ trẻ có tài năng luôn được Đảng, Nhà nước coi trọng, đặc biệt trong giai đoạn đất nước đổi mới, đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

Tiếp nối truyền thống thu hút nhân tài

Việc tuyển chọn nhân tài nói chung, người đứng đầu nói riêng luôn được cha ông ta đặt lên hàng đầu trong những quốc sách lớn, có liên quan đến vận hệ tồn vong, mệnh yếu của nước nhà. Thông qua nhiều hình thức như mở các khoa thi, xuống chiếu hay nhà vua “vi hành” tìm đến muôn dân để tìm người tài cho đất nước là nét đẹp trong văn hóa Việt Nam. Do đó, thời nào ông cha ta cũng tuyển lựa được những người văn, võ song toàn, có đóng góp to lớn cho công cuộc xây dựng và bảo vệ nước nhà. Từ khi Đảng ra đời, dù trong thời kỳ hoạt động bí mật, khi đất nước còn chiến tranh ác liệt, Đảng luôn chọn được những cán bộ trẻ có đức, có tài trung thành với Đảng, Tổ quốc, dũng cảm, kiên cường, bất khuất, không

sợ hy sinh, giữ các trọng trách quan trọng của Đảng. Tiêu biểu như các đồng chí Trần Phú, Hà Huy Tập, Nguyễn Văn Cừ... giữ cương vị Tổng Bí thư khi tuổi đời còn rất trẻ và rất nhiều cán bộ trẻ khác đều đã hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được Đảng và nhân dân giao phó. Đây là nhân tố quan trọng để các cuộc chiến tranh giải phóng dân tộc của Việt Nam giành thắng lợi.

Ngay sau khi nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ra đời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đích thân tìm hiền tài, mời họ ra làm việc cho cách mạng, gửi thư tới tận các làng xã mong được tiến cử người tài đức để gánh vác việc nước nhà. Tiếp nối tư tưởng của cha ông và tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài, trong đó có cán bộ trẻ có năng lực, Đảng đã thể hiện rõ quan điểm, chủ trương, đường

lối thu hút, trọng dụng nhân tài. Từ những năm đầu đổi mới, Đảng chỉ rõ nhiệm vụ của giáo dục là “nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài”.

BCH Trung ương khóa VIII ban hành Nghị quyết số 03-NQ/TW ngày 28-6-1997 “Về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước”; Kết luận số 86-KL/TW ngày 24-1-2014 của Bộ Chính trị “Về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ”; Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 của BCH Trung ương “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”... Trong đó Nghị quyết số 26-NQ/TW chỉ rõ xây dựng cơ chế đối với công tác sử dụng cán bộ trẻ: “Có cơ chế phát

hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội và triển vọng phát triển vào vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả vượt cấp, nhất là cán bộ trẻ”; “Hoàn thiện cơ chế, đẩy mạnh thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ có triển vọng và đặc biệt quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện lớp cán bộ kế cận. Chủ động tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện đối với sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc ở trong nước và nước ngoài”...

Cụ thể hóa chủ trương, đường lối của Đảng, Quốc hội và Chính phủ đã ban hành một số quy định về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, ưu tiên sử dụng cán bộ trẻ có tài năng. Luật Thanh niên năm 2020 và Luật Cán bộ, công chức đã có những quy định về chính sách phát hiện đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ với thanh niên có tài năng, về chế độ tuyển dụng công chức... Chính phủ đã ban hành Nghị định số 140-2017/NĐ-CP ngày 5-12-2017 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ nhằm cụ thể hóa các mục tiêu, yêu cầu của Kết luận số 86-KL/TW của Bộ Chính trị. Theo Nghị định, các chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ được

áp dụng với đối tượng làm việc tại các cơ quan của Đảng, Nhà nước, mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến cấp huyện, các đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước và lực lượng vũ trang. Nghị định quy định cụ thể về phát hiện, tạo nguồn, tuyển dụng sinh viên xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; các chính sách đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ sau khi được tuyển dụng. Gần đây, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1641/QĐ-TTg ngày 28-12-2022 phê duyệt Đề án “Bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý trẻ và cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ của chính quyền địa phương ở nước ngoài giai đoạn 2023-2025” nhằm nâng cao năng lực hoạch định chính sách, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, điều hành cho đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý trẻ và cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ của chính quyền địa phương đáp ứng yêu cầu thực tiễn đề ra...

Kết quả

Thực hiện các chủ trương, quy định về khuyến khích sử dụng cán bộ trẻ có năng lực, trong những năm qua nhiều cơ quan ở Trung ương, địa phương đã xây dựng cơ chế, chính sách cụ thể về tuyển chọn, đào tạo, đãi ngộ nhằm

thu hút những người có trình độ cao, trong đó có những sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ về địa phương, cơ quan, đơn vị công tác. Nhờ vậy, đội ngũ cán bộ trẻ các cấp từ Trung ương đến địa phương phát triển về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước.

Việc thu hút, tuyển dụng ở các cơ quan nhà nước đã được thực hiện công khai, minh bạch với nhiều hình thức phù hợp. Đặc biệt, việc triển khai thi tuyển các chức danh công chức lãnh đạo, quản lý đã và đang nhận được sự đồng tình, ủng hộ. Nhiều cán bộ trẻ có tài năng được bổ nhiệm những vị trí chủ chốt, đầu ngành ở Trung ương và địa phương được cấp ủy, chính quyền các cấp và nhân dân tin tưởng, kỳ vọng. Trong một vài nhiệm kỳ gần đây, nhiều cán bộ trẻ được bầu vào BCH Trung ương, đại biểu Quốc hội, lãnh đạo Đảng, chính quyền, đoàn thể các cấp và quản lý doanh nghiệp. Họ đều là những người có năng lực, được đào tạo bài bản, có bản lĩnh, trí tuệ, dám nghĩ, dám làm, dám đổi mới và có nhiều đóng góp thực hiện nhiệm vụ chính trị của các địa phương, cơ quan, đơn vị.

Đảng ta đã thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ, tạo điều kiện để cán bộ trẻ tiếp cận với thực tiễn cuộc sống,

làm quen với kỹ năng lãnh đạo, quản lý. Nhiều cán bộ trẻ sau thời gian luân chuyển đã trưởng thành rõ rệt, vững vàng với cương vị được giao. Tỷ lệ cấp ủy viên trẻ (dưới 40 tuổi) của các tỉnh, thành phố trong cả nước nhiệm kỳ 2015-2020 cao hơn khóa trước gần 2,6%, trong đó có 18 ủy viên thường vụ, 1 phó bí thư và 2 bí thư. Sau khi kết thúc đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2020-2025 cho thấy, ở các đảng bộ trực thuộc Trung ương, bí thư cấp ủy và cấp ủy viên được trẻ hóa. Theo đó, cấp ủy viên có độ tuổi từ 40 đến 50 tuổi chiếm 48,9% (nhiệm kỳ 2015-2020 là 34%). Đặc biệt, có 28 đồng chí bí thư tỉnh ủy từ dưới 50 tuổi trở xuống, tăng 15 đồng chí (115%) so với nhiệm kỳ trước. Việc thu hút, tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức đã cho thấy kết quả. Từ năm 2018 đến tháng 7-2022, đã có 258 sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ được thu hút, tuyển dụng vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức ở Trung ương và địa phương theo quy định tại Điều 1, Nghị định 140/2017/NĐ-CP. Cụ thể, có 135 sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, 123 cán bộ khoa học trẻ; trong đó: 119 cán bộ khoa học trẻ có trình độ thạc sỹ, 4 cán bộ khoa học trẻ có trình độ tiến sỹ⁽¹⁾.

Đảng và Nhà nước ta tuy ngày càng chú trọng vào việc phát hiện, đào tạo, sử dụng tài năng trẻ, nhưng tỷ lệ cán bộ lãnh đạo và cấp ủy viên trẻ vẫn chưa đạt mục tiêu đề ra. Nhiệm kỳ 2020-2025: Tỷ lệ cấp ủy viên cấp tỉnh trẻ (dưới 40 tuổi) là 14,4%. Tỷ lệ cấp ủy viên cấp cơ sở trẻ (dưới 35 tuổi) là 10,6%⁽²⁾. Bên cạnh đó, thực tiễn cũng cho thấy việc triển khai các cơ chế, chính sách về thu hút, trọng dụng cán bộ là trí thức trẻ đủ năng lực làm việc trong môi trường quốc tế ở nước ta còn nhiều bất cập. Thu hút, trọng dụng nhân tài nói chung, trí thức trẻ nói riêng vẫn là chủ trương xuyên suốt từ trước đến nay của Đảng và Nhà nước nhưng chậm được củng cố, xây dựng thành chiến lược quốc gia hoàn chỉnh. Việc triển khai thực hiện chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ của nhiều cấp ủy, chính quyền từ Trung ương đến cơ sở còn thiếu nhất quán, chưa đầy đủ và mạnh mẽ. Chính sách đối với nguồn nhân lực chất lượng cao thời gian qua nhìn chung chưa đủ sức hấp dẫn để thu hút trí thức trẻ vào làm việc trong các cơ quan đảng, nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và lực lượng vũ trang dẫn đến kết quả thu hút sinh viên xuất sắc về công tác ở cơ quan nhà nước còn thấp.

Giải pháp trong thời gian tới

Trong bối cảnh đất nước ta đang đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế sâu rộng, tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và quá trình chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ là tiền đề cho định hình, phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ, năng động, sáng tạo, có năng lực thực tiễn. Để thúc đẩy hơn nữa việc phát hiện, lựa chọn, trọng dụng, bố trí cán bộ trẻ có năng lực theo chủ trương của Đảng, cần thực hiện tốt một số nội dung sau:

Một là, thường xuyên quán triệt và triển khai thực hiện nghiêm túc các quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ.

Hai là, tiếp tục hoàn thiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về cơ chế, chính sách và công tác phát hiện, lựa chọn, trọng dụng, bố trí, sắp xếp cán bộ trẻ tài năng.

Ba là, cấp ủy, người đứng đầu các cấp chính quyền ở địa phương, cơ quan, đơn vị phải có nhận thức rõ, xác định trách nhiệm và quyết tâm cao trong việc thu hút, sử dụng cán bộ trẻ, quan tâm đào tạo và mạnh dạn tin tưởng giao việc, thử thách, sử dụng cán bộ trẻ.

(Xem tiếp trang 57)

SẮP XẾP TỔ CHỨC BỘ MÁY CẤP XÃ TỪ THỰC TIỄN Ở THÁI BÌNH

HỒNG VĂN

Bộ máy tổ chức cấp xã có vai trò rất quan trọng bởi cấp xã là nơi trực tiếp triển khai thực hiện nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đối với người dân. Mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có đi vào cuộc sống hay không là do có sự đồng tình, hưởng ứng, quyết tâm thực hiện của người dân.

Nhìn chung, tổ chức bộ máy cấp xã được sắp xếp lại trong thời gian qua đạt được những kết quả quan trọng, tập trung được nguồn lực xây dựng cơ sở hạ tầng, phát triển kinh tế - xã hội địa phương. Nhân dân đồng thuận, nội bộ đoàn kết, đời sống người dân được nâng lên rõ rệt, tốc độ tăng trưởng kinh tế được nâng lên, an sinh xã hội được bảo đảm, văn hóa - xã hội có nhiều tiến bộ, phong trào xây dựng nông thôn mới đô thị văn minh được chỉ đạo tích cực hơn. Đội ngũ cán bộ được cơ cấu và lựa chọn, sắp xếp lại bảo đảm phù hợp với tiêu chuẩn của vị trí việc làm, có đủ trình độ, năng lực, tâm huyết đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Giai đoạn 2019-2021, tỉnh Thái Bình sắp xếp lại từ 286 xã xuống còn 260, giảm được 26 xã, 453 biên chế cán bộ, công chức cấp xã và 468 người hoạt động không chuyên trách, giúp tiết kiệm chi ngân sách nhà nước và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng công vụ.

Đồng chí Đặng Văn Hải, Phó Bí thư Thường trực Đảng ủy thị trấn Diêm Điền, huyện Thái Thụy cho biết: Thị trấn Diêm Điền là đơn vị mới được sáp nhập từ thị trấn Diêm Điền (trước đây) và 2 xã Thụy Hà, Thụy Lương. Với sự nỗ lực của cả hệ thống chính trị, sự đồng thuận cao của các tầng lớp nhân dân, sau 4 năm

sáp nhập, thị trấn Diêm Điền đang phát triển mạnh mẽ, xứng tầm đô thị hướng biển hiện đại. Số lượng công chức của thị trấn đã giảm từ 60 người xuống còn 23, bộ máy hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Được sự đồng tình, ủng hộ, tham gia tích cực của người dân, các nhiệm vụ chính trị của địa phương hoàn thành tốt và đạt được kết quả toàn diện. Cấp ủy, chính quyền đã ưu tiên chuyển đổi các loại giấy tờ, giải quyết nhanh thủ tục hành chính cho người dân và doanh nghiệp. Tốc độ tăng trưởng kinh tế 3 năm liền (2021-2023) của thị trấn đạt 13,4%/năm, riêng năm 2023 tổng giá trị sản xuất đạt 3.770 tỷ đồng, tăng 20,4% so với năm 2022. An ninh chính trị được giữ vững, trật tự an toàn xã hội được bảo đảm. Thị trấn hiện có kết cấu hạ tầng đô thị đồng bộ với nhiều dự án trọng điểm của Trung ương, tỉnh, huyện đầu tư xây dựng, là vùng trọng điểm phát triển của khu kinh tế Thái Bình. Sắp xếp tổ chức bộ máy thị trấn Diêm Điền cho thấy rất phù hợp với yêu cầu thực tiễn và quy hoạch chung của tỉnh và huyện.

Xã Dương Hồng Thủy (huyện Thái Thụy) là địa phương được thành lập trên cơ sở sáp nhập 3 xã Thái Dương, Thái Hồng, Thái Thủy giai đoạn 2019-2021. Cán bộ, đảng viên đều thông suốt, người dân đồng thuận. Khi 3 xã sáp nhập lại không chỉ mở rộng địa giới hành chính, tăng quy mô dân số, tinh gọn bộ máy mà còn tập trung được nguồn lực để đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng, tạo điều kiện cho việc quy hoạch phát triển kinh tế vùng, hạn chế tình trạng phát triển sản xuất manh mún, nhỏ lẻ, tự phát, thiếu quy hoạch. Nội bộ trong Đảng, chính quyền

đoàn kết, thực hiện tốt các nhiệm vụ chính trị của địa phương, đời sống của người dân ngày càng được nâng lên. Tốc độ phát triển kinh tế bình quân từ đầu nhiệm kỳ đến nay đạt trên 10%. Tỷ lệ hộ nghèo giảm còn 2,6%. An sinh xã hội được bảo đảm, văn hóa - xã hội có nhiều tiến bộ, kỷ luật, kỷ cương được tăng cường. Đội ngũ cán bộ, công chức được sắp xếp lại làm việc có trách nhiệm và hiệu quả cao hơn.

Sau hơn 4 năm thực hiện việc sắp xếp tổ chức bộ máy cấp xã ở Thái Bình, kinh nghiệm rút ra là phải có sự chỉ đạo tập trung, thống nhất, quyết liệt của cấp ủy, chính quyền các cấp, sự phối hợp chặt chẽ của các tổ chức chính trị - xã hội từ tỉnh đến cơ sở, nhân dân đồng thuận, ủng hộ, đoàn kết, phương án sắp xếp phù hợp với quy hoạch vùng, quy hoạch đô thị.

Tuy nhiên, sắp xếp tổ chức bộ máy cấp xã ở Thái Bình còn những khó khăn, như: Việc bố trí công tác mới cho những cán bộ, công chức dôi dư khi họ chưa đủ điều kiện để giải quyết chế độ, chính sách, trong khi số cán bộ, công chức này tuổi đời còn trẻ, số năm công tác tham gia bảo hiểm xã hội chưa đủ 15 năm đối với nữ, 20 năm đối với nam. Cán bộ cấp xã phần lớn có một bằng chuyên môn, đặc biệt cán bộ của các tổ chức chính trị - xã hội có trình độ chuyên môn thuộc khối đoàn thể, không phù hợp với vị trí việc làm của yêu cầu chức danh công chức, cũng không phù hợp để tiếp nhận vào làm công chức cấp xã. Trong khi đó, cấp tỉnh vẫn đang thực hiện kế hoạch tinh giản biên chế theo quyết định của Trung ương. Theo Sở Nội vụ tỉnh Thái Bình, giai đoạn 2023-2025 Thái Bình sẽ sắp xếp giảm 28 đơn vị cấp xã. Số cán bộ, công chức dôi dư dự kiến là 252, số cán bộ hoạt động không chuyên trách dự kiến là 106 người.

Huyện Tiền Hải dự kiến giảm 7 xã giai đoạn 2023-2025, sẽ dôi dư 38 cán bộ, 19 công chức, 22 cán bộ hoạt động không chuyên trách. Phần lớn cán bộ ở độ tuổi từ 40 đến 50 tuổi, rất khó

bố trí công việc phù hợp. Điều này phần nào ảnh hưởng đến tâm lý của cán bộ, công chức thuộc diện phải sắp xếp, bố trí lại.

Sau khi sắp xếp, xã mới quy mô lớn hơn, cơ sở vật chất, trụ sở cũ thừa, trụ sở mới lại chưa có. Hoạt động của Ngành Giáo dục và Y tế có nhiều khó khăn, các điểm trường học, trạm y tế cách xa nhau, ảnh hưởng đến công tác quản lý, điều hành chung, việc đi lại của học sinh, việc khám, chữa bệnh của nhân dân không thuận lợi như trước. Các khoản nợ đọng xây dựng cơ bản của các đơn vị cũ khó tìm phương án giải quyết, các đề án, quy hoạch, kế hoạch về kinh tế - xã hội đã được phê duyệt nay phải xây dựng lại. Mặt khác, xã mới chưa xây dựng được quy hoạch, kế hoạch về kinh tế - xã hội và cơ sở hạ tầng nên còn gặp nhiều lúng túng trong quản lý. Một số xã khi sáp nhập, địa bàn rộng, dân cư phân bố không tập trung, tập tục địa phương không tương đồng nên công tác quản lý bước đầu có nhiều khó khăn, ảnh hưởng đến tâm tư, tình cảm của người dân.

Để triển khai thực hiện hiệu quả Kết luận số 48-KL/TW ngày 30-1-2023 của Bộ Chính trị, các văn bản chỉ đạo của Ủy ban Thường vụ Quốc hội và của Chính phủ về thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy cấp huyện, cấp xã, các cấp ủy của Thái Bình cần tập trung chỉ đạo thực hiện tốt một số vấn đề sau:

1. Giải thích, tuyên truyền, nâng cao nhận thức, ổn định tư tưởng cho cán bộ, đảng viên và nhân dân về lợi ích, thuận lợi, khó khăn, sự cần thiết sắp xếp tổ chức bộ máy cấp xã để tạo sự đồng thuận trong cán bộ, đảng viên và nhân dân.

2. Thành lập ban chỉ đạo của tỉnh, huyện và các xã được sắp xếp, xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện, quy định rõ lộ trình các bước tiến hành như phương án tinh gọn bộ máy, tinh giản cán bộ, phương án phát triển kinh tế - xã hội của địa phương sau sắp xếp, phương án giải quyết nợ đọng đầu tư xây dựng cơ bản và xây

(Xem tiếp trang 60)

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CHỐNG CHỦ NGHĨA CÁ NHÂN trong tổ chức và hoạt động nền hành chính nhà nước

TRẦN XUÂN ĐÌNH

LTS: Chủ nghĩa cá nhân là căn bệnh nguy hiểm bởi nó sinh ra những tệ nạn, thói hư tật xấu khác trong mỗi người và trong hoạt động hệ thống hành chính công. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sớm nhận ra tác hại của nó và đã chỉ rõ những giải pháp khắc phục. Tạp chí Xây dựng Đảng xin giới thiệu loạt bài 3 kỳ: Tư tưởng Hồ Chí Minh về chống chủ nghĩa cá nhân trong tổ chức và hoạt động nền hành chính nhà nước của tác giả Trần Xuân Đình.

Kỳ 1: Nền hành chính nhà nước và nguy cơ phát sinh chủ nghĩa cá nhân

1. Nền hành chính nhà nước là nền hành pháp trong hành động

Trong ba nhánh quyền lực của nhà nước thì quyền hành pháp giữ vai trò rất quan trọng. Nội hàm quyền hành pháp gồm: 1) Đề xuất chính sách và dự thảo luật để trình quốc hội xem xét, thông qua. 2) Ban hành các kế hoạch, chính sách cụ thể và văn bản dưới luật để các cơ quan hành chính nhà nước thực thi các chủ trương, chính sách và luật đã được thông qua. Chỉ đạo vĩ mô, hướng dẫn điều hành và giám sát việc thực hiện kế hoạch, chủ trương, chính sách. 3) Thiết lập trật tự công (trật tự hành chính) trên cơ sở các quy định của luật (lập quy), phát hiện điều tra, xử lý vi phạm theo thẩm quyền, yêu cầu tòa án xét xử theo trình tự, thủ tục tư pháp.

So với quyền lập pháp và quyền tư pháp, thì quyền hành pháp có đặc trưng cơ bản: “hành động để đưa pháp luật vào cuộc sống - hành chính nhà nước”. Nếu quốc hội có chức năng ban hành pháp luật, các cơ quan tư pháp xét xử

các hành vi vi phạm pháp luật, thì “hành động” của chính phủ là đề xuất chính sách, pháp luật để quốc hội phê chuẩn, thông qua, để rồi theo nhiệm vụ, quyền hạn của mình, chính phủ lại thực thi chính sách, pháp luật, truy tố tội phạm và đưa các hành vi vi phạm pháp luật (công tố) để tòa án xét xử. Vì thế, chính phủ luôn là chủ thể chính bảo đảm hiệu quả hoạt động của các nhánh quyền lực trong cơ cấu quyền lực nhà nước. Như vậy, hành pháp hiểu theo nghĩa rộng không chỉ bó hẹp ở chấp hành pháp luật, mà còn cả ở việc định hướng chính sách và tổ chức thực hiện chính sách, quản lý mọi tài nguyên, tài chính thu thuế, xây dựng lực lượng vũ trang, bảo vệ an ninh quốc gia, xây dựng và bảo vệ chủ quyền đất nước, đối nội và đối ngoại. Nếu coi chấp hành pháp luật vừa có chủ thể là đối tượng thi hành (xã hội), vừa có cả việc triển khai thực thi pháp luật, thì không chỉ chính phủ và hệ thống cơ quan hành chính các cấp, mà cả các cơ quan xét xử, viện kiểm sát (kiểm sát việc tuân thủ, chấp hành pháp luật)

cũng có nhiệm vụ này. Quyền hành pháp là quyền tổ chức thực hiện ý chí chung của quốc gia do chính phủ đảm trách. Thuộc tính cơ bản xuyên suốt mọi hoạt động của quyền này là quản lý nhà nước mà thực chất là tổ chức thực hiện pháp luật để bảo đảm an ninh, an toàn và phát triển xã hội. Thực hiện quyền này đòi hỏi chính phủ, các thành viên của chính phủ phải nhanh nhạy, quyết đoán kịp thời và quyền uy tập trung thống nhất; thường xuyên kiểm tra, thanh tra - một hình thức kiểm soát quyền lực bên trong bộ máy hành pháp. ***Như vậy nên hành chính nhà nước chính là quyền hành pháp trong hành động.*** Theo Hiến pháp của nước ta hiện nay thì Chính phủ là cơ quan hành pháp, đồng thời là cơ quan hành chính nhà nước cao nhất, UBND các cấp là cơ quan hành chính ở địa phương.

2. Xây dựng một nền hành chính vì nhân dân, phục vụ nhân dân, làm “công bộc” của nhân dân

Lý thuyết “nhà nước pháp quyền” đã có tác dụng tích cực trong suốt một thời kỳ dài, đã thiết lập được trật tự kỷ cương trong phạm vi quỹ đạo của một nền dân chủ tư sản. Song cùng với thời gian nó đã bị lạm dụng, biến những tư tưởng tiên bộ của “nhà nước pháp quyền” thành “pháp quyền của nhà nước” nghĩa là nhà nước lợi dụng quyền ban hành các văn bản quy phạm pháp luật thành công cụ cho việc thực hành một nền pháp trị quan liêu, xa dân, tách nhà nước ra khỏi nhân dân, đứng trên nhân dân để duy trì trật tự xã hội. Bước sang thời kỳ hậu công nghiệp, ở các nước tư bản phát triển, trước tiên là Mỹ, người ta đã nhận ra những khuyết tật nghiêm trọng của nền hành chính công quyền, đã buộc phải nghĩ tới việc đổi mới chính phủ, mà một trong những tư tưởng chủ đạo của họ là xây dựng một nền hành chính dịch vụ, coi nhân dân là đối tượng, là khách hàng.

Ở nước ta, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã có

những tư tưởng tiên bộ đi trước thời đại, và quyết tâm thực hành một nền hành chính vì nhân dân, phục vụ nhân dân, một “Chính phủ là công bộc của dân”. Chủ tịch Hồ Chí Minh không dùng các thuật ngữ của nền hành chính tư sản (dịch vụ, khách hàng) trong việc xây dựng và hoạt động hành chính. Người không chia tách Chính phủ và Nhân dân là 2 thực thể đối lập hay theo kiểu kẻ mua (khách hàng) và người bán (dịch vụ). Người xác định Nhân dân là lực lượng, là sức mạnh của Chính phủ, còn Chính phủ là người hướng dẫn, dẫn đường cho Nhân dân “Vậy nên Chính phủ với Nhân dân phải đoàn kết thành một khối... Chính phủ từ toàn quốc đến các làng, đều là công bộc của dân, nghĩa là để gánh việc chung cho dân”⁽¹⁾. Người nhấn mạnh trong một câu hỏi “Chính phủ Cộng hòa Dân chủ là gì? Là đầy tớ chung của dân, từ Chủ tịch toàn quốc đến làng. Dân là chủ thì Chính phủ phải là đầy tớ”⁽²⁾.

Mục đích hoạt động (hay bản chất) của Chính phủ thì xác định như trên nhưng thực trạng của Chính phủ Việt Nam Dân chủ Cộng hòa - một chính phủ ra đời sau 80 năm đất nước bị nô lệ với một trình độ phát triển kinh tế - xã hội rất thấp (thuộc địa, nửa phong kiến, trên 90% dân số cả nước mù chữ) thì đó là Chính phủ vừa chưa có kinh nghiệm, vừa mang theo tất cả các vết tích của một xã hội mà nó vừa thoát thai, các hình thức và tác phong của chính ngay các cơ quan chính quyền mà nó vừa đánh đổ. Với tầm nhìn của một nhà chính trị được hình thành bởi một nhân cách văn hóa kiệt xuất, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra cách đề phòng và khắc phục căn bệnh trầm kha của tất cả các nhà nước đã có trong lịch sử là quan liêu, tham nhũng, động cơ của hầu hết quan lại là “thăng quan, phát tài”, mưu “vinh thân phì gia” và luôn tự xác định là quan “phụ mẫu” của nhân dân. 24 năm ở cương vị cao nhất của quyền lực chính trị và

quyền lực nhà nước (1945-1969) là 24 năm Chủ tịch Hồ Chí Minh kiên trì nâng cao đạo đức cách mạng, chống chủ nghĩa cá nhân trong hệ thống chính trị, đặc biệt là trong đảng cầm quyền và trong tổ chức và hoạt động của Nhà nước. Hồ Chí Minh là kiến trúc sư lỗi lạc của Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa.

3. Tư tưởng Hồ Chí Minh về chống chủ nghĩa cá nhân và những biểu hiện của nó trong nền hành chính nhà nước

“Nâng cao đạo đức cách mạng quét sạch chủ nghĩa cá nhân” là một tác phẩm ngắn của Chủ tịch Hồ Chí Minh, công bố trên báo Nhân Dân ngày 3-2-1969. Đây là tổng kết rút ra bài học kinh nghiệm sâu sắc và đó cũng là Di huấn quan trọng bậc nhất của Người về xây dựng nền hành chính nhà nước của chúng ta hiện nay.

Theo Người, những người theo chủ nghĩa cá nhân là những người sống và làm việc theo triết lý vị kỷ, đặt cái “tôi” lên trên hết, việc gì cũng nghĩ đến lợi ích riêng của mình trước hết. Họ không lo “mình vì mọi người” mà chỉ muốn “mọi người vì mình”⁽³⁾. họ sống một cách thấp hèn, “không có dũng khí cách mạng, ít lo nghĩ về trách nhiệm của mình, không quyết tâm vươn lên phía trước. Họ hững hờ như những người không có lý tưởng, đến đâu hay đến đó, qua tháng qua ngày. Đối với công việc của cách mạng, không có thái độ người làm chủ tập thể, dám nghĩ dám làm, mà thường bị động ngồi chờ”⁽⁴⁾. “Do cá nhân chủ nghĩa mà ngại gian khổ, khó khăn, sa vào tham ô, hủ hóa, lãng phí, xa hoa. Họ tham danh trục lợi, thích địa vị quyền hành. Họ tự cao tự đại, coi thường tập thể, xem khinh quần chúng, độc đoán, chuyên quyền. Họ xa rời quần chúng, xa rời thực tế, mắc bệnh quan liêu, mệnh lệnh. Họ không có tinh thần cố gắng vươn lên, không chịu học tập để tiến bộ. Cũng do chủ nghĩa cá nhân mà mất đoàn kết, thiếu tính tổ chức, tính kỷ luật, kém tinh thần trách nhiệm, không chấp

hành đúng đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, làm hại đến lợi ích của cách mạng, của Nhân dân. Tóm lại, do chủ nghĩa cá nhân mà phạm nhiều sai lầm”⁽⁵⁾. Chủ nghĩa cá nhân là “kẻ thù bên trong của mỗi chúng ta”⁽⁶⁾. Chủ tịch Hồ Chí Minh là người đầu tiên trong số các nhà lý luận cách mạng phân biệt rõ ràng nhất cá nhân và chủ nghĩa cá nhân. Quyền và lợi ích cá nhân là vấn đề tự nhiên của con người mà người ta hay nói là vấn đề nhân quyền. Quyền được sống, được tự do và mưu cầu hạnh phúc của con người đã được thể hiện rõ trong Điều 10 Chương II Hiến pháp đầu tiên (1946) của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa mà Chủ tịch Hồ Chí Minh là người chủ trì đề xướng, như sau: “Công dân Việt Nam có quyền:

Tự do ngôn luận/ Tự do xuất bản/ Tự do tổ chức và hội họp/ Tự do tín ngưỡng/ Tự do cư trú đi lại trong nước và ngoài nước”.

Cả cuộc đời Chủ tịch Hồ Chí Minh chiến đấu cũng chỉ vì quyền độc lập, tự do cho dân, cho nước. “Không có gì quý hơn độc lập, tự do” là lý tưởng cách mạng mà Người theo đuổi, bởi vì hơn ai hết Người đã nếm trải đau khổ của thân phận những người bị nô lệ “Đau khổ chi bằng mất tự do”. Giành độc lập cho dân tộc cũng chỉ là bước đầu tiên trên con đường muôn dặm để mang lại tự do, hạnh phúc cho con người. “Nếu nước độc lập mà dân không được hưởng hạnh phúc tự do thì độc lập cũng chẳng có nghĩa lý gì”⁽⁷⁾. Những ngày đầu tiên làm Chủ tịch Chính phủ, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tuyên bố trước các nhà báo rằng “Tất cả mọi người đều có quyền nghiên cứu một chủ nghĩa”⁽⁸⁾.

Người đã viết: “Đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân không phải là “giày xéo lên lợi ích cá nhân”. Mỗi người đều có tính cách riêng, sở trường riêng, đời sống riêng của bản thân và của gia đình mình. Nếu những lợi ích cá nhân đó không trái với lợi ích của tập thể thì không

(Xem tiếp trang 45)

LIỀU “THUỐC” CHỮA “BỆNH SỢ TRÁCH NHIỆM”

VŨ NGỌC LÂN

Đại hội XIII của Đảng chỉ rõ: “Có chính sách khuyến khích và cơ chế phù hợp bảo vệ những cán bộ, đảng viên có ý chí chiến đấu cao, gương mẫu thực hiện các nguyên tắc của Đảng và pháp luật của Nhà nước, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung”. Cụ thể hóa Nghị quyết Đại hội XIII, ngày 22-9-2021 Bộ Chính trị ban hành Kết luận số 14-KL/TW “Về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung”, yêu cầu “nâng cao nhận thức, tăng cường trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, nhất là người đứng đầu, tạo sự thống nhất cao trong toàn Đảng và đồng thuận trong xã hội về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung; khơi dậy mạnh mẽ ý thức trách nhiệm, khát vọng cống hiến, tinh thần đổi mới, hết lòng, hết sức vì nhân dân phục vụ của đội ngũ cán bộ”. Đây là sự quan tâm của Đảng, Nhà nước trong việc xây dựng cơ chế, chính sách, tạo điều kiện, khuyến khích, bảo vệ cán bộ mạnh dạn thực hiện “7 dám” (dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới, sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn thử thách và dám hành động vì lợi ích chung) vì sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, vì hạnh phúc của nhân dân.

Đi tìm căn nguyên của “bệnh sợ trách nhiệm”

Những năm qua, đội ngũ cán bộ, công chức

nói chung, lãnh đạo, quản lý các ngành, các cấp nói riêng đều rất tâm huyết, trách nhiệm cao, say mê sáng tạo, thậm chí “xé rào”, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung. Tuy nhiên, còn không ít cán bộ lãnh đạo, quản lý có biểu hiện chùn bước trước khó khăn, thách thức, sợ trách nhiệm, sợ sai, né tránh, đùn đẩy, chờ đợi... trong quá trình thực thi nhiệm vụ, nói một cách ngắn gọn là “bệnh sợ trách nhiệm”. Năm 2023 vừa qua, tại nhiều diễn đàn, nhất là trong một số phiên họp Quốc hội, trên các phương tiện thông tin đại chúng... đã có những ý kiến trao đổi, thảo luận, tranh luận về “bệnh sợ trách nhiệm” đồng thời đề xuất những giải pháp khắc phục. “Bệnh sợ trách nhiệm” thể hiện rõ nhất trên lĩnh vực đầu tư công, quản lý đất đai, bất động sản, mua sắm trang thiết bị khu vực công, giải quyết thủ tục hành chính đầu tư cho phát triển doanh nghiệp, cung ứng các dịch vụ trực tiếp liên quan đến người dân và doanh nghiệp...

Một số người đã phân loại những cán bộ mắc “bệnh sợ trách nhiệm” ở những mức độ nặng, nhẹ khác nhau. Nhẹ là do cán bộ trình độ, năng lực hạn chế, sợ sai, không dám hành động, do vậy muốn an toàn cho bản thân mà bàng quan, thờ ơ, có tư tưởng trung bình chủ nghĩa, không chí tiến thủ. Mức độ hai là những cán bộ rụt rè, do dự, dễ làm, khó bỏ, chờ đợi, ngại va chạm, lầy “im lặng là vàng” và chờ xin ý kiến mà không thấy rõ, không đề cao trách nhiệm cá nhân. Mức độ trầm trọng hơn của căn bệnh này là thấy việc gì có lợi cho mình, cho

nhóm lợi ích thì làm, vì vậy công việc bị bỏ bê cho “nước chảy bèo trôi”, công việc trì trệ, tồn đọng... Nguyên nhân mắc “bệnh sợ trách nhiệm” có nhiều, trong đó có trở ngại khách quan, do “vướng” vì cơ chế, chính sách, nhưng cái chính là do cán bộ lãnh đạo, quản lý ngại khó, ngại khổ, không dám vượt qua lằn ranh giữa quyền hạn, trách nhiệm để vì lợi ích chung. Hai nhiệm kỳ Đại hội Đảng vừa qua, công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực được Đảng, Nhà nước tiến hành quyết liệt, thường xuyên, “không có vùng cấm, không có ngoại lệ”, quy rõ trách nhiệm của người đứng đầu, cho nên không ít cán bộ lãnh đạo, quản lý e ngại, sợ sai phạm bị kỷ luật. Nhiều ý kiến cho rằng, “bệnh sợ trách nhiệm” là biểu hiện của “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, là suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, không dám hy sinh vì lợi ích chung, không quan tâm đến lợi ích của doanh nghiệp, người dân... Trong quá trình lãnh đạo, rèn luyện, xây dựng đội ngũ cán bộ, Bác Hồ chỉ ra nguồn gốc của “bệnh”, đó là biểu hiện trong suy nghĩ của một số người: *“Có lợi cho tôi thì tôi tích cực; không có lợi cho tôi thì tôi tiêu cực. Tôi muốn có địa vị cao, nhưng lại sợ trách nhiệm”*⁽¹⁾.

Không phải bây giờ chúng ta mới gọi tên được căn “bệnh sợ trách nhiệm” mà từ cách đây nửa thế kỷ, trong mục “Sinh hoạt tư tưởng”, Tạp chí Học tập số tháng 11-1973 bài viết “Bệnh sợ trách nhiệm” của tác giả Người Xây dựng (bút danh của đồng chí Nguyễn Phú Trọng, Tổng Bí thư BCH Trung ương Đảng hiện nay, khi đó là cán bộ Tiểu Ban Xây dựng Đảng, Tạp chí Học tập) đã chỉ rõ và phân tích sâu sắc căn bệnh này. Tác giả chỉ rõ bốn biểu hiện phổ biến của “bệnh sợ trách nhiệm”, đó là: 1) Những người làm việc cầm chừng cho đủ bản phận, cốt sao không phạm khuyết điểm. 2) Những người rụt rè, do dự khi giải quyết công việc, không phát biểu rõ ràng, dút khoát ý kiến của mình, không dám quyết đoán những

việc thuộc phạm vi trách nhiệm và quyền hạn được giao. 3) Những người lầy lý do làm việc tập thể, tôn trọng tập thể để dựa dẫm vào tập thể, việc lớn, việc nhỏ gì cũng đưa ra tập thể bàn, chờ ý kiến tập thể cho đỡ phiền. 4) Những người ngại va chạm với đồng chí trong đơn vị, với cấp trên và cả cấp dưới, không thẳng thắn phê bình những người vi phạm khuyết điểm, không đấu tranh chống những hiện tượng tiêu cực, những tư tưởng và việc làm trái với chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Tác giả khẳng định: Nguồn gốc chủ yếu của “bệnh sợ trách nhiệm” là chủ nghĩa cá nhân. Chính vì luôn luôn tính toán cho lợi ích cá nhân, bo bo bảo vệ mình mà mất dũng khí đấu tranh, thiếu hẳn “tinh thần trách nhiệm nghiêm túc, tính nguyên tắc trong khi giải quyết các vấn đề”. Tác giả kết luận: “Người nào sợ trách nhiệm không phải là một người lãnh đạo”. Về bản chất và cốt lõi, những nhận xét, đánh giá, kết luận trong bài viết của đồng chí Nguyễn Phú Trọng cách đây hơn nửa thế kỷ về “bệnh sợ trách nhiệm” rất đúng với nhận định của Đảng ta hiện nay, có chăng vì sự phát triển của thực tiễn cuộc sống cho nên khác về liều lượng và mức độ mà thôi.

Thuốc nào chữa “bệnh sợ trách nhiệm”?

Khi chúng ta đã “bắt mạch”, tìm đúng nguyên nhân của “bệnh sợ trách nhiệm” thì việc “kê đơn”, “bốc thuốc” không khó. Dưới đây là một số “liều thuốc” phòng, chống “bệnh” này:

Thứ nhất, phải nâng cao “sức đề kháng” của cơ thể. Trước hết và trên hết là ý thức tự rèn luyện, nâng cao cả thể trạng và tinh thần của mỗi cán bộ, đảng viên, nhất là đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các ngành, các cấp. “Thuốc” phòng, chống các bệnh xâm nhập vào cơ thể cán bộ nói chung và “bệnh sợ trách nhiệm” nói riêng là các nghị quyết, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Trong đó, coi trọng phòng, chống những biểu hiện “tự

diễn biến”, “tự chuyển hóa”, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, tham nhũng, tiêu cực. Cán bộ cần thường xuyên rèn luyện, tu dưỡng, học tập, làm theo tư tưởng, phong cách Hồ Chí Minh, tự soi, tự sửa.

Thứ hai, thể chế hóa cụ thể hơn nữa các nghị quyết, quy định, kết luận của Đảng, tức là tạo ra liều thuốc cho từng mức độ bệnh từ nhẹ đến nặng. Cụ thể là thể chế hóa nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách. Tập thể lãnh đạo đến đâu, cá nhân phụ trách như thế nào, nhiều khi chưa rõ. Phân rõ trách nhiệm của cá nhân thì những người mắc “bệnh sợ trách nhiệm” mới không thể ỷ lại, dựa dẫm, né tránh, đồng thời tập thể mới có cơ sở để kiểm tra, giám sát, quy trách nhiệm dễ dàng.

Thứ ba, Đảng và Nhà nước cần tiếp tục phân cấp, phân quyền mạnh mẽ hơn nữa. Sớm có những giải pháp toàn diện tháo gỡ những khó khăn, điểm “nghẽn”, nút thắt, sự chùng chèo trong chức năng, nhiệm vụ cho các bộ, ngành, địa phương về cơ chế, thể chế. Đây có thể coi là liều thuốc đặc trị tình trạng sợ sai, đùn đẩy, né tránh, chờ đợi..., vốn là những biểu hiện cụ

thể của “bệnh sợ trách nhiệm”.

Thứ tư, dựa vào nhân dân, trong đó cần cụ thể hóa phương châm “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng”, Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở, các quyết định về giám sát, phản biện xã hội, góp ý xây dựng tổ chức, cấp ủy đảng, chính quyền, cán bộ, đảng viên. Ở cơ sở, nơi có những “nút thắt”, “điểm nghẽn” gây ách tắc, cần dựa vào dân, phát huy sức mạnh, sáng kiến của nhân dân để giải quyết triệt để... Đây là thước đo xem cán bộ lãnh đạo, quản lý có mắc “bệnh sợ trách nhiệm” hay không.

Thứ năm, thường xuyên kiểm tra, giám sát, phát hiện, khen thưởng kịp thời những tập thể, cá nhân thực hiện, quyết tâm thực hiện “7 dám”. Đồng thời xử lý nghiêm, công khai, minh bạch những trường hợp đã biết về “bệnh sợ trách nhiệm” nhưng không chịu rèn luyện, phòng, chống nên mắc phải, cản trở sự phát triển của đơn vị, địa phương, đất nước □

(1) Hồ Chí Minh toàn tập, NXB CTQG, H.2011, tập 11, tr.467.

ĐOÀN KẾT LÀ GIÁ TRỊ...

(Tiếp theo trang 6)

“Đoàn kết, đoàn kết, đại đoàn kết,
Thành công, thành công, đại thành công”.

Đoàn kết là bản chất mang tính Người, là biểu hiện bản chất của một đảng cách mạng chân chính. Nếu ở C.Mác là: “Vô sản tất cả các nước, đoàn kết lại!”, V.I.Lê-nin và Quốc tế III là: “Vô sản và các dân tộc bị bức đoàn kết lại”, thì ở Hồ Chí Minh là: “Lao động tất cả các nước, đoàn kết lại!”⁽¹⁷⁾.

Đại hội XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam đã nêu rõ vấn đề đoàn kết với chủ đề: “Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; khơi dậy ý chí và quyết tâm phát triển đất nước, phát huy

sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc kết hợp với sức mạnh thời đại; tiếp tục đẩy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới; xây dựng và bảo vệ vững chắc Tổ quốc, giữ vững môi trường hòa bình, ổn định; phấn đấu để đến giữa thế kỷ XXI, nước ta trở thành một nước phát triển, theo định hướng XHCN” □

(1), (7), (13), (14), (15) C.Mác - Ph.Ăng-ghe-n, Tuyển tập, NXB Sự thật, H.1980, tập 1, tr.130, tr.136, tr.133, tr.135, tr.586. (2), (3), (4), (5) Săd, tập 5, tr.662, tr.44, tr.569, tr.136. (6), (8), (9), (10), (11), (16), (17) Hồ Chí Minh toàn tập, NXB CTQG, H.2011, tập 3, tr.168; tập 9, tr.412; tập 10, tr.453; tập 9, tr.244; tập 13, tr.119; tập 5, tr.289; tập 1, tr.496. (12) Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội Đảng thời kỳ đổi mới (Đại hội VI, VII, VIII, IX), NXB CTQG, H.2005, tr.494.

Lâm Đồng chú trọng nâng cao chất lượng ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÀ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ

NGUYỄN TRỌNG ÁNH ĐỒNG

Ủy viên BTV, Trưởng Ban Tổ chức Tỉnh ủy Lâm Đồng

Trong quá trình lãnh đạo, Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng chú trọng công tác quy hoạch, đào tạo, sử dụng cán bộ là người dân tộc thiểu số (DTTS). Nhờ đó, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người DTTS ngày càng được nâng cao về chất lượng, tăng về số lượng, góp phần xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, giữ vững khối đại đoàn kết dân tộc.

Những kết quả nổi bật

Là tỉnh khu vực nam Tây Nguyên, Lâm Đồng có 25,7% dân số là đồng bào DTTS với 47 dân tộc cùng sinh sống, chủ yếu là người dân tộc bản địa như: K'Ho, Mạ và một số dân tộc khác đến định cư như: Nùng, Tày, M'Nông, Mường... Thực hiện Kết luận số 65-KL/TW, ngày 30-10-2019 của Bộ Chính trị "Về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 24-NQ/TW của BCH Trung ương Đảng khóa IX về công tác dân tộc trong tình hình mới" và các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS, Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng chú trọng thực hiện nhằm hỗ trợ tích cực đồng bào DTTS trong phát triển kinh tế, giảm nghèo bền vững; phát triển giáo dục - đào tạo, y tế, văn hóa; phát triển nguồn nhân lực và xây dựng hệ thống chính trị vững mạnh. Đặc biệt là quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ người DTTS nhằm đạt chuẩn chức danh, nâng cao chất lượng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

Ưu tiên tuyển dụng

Giai đoạn 2016-2020, Lâm Đồng tuyển dụng 1.304 công chức, viên chức là người DTTS. Trong đó, công chức hành chính 41

người; viên chức trong các đơn vị sự nghiệp 1.080 người; cán bộ, công chức cấp xã 183 người. Đồng thời, triển khai thực hiện các đề án, dự án về phát triển đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS như: Dự án thí điểm tuyển chọn 600 trí thức trẻ có trình độ đại học tăng cường làm phó chủ tịch UBND xã thuộc 62 huyện nghèo, bố trí 5 trí thức trẻ có trình độ đại học làm phó chủ tịch UBND các xã thuộc huyện Đam Rông; Đề án thí điểm tuyển chọn 500 trí thức trẻ tình nguyện về các xã tham gia phát triển nông thôn, miền núi giai đoạn 2013-2020, bố trí 5 đội viên trí thức trẻ tình nguyện về các xã thuộc huyện Đam Rông được thi, xét chuyển thành công chức cấp huyện; Đề án tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng 50 trí thức trẻ là người dân tộc gốc Tây Nguyên tăng cường làm phó chủ tịch UBND các xã với 17 ứng viên được giới thiệu bầu cử, tuyển dụng vào các chức vụ cán bộ, công chức cấp xã.

Tính đến tháng 12-2023, tổng số cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS toàn tỉnh có 3.285/32.212 người, chiếm 10,20% so với tổng số biên chế. Trong đó, cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh có 957 người; cấp huyện 1.784 người; cấp xã 544 người. Đội ngũ cán

bộ người DTTS luôn được củng cố, kiện toàn, đóng góp tích cực vào sự phát triển của địa phương, bổ sung nguồn nhân lực, nhất là các huyện có đông đồng bào DTTS như: Di Linh, Đam Rông, Bảo Lâm, Lạc Dương...

Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng

Giai đoạn 2019-2023, Lâm Đồng đã đào tạo, bồi dưỡng cho 1.670 cán bộ, công chức là người DTTS. Trong đó, đào tạo lý luận chính trị cao cấp 38 đồng chí, trung cấp 116 đồng chí; quản lý nhà nước chương trình chuyên viên cao cấp 1 đồng chí, chuyên viên chính và tương đương 12 đồng chí, chuyên viên và tương đương 79 đồng chí; tin học 172 đồng chí; ngoại ngữ 7.362 đồng chí. Đào tạo trình độ chuyên môn đại học 21 đồng chí; tiến sỹ, thạc sỹ 72 đồng chí; bồi dưỡng tập huấn nghiệp vụ chuyên môn 797 đồng chí.

Thông qua đào tạo, bồi dưỡng, đến nay 100% cán bộ, công chức là người DTTS đạt chuẩn theo yêu cầu vị trí việc làm; trình độ, năng lực quản lý, điều hành chuyển biến tích cực. Nếu như trước đây, một số xã vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào DTTS của tỉnh hầu hết phải bố trí cán bộ người Kinh để cùng với cán bộ người DTTS xây dựng thôn, xã, thì hiện nay nhiều cán bộ chủ chốt người DTTS đã khá tự tin, chắc tay trong việc điều hành công việc của cấp ủy cấp huyện, cấp ủy hoặc chính quyền cấp xã, hạn chế việc phải cầm tay, chỉ việc như trước đây.

Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng xác định nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là người DTTS gắn với thực tiễn và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục nên các sở, ngành, địa phương, Trường Chính trị tỉnh hàng năm đều xây dựng đề án, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người DTTS. Đồng thời, các cấp ủy, địa phương, cơ quan, đơn vị đã tạo điều kiện cho cán bộ người DTTS tham gia các khóa học nâng cao trình độ nghiệp vụ chuyên môn, lý luận chính trị và kỹ năng quản lý.

Cán bộ, công chức người DTTS khi được cử đi học đều được hưởng chế độ riêng với mức chi trợ cấp đối với nữ là 25.000 đồng/ngày; nam là 20.000 đồng/ngày.

Đẩy mạnh bố trí, sử dụng cán bộ

Việc sử dụng cán bộ người DTTS được quan tâm và đạt kết quả tích cực. Tính đến tháng 12-2023, số lượng cán bộ là người DTTS được bầu cử, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý có tỷ lệ tương đối hợp lý. Nhiệm kỳ 2020-2025: Cán bộ người DTTS tham gia BCH Đảng bộ tỉnh 2/46 đồng chí, BTV tỉnh ủy 1/14 đồng chí; BCH đảng bộ cấp huyện 34 đồng chí, BTV cấp ủy huyện 7 đồng chí, phó bí thư 4 đồng chí; BCH đảng bộ cấp xã 80 đồng chí, BTV 27 đồng chí, thường trực đảng ủy 22 đồng chí. Nhiệm kỳ 2021-2026 có 1/7 đại biểu Quốc hội; HĐND cấp tỉnh có 14/66; HĐND cấp huyện có 67/396; HĐND cấp xã có 807/3.365. Lãnh đạo cấp sở 7; cấp huyện 20; cấp phòng 60; cấp cơ sở 318 đồng chí. Số cán bộ, công chức, viên chức người DTTS giữ ngạch, chức danh nghề nghiệp chuyên viên cao cấp và tương đương là 2 người, chuyên viên chính và tương đương là 58 người, chuyên viên và tương đương là 2.007 người, cán sự và tương đương là 1.218 người.

Qua việc bố trí, sử dụng cán bộ là người DTTS đã phát huy nhiều ưu điểm, nhất là lãnh đạo, điều hành phát triển kinh tế - xã hội. Một số cán bộ phát huy hiệu quả năng lực, sở trường như các huyện: Di Linh, Đam Rông, Bảo Lâm, Lạc Dương... Một số cơ sở thực hiện tốt như các xã: Lát, Đạ Nhim, Đạ Sar (huyện Lạc Dương); P'Ró, Tu Tra (huyện Đơn Dương); Phú Hội, N'Thôn Hạ, Tà Hine (huyện Đức Trọng); Gung Ré, Bảo Thuận, Tân Châu (huyện Di Linh); Lộc Bảo, Lộc Bắc (huyện Bảo Lâm); Đạ P'Loa (huyện Đạ Huoai); An Nhơn (huyện Đạ Tẻh); Phước Cát 2, Đồng Nai Thượng (huyện Cát Tiên); Đạ Long, Đạ Tông, Đạ M'Rông, Phi Liêng (huyện Đam Rông).

Một số hạn chế, yếu kém

Thứ nhất, nội dung và phương pháp đào tạo cán bộ người DTTS còn nhiều điểm chưa phù hợp, vừa thừa vừa thiếu và áp dụng một cách đại trà cho tất cả cán bộ là người DTTS, vùng đồng bào DTTS. Nội dung đào tạo mặc dù đã có cải tiến nhưng vẫn còn nặng về lý luận chung, chưa quan tâm đúng mức những nội dung cụ thể về kinh tế, xã hội, lịch sử... riêng biệt của địa phương, các nội dung về quản trị, hành chính, phương pháp phát triển tư duy, tổ chức phát triển cộng đồng, kỹ năng quản lý xã hội và xử lý tình huống phát sinh. Việc đào tạo mới, đào tạo lại, bồi dưỡng để tiếp tục củng cố, nâng cao năng lực, trình độ nghiệp vụ chuyên môn, các kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng làm việc còn hạn chế. Đào tạo cán bộ người DTTS theo chiến lược phát triển ngành, địa phương và từng dân tộc có ngành, lĩnh vực chưa thực hiện được; chưa khuyến khích được cán bộ người DTTS vượt qua những khó khăn, rào cản, tích cực học tập nâng cao trình độ để có thể đảm đương những vị trí hiện tại và cao hơn.

Thứ hai, theo Quyết định số 402/QĐ-TTg, ngày 14-3-2016 của Thủ tướng Chính phủ về “*Phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người DTTS trong thời kỳ mới*” thì hiện nay tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người DTTS tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng chưa đạt tỷ lệ so quy định (đạt 10,8%/12,97%). Trong đó, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người DTTS tham gia vào các cơ quan hành chính từ tỉnh đến huyện còn thấp, tỷ lệ viên chức người DTTS giữ chức danh lãnh đạo, quản lý trong các đơn vị sự nghiệp cấp huyện chưa đạt tỷ lệ tối thiểu theo quy định. Cơ cấu, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS chưa đồng đều ở các cấp, giữa các cơ quan đảng, nhà nước, các ngành... càng ở cấp cao, số lượng, tỷ lệ cán bộ người DTTS càng thấp. Một số cấp ủy, cơ

quan, địa phương, đơn vị khi xem xét việc đề bạt cán bộ người DTTS chưa chú ý đến yêu cầu diu dặt, đào tạo, chưa vận dụng tiêu chuẩn đúng vào tình hình thực tế của công tác cán bộ để cân nhắc, bố trí. Một số trường hợp sử dụng chưa nhìn thấy chiều hướng phát huy hết ưu điểm của cán bộ, chỉ nhìn nhận, chê trách nhược điểm, đòi hỏi cao nhưng thiếu chú ý giúp đỡ, đào tạo, bồi dưỡng.

Những hạn chế, yếu kém trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân. Cơ bản là công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ người DTTS chưa thực sự gắn với nhu cầu thực tế. Ở một số chuyên ngành thiếu cán bộ nhưng không có nguồn để tuyển dụng như bác sĩ, kinh tế, kỹ thuật...; chưa có quy định cụ thể về ưu tiên tuyển dụng, đặc cách đối với đối tượng là DTTS rất ít người. Tình trạng sinh viên được cử đi đào tạo theo chế độ cử tuyển hoặc tạo nguồn sau khi tốt nghiệp không được bố trí việc làm vẫn còn; một số cấp ủy, chính quyền địa phương chưa thật sự quan tâm đến việc thu hút, tuyển dụng đội ngũ cán bộ người DTTS. Giai đoạn 2021 đến 5-2023, theo kế hoạch tuyển dụng công chức từ cấp huyện trở lên, toàn tỉnh có 17/234 chỉ tiêu ưu tiên tuyển dụng đối với người DTTS; có 65 người DTTS đăng ký, có 6 thí sinh trúng tuyển, còn 11 chỉ tiêu không tuyển dụng được.

Giải pháp trước mắt và lâu dài

Một là, các cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị khắc phục những hạn chế, khuyết điểm; triển khai thực hiện hiệu quả Kết luận số 65-KL/TW, ngày 30-10-2019 của Bộ Chính trị “*Về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 24-NQ/TW của BCH Trung ương Đảng khóa IX về công tác dân tộc trong tình hình mới*” và các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS có phẩm chất và năng lực đáp

(Xem tiếp trang 41)

Thành phố Gia Nghĩa: THÀNH QUẢ TỪ QUYẾT TÂM VÀ KHÁT VỌNG VƯƠN LÊN

NGUYỄN KHÁNH HÒA

Đắk Nông là tỉnh cuối cùng trong cả nước thành lập thành phố trực thuộc tỉnh nên Gia Nghĩa là thành phố trẻ nhất, mới gần 5 tuổi. Từ một đô thị nhỏ bé, hạ tầng thấp kém Gia Nghĩa đã và đang kiến thiết một không gian rộng mở, khoáng đạt với những kiến trúc hạ tầng khang trang, đồng bộ, tạo nên vóc dáng của một đô thị trẻ vươn mình trời đất, có nhiều khát vọng và tiềm năng.

Những thành tựu nổi bật

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XII, nhiệm kỳ 2020-2025, với tinh thần chủ động, quyết liệt, Đảng bộ, chính quyền thành phố đã có nhiều đổi mới, sáng tạo, linh hoạt trong chỉ đạo, điều hành, tạo chuyển biến mới, hiệu quả trong thực hiện nhiệm vụ chính trị, giành những kết quả nổi bật, đạt và vượt 31/43 chỉ tiêu đề ra.

Từ đầu nhiệm kỳ đến nay, BCH Đảng bộ, BTV Thành ủy đã ban hành nhiều nghị quyết, chương trình và văn bản quan trọng để triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội XII Đảng bộ tỉnh. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XII phù hợp với thực tiễn, đã và đang đi nhanh vào cuộc sống.

Với tinh thần đổi mới, không ngừng sáng tạo cho thấy sự chủ động, dám làm vì dân của Đảng bộ thành phố để vươn lên, bứt phá. Dấu ấn nổi bật là triển khai thành công 5 nhiệm vụ trọng tâm, 4 khâu đột phá và các nhóm nhiệm vụ, giải pháp được lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện thông suốt, đồng bộ, linh hoạt, quyết liệt ngay từ đầu nhiệm kỳ. Vì vậy, kinh tế tăng trưởng khá, khẳng định vai trò là trung tâm kinh tế - xã hội của tỉnh Đắk Nông. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng hướng, phù hợp với quá trình đô thị hóa và tiềm năng, lợi thế; hạ tầng

đô thị không ngừng đổi mới, khang trang, sạch, đẹp với 96% đường phố có cây xanh, 100% dân số được sử dụng nước sạch, 100% đường đô thị và 66% đường nông thôn được cứng hóa, 100% số hộ được dùng điện lưới quốc gia, 75% xã, phường đạt chuẩn quốc gia về y tế; quốc phòng - an ninh được giữ vững; tỷ lệ hộ nghèo còn 0,47% là một kỳ tích của hệ thống chính trị những năm qua. Gia Nghĩa đã hoàn thành xây dựng nông thôn mới (NTM) và tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng NTM nâng cao, NTM kiểu mẫu.

Trong hành trình phát triển, Gia Nghĩa xác định không chỉ tăng trưởng kinh tế một cách đơn thuần mà còn phải gắn liền với xây dựng xã hội nhân ái, nghĩa tình trong từng chính sách, trong từng bước đi. Công tác an sinh xã hội luôn luôn được chú trọng, các phong trào tương thân, tương ái tiếp tục được phát động rộng rãi, đồng bộ và thực chất.

Cùng với phát triển kinh tế - xã hội, công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị được tăng cường và đạt nhiều kết quả quan trọng, góp phần không ngừng nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng. Từ năm 2020 đến nay, hằng năm Thành phố có 20% TCCSĐ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, không có TCCSĐ yếu kém; trên 37% đảng bộ xã,

phường hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; 17,3% chi bộ trực thuộc đảng ủy cơ sở hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; gần 95% đảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ. Từ năm 2020 đến 2023, Đảng bộ thành phố luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ, trong đó năm 2022 hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Đặc biệt, công tác phát triển đảng viên được chú trọng với trên 150 đảng viên mới kết nạp từ đầu nhiệm kỳ đến nay, nâng tổng số đảng viên toàn Đảng bộ lên trên 2.800 đồng chí. Đến nay, Đảng bộ có 40 TCCSĐ, 100% thôn, bon, tổ dân phố có chi bộ. Chất lượng sinh hoạt chi bộ được nâng lên, các TCCSĐ luôn giữ vững và phát huy vai trò hạt nhân chính trị ở cơ sở.

Đạt được những kết quả trên, nguyên nhân cốt lõi có thể thấy rõ là nội bộ đoàn kết, thống nhất từ trong Thường trực, BTV Thành ủy, BCH Đảng bộ thành phố, lan tỏa xuống cấp cơ sở. Sự đoàn kết, thống nhất đó được biểu thị bằng các quyết sách, quyết tâm chính trị trong việc tập trung giải quyết các điểm nghẽn, nút thắt các vấn đề trọng yếu phục vụ quá trình phát triển kinh tế - xã hội; tạo ra những thay đổi tích cực trong lãnh đạo, chỉ đạo có trọng tâm, trọng điểm, chủ động, quyết liệt trong từng nhiệm vụ.

Có thể khẳng định, những thành tựu phát triển kinh tế - xã hội mà Gia Nghĩa đạt được thời gian qua có dấu ấn đậm nét của việc đổi mới tư duy, xác định tầm nhìn trong chủ trương và hành động, khơi thông, giải phóng tối đa các nguồn lực, vun đắp và nuôi dưỡng tâm huyết, khát vọng vươn lên như chưa bao giờ vui cạn của một thành phố trẻ. Để có được những thành tựu vượt bậc đó, Đảng bộ thành phố luôn trân trọng, kế thừa, phát huy quyết tâm của các thế hệ đi trước. Đội ngũ cán bộ biết kiến tạo, lo trước, nghĩ sau, cùng nhau hợp sức vượt trước thời gian, xây dựng thành phố phát triển đồng bộ, hài hòa theo lộ trình bài

bản, căn cơ.

Công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị được triển khai quy củ, có nhiều cách làm mới, có 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.

Tiếp đà thắng lợi, phát triển Thành phố theo hướng đô thị thông minh, giàu bản sắc

Trên hành trình đi tới, đồng chí Võ Phạm Xuân Lâm, Ủy viên BTV Tỉnh ủy, Bí thư Thành ủy, Chủ tịch HĐND thành phố khẳng định: “*Gia Nghĩa tiếp tục chủ động biến tiềm năng thành nguồn lực, hóa giải các thách thức, năng động, tự lực, tự cường với tinh thần nhất quán, xuyên suốt: Đoàn kết, đổi mới, hành động, không nói khó, không bàn lùi, chủ động xử lý những vướng mắc, khó khăn, những điểm nghẽn để vươn lên*”.

Theo đó, định hình không gian phát triển đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, Gia Nghĩa không chỉ vươn lên vị thế mới, mà còn khẳng định vai trò năng động của vùng đất trung tâm tỉnh Đắk Nông. Tập trung chuyển đổi phương thức 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 đô thị, NTM nâng cao, kiểu mẫu; 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, bảo đảm an sinh, tiến bộ, công bằng xã hội, không ngừng nâng cao chất lượng sống cho nhân dân.

Tại Lễ công bố quyết định thành lập TP. Gia Nghĩa ngày 15-1-2020, Phó Chủ tịch nước Đặng Thị Ngọc Thịnh nêu rõ: “*Đắk Nông nằm trên tuyến kết nối giữa các tỉnh Tây Nguyên với vùng Đông Nam Bộ và kinh tế phía Nam nên có rất nhiều thuận lợi. Trong đó, TP. Gia Nghĩa với vai trò là đô thị trung tâm, kết nối*

tạo động lực phát triển kinh tế - xã hội, gìn giữ bản sắc văn hóa. Hy vọng từ niềm vui và khát vọng ấy, mong rằng Gia Nghĩa nhanh chóng trở thành một trong những đô thị hiện đại trong tương lai gần...”.

Các chuyên gia nhận định, Gia Nghĩa có đầy đủ cơ sở để phát triển thành đô thị xanh, đô thị thông minh trên cơ sở phân bổ, sử dụng hiệu quả nguồn lực và có chiến lược phát triển hợp lý. Sở hữu gần 40% diện tích cây xanh và mặt nước, thành phố này đang là mơ ước của nhiều địa phương trong xây dựng một đô thị xanh, bền vững, văn minh, hiện đại. Với truyền thống lịch sử hào hùng, kế thừa những thành quả đạt được trong chặng đường 20 năm kể từ khi Đắk Nông được tái lập, gần 5 năm trở thành thành phố, Gia Nghĩa đang dần biến những mục tiêu, khát vọng thành hiện thực, xứng tầm là đô thị hạt nhân, làm động lực phát triển cho các tiểu vùng tỉnh Đắk Nông. Với tư duy phát triển dài

hạn và đội ngũ lãnh đạo tâm huyết, dám làm vì dân, chắc chắn Gia Nghĩa sẽ giành được những kỳ vọng đặt ra như mong đợi.

Mai đây, khi đường bộ cao tốc Gia Nghĩa - Chơn Thành và Gia Nghĩa - Buôn Ma Thuột thông tuyến chạy qua, một tiền đề mới sẽ được mở ra, Gia Nghĩa sẽ vươn mình, bật dậy những tiềm năng còn đắm vùi trong lòng đất, chuyển biến mạnh mẽ diện mạo đô thị, nông thôn, tiến kịp những vùng quê trù phú, lan tỏa và hội nhập.

Có thể nhìn rõ ở thành phố trẻ Gia Nghĩa đang diễn ra “cuộc cách mạng” khơi dòng, hợp sức trí tuệ của đội ngũ cán bộ để chủ trương, nghị quyết được biến thành thực tiễn. Tinh thần “Đoàn kết, đổi mới, khát vọng” được khởi xướng, thúc đẩy từ đội ngũ cán bộ của Thành phố với bao trăn trở, tâm huyết đã và đang thấp lên ngọn lửa sáng tạo, khơi lên khát vọng trên cao nguyên Mơ Nông nắng gió, ân tình... □

CHIẾN THẮNG VĨ ĐẠI...

(Tiếp theo trang 10)

nước phồn vinh, hạnh phúc. Đại hội XIII của Đảng khẳng định: “Bảo vệ độc lập, chủ quyền, thống nhất, toàn vẹn lãnh thổ, giữ vững môi trường hòa bình, ổn định và thích ứng với biến đổi khí hậu là yêu cầu cấp thiết, đồng thời là những thách thức rất lớn đối với nước ta trong thời gian tới”⁽¹²⁾. Do đó, cần “Tập trung khơi dậy mạnh mẽ tinh thần yêu nước, niềm tự hào, ý chí tự cường, lòng nhân ái, tinh thần đoàn kết, đồng thuận xã hội và khát vọng phát triển đất nước của toàn dân tộc”⁽¹³⁾. 70 năm trôi qua, nhưng Chiến thắng Điện Biên Phủ vẫn là nguồn cổ vũ, động viên tinh thần to lớn của nhân dân Việt Nam trong công cuộc xây dựng và bảo vệ vững chắc Tổ quốc □

(1) Võ Nguyên Giáp, *Điện Biên Phủ*, NXB CTQG, H.1994, tr.252. (2) *Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện*

Đảng toàn tập, tập 15, NXB CTQG, H.2021, tr.88. (3) Ban Khoa học xã hội Việt Nam - Viện Sử học, Mấy vấn đề về chiến thắng lịch sử Điện Biên Phủ, NXB Khoa học xã hội, H.1985, tr.99. (4) Trương Mai Hương (2011), “Thanh niên xung phong miền Bắc trong cuộc kháng chiến chống Mỹ, cứu nước những năm 1965-1975”, Luận án tiến sĩ Lịch sử, Viện Lịch sử quân sự Việt Nam, tr.33. (5) Báo Nhân Dân, số ra ngày 7-5-1964. (6), (10) Hồ Chí Minh toàn tập, NXB CTQG, H.2011, tập 5, tr.178-179; tr.5-6. (7) Chiến thắng Điện Biên Phủ, sức mạnh đại đoàn kết dân tộc - Bài học và giá trị lịch sử, NXB Quân đội nhân dân, H.2009, tr.3. (8) Điện Biên Phủ - Hợp tuyển công trình khoa học, NXB CTQG, H.2005, tr.364. (9) Võ Nguyên Giáp, Chiến tranh giải phóng và chiến tranh giữ nước, NXB Quân đội nhân dân, H.1974, tr.158-159. (11) Rô-bốt S.Mác Na-ma-ra, Nhìn lại quá khứ, Tán thâm kịch và những bài học về Việt Nam, NXB CTQG, H.1995, tr.316-317. (12), (13) Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1, NXB CTQGST, H.2021, tr.108; tr.47.

TP. Hồ Chí Minh tiếp tục đổi mới mạnh mẽ CÔNG TÁC KIỂM TRA, GIÁM SÁT VÀ KỶ LUẬT CỦA ĐẢNG

ĐINH THÀNH

Thời gian qua, cùng với việc tập trung triển khai các nghị quyết, nhất là Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24-6-2023 của Quốc hội “Về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển TP. Hồ Chí Minh”, các cấp ủy đảng của Thành phố luôn chú trọng làm tốt công tác xây dựng Đảng. Trong đó, công tác kiểm tra, giám sát tiếp tục có sự đổi mới mạnh mẽ, toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm, chất lượng, hiệu quả được nâng lên, góp phần tích cực vào thành công của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, giữ vững kỷ luật, kỷ cương của Đảng.

Thực hiện tốt phương châm “giám sát mở rộng, kiểm tra có trọng tâm, trọng điểm”

Ngay từ đầu năm, BTV Thành ủy TP. Hồ Chí Minh đã ban hành các chương trình, kế hoạch, nghị quyết, chỉ thị để lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các quy định, hướng dẫn mới của Trung ương, Ủy ban Kiểm tra Trung ương về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng. Trên cơ sở đó, các cấp ủy, ủy ban kiểm tra cấp ủy trực thuộc chủ động xây dựng chương trình kiểm tra, giám sát, các quy định, hướng dẫn của cấp mình và triển khai thực hiện hiệu quả; lãnh đạo, chỉ đạo Ủy ban Kiểm tra Thành ủy, các cơ quan, tổ chức có liên quan quyết liệt kiểm tra, xem xét, xử lý kịp thời, dứt điểm, nghiêm minh các tổ chức đảng, đảng viên vi phạm trong các vụ việc, vụ án thuộc diện Ban Chỉ đạo Trung ương về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, Ban Chỉ đạo phòng, chống tham nhũng, tiêu cực thành phố và Ủy ban Kiểm tra Trung ương chỉ đạo, xử lý.

Đảng bộ thành phố tăng cường xây dựng các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của

Đảng và công tác tuyên truyền, quán triệt việc thực hiện tốt công tác này. Ủy ban Kiểm tra Thành ủy và ủy ban kiểm tra các cấp ủy đã tham mưu cấp ủy tổ chức phổ biến, nghiên cứu, quán triệt đầy đủ, kịp thời các nghị quyết, chỉ thị, kết luận, quyết định, quy định, hướng dẫn mới của BCH Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và Ủy ban Kiểm tra Trung ương về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng. Đồng thời, tăng cường ban hành thông cáo báo chí sau các kỳ họp của Ủy ban Kiểm tra Thành ủy, ủy ban kiểm tra các cấp ủy, nhất là kỳ họp có nội dung liên quan đến các đảng viên vi phạm pháp luật trong các vụ việc, vụ án xảy ra trên địa bàn Thành phố; đẩy mạnh công tác viết tin, bài, hỏi - đáp về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng. Qua đó, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức cho cấp ủy, tổ chức đảng, ủy ban kiểm tra các cấp, cán bộ, đảng viên và nhân dân về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng, nâng cao tính giáo dục, ngăn ngừa vi phạm, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, từ đó góp phần định

hướng dư luận xã hội, tạo sự đoàn kết, thống nhất trong Đảng và sự đồng thuận trong xã hội.

Ủy ban Kiểm tra Thành ủy và ủy ban kiểm tra các cấp ủy tập trung tham mưu, xây dựng một số văn bản quan trọng trình BTV Thành ủy, như: Quy trình giải quyết khiếu nại, kỷ luật Đảng của BCH Đảng bộ thành phố; Quy trình kiểm tra, giám sát của chi bộ; rà soát, sửa đổi, bổ sung 11 quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Thành ủy với các đơn vị trong việc thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng...

Ủy ban Kiểm tra Thành ủy chủ động tham mưu với BTV Thành ủy xây dựng Kế hoạch kiểm tra, giám sát việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện Nghị quyết số 98/2023/QH15 của Quốc hội; thành lập Đoàn kiểm tra việc lãnh đạo, chỉ đạo công tác tuyên truyền, quán triệt, xây dựng các chương trình, đề án, kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 98/2023/QH15 và việc triển khai, tổ chức thực hiện một số nội dung đã được HĐND thành phố thông qua.

Thực hiện tốt phương châm “giám sát mở rộng, kiểm tra có trọng tâm, trọng điểm”, Thành ủy, BTV Thành ủy và cấp ủy các cấp trực thuộc Thành ủy tập trung kiểm tra, giám sát chuyên đề; kiểm tra, giám sát việc thực hiện 51 chương trình, đề án, nhiệm vụ trọng tâm phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh. Trong đó, cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã chỉ đạo thực hiện tập trung giám sát chuyên đề đối với những địa bàn, lĩnh vực dễ phát sinh tiêu cực, sai phạm; tăng cường kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm; từ đó đã khắc phục được hơn 90% hạn chế, khuyết điểm sau các cuộc kiểm tra, giám sát...

Năm 2023, BTV Thành ủy thành lập 2 đoàn giám sát, tiến hành giám sát đối với 8 tổ chức đảng, 3 đảng viên; thành lập 5 đoàn kiểm tra, tiến hành kiểm tra đối với 27 tổ chức đảng, 12 đảng viên; thành lập Tổ công tác thực hiện tự kiểm tra việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực

hiện Quy chế làm việc của Thành ủy, BTV Thành ủy, Thường trực Thành ủy khóa XI, nhiệm kỳ 2020-2025. BTV Thành ủy và cấp ủy các cấp đã tiến hành kiểm tra đối với 1.819 tổ chức đảng (giảm 81 tổ chức đảng so với năm 2022) và 3.686 đảng viên (tăng 1.234 đảng viên so với năm 2022), bao gồm 1.494 cấp ủy viên các cấp. Thực hiện giám sát đối với 1.761 tổ chức đảng (tăng 51 tổ chức đảng so với năm 2022) và 3.915 đảng viên (tăng 1.463 đảng viên so với năm 2022), bao gồm 1.642 cấp ủy viên; trong đó, BTV Thành ủy hoàn thành giám sát đối với 8 tổ chức đảng và 3 đảng viên. Qua kiểm tra, kết luận có 50 tổ chức đảng, 76 đảng viên mắc vi phạm, khuyết điểm. Đã tiến hành kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm đối với 11 tổ chức đảng và 24 đảng viên, trong đó có 11 cấp ủy viên. Qua kiểm tra, kết luận có 2 tổ chức đảng và 10 đảng viên vi phạm, thi hành kỷ luật 1 tổ chức đảng và 5 đảng viên. Ngoài ra, đã thi hành kỷ luật đối với 14 tổ chức đảng (khiển trách 7, cảnh cáo 7), giảm 2 so với năm 2022 và thi hành kỷ luật đối với 302 đảng viên (khiển trách 200, cảnh cáo 67, cách chức 9, khai trừ 26), tăng 5 đảng viên so với năm 2022. Cùng với đó, đã xem xét, giải quyết khiếu nại và kỷ luật đảng đối với 6 trường hợp (giảm 1 so với năm 2022).

Đối với công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng của Ủy ban Kiểm tra Thành ủy và ủy ban kiểm tra cấp ủy các cấp trực thuộc Thành ủy, cùng với thực hiện chức năng tham mưu cho cấp ủy và nhiệm vụ cấp ủy giao, các đơn vị đã thực hiện tốt nhiệm vụ theo quy định của Điều lệ Đảng. Cụ thể, Ủy ban Kiểm tra Thành ủy và ủy ban kiểm tra các cấp ủy đã kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm đối với 386 tổ chức đảng và 615 đảng viên, trong đó có 282 cấp ủy viên (tăng 63 tổ chức đảng và 118 đảng viên so với năm 2022). Qua kiểm tra, kết luận có 250/386 tổ chức đảng vi phạm và 411/615 đảng viên vi phạm; thi hành kỷ luật đối với 15

tổ chức đảng và 147 đảng viên. Ủy ban kiểm tra các cấp ủy tiến hành kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát đối với 1.565 tổ chức đảng (tăng 8 so với năm 2022); sau kiểm tra đã thi hành kỷ luật đối với 139 tổ chức đảng (tăng 65 tổ chức đảng so với năm 2022). Trong đó, Ủy ban Kiểm tra Thành ủy kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và kiểm tra việc thi hành kỷ luật đối với 10/10 tổ chức đảng. Ủy ban kiểm tra các cấp ủy tiến hành giám sát chuyên đề đối với 1.581 tổ chức đảng và 1.592 đảng viên (giảm 10 tổ chức đảng, tăng 1 đảng viên so với năm 2022), trong đó có 1.346 cấp ủy viên. Qua giám sát, kết luận có 81/1.581 tổ chức đảng và 77/1.592 đảng viên có vi phạm, khuyết điểm. Trong đó, chuyển sang kiểm tra 5/81 tổ chức đảng và 3/77 đảng viên có dấu hiệu vi phạm. Ủy ban kiểm tra các cấp ủy đã thi hành kỷ luật 5 tổ chức đảng (tăng 2 với năm 2022) bằng hình thức khiển trách và kỷ luật 234 đảng viên (khiển trách 91, cảnh cáo 40, cách chức 2, khai trừ 101), giảm 6 đảng viên so với năm 2022.

Năm 2023, Ngành Kiểm tra Đảng của Đảng bộ thành phố đã tiếp tục quyết liệt xem xét, đề nghị, xử lý nghiêm minh các tổ chức đảng, đảng viên vi phạm pháp luật. Cụ thể, bám sát chỉ đạo của Trung ương, Ủy ban Kiểm tra Thành ủy và ủy ban kiểm tra các cấp ủy đã tăng cường phối hợp với các cơ quan điều tra, truy tố xem xét, xử lý nghiêm minh, đồng bộ cả về kỷ luật đảng, kỷ luật chính quyền và xử lý pháp luật đối với các tập thể, cá nhân có vi phạm, đặc biệt là các tổ chức đảng, đảng viên có liên quan đến các vụ việc, vụ án thuộc diện Ban Chỉ đạo Trung ương về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, Ban Chỉ đạo về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực thành phố và Ủy ban Kiểm tra Trung ương chỉ đạo xử lý tại một số đơn vị, như: Tổng Công ty Công nghiệp Sài Gòn, Tổng Công ty Địa ốc Sài Gòn, Cục Thuế thành phố, Trung tâm Công nghệ sinh học thuộc Sở Nông

ng nghiệp và Phát triển nông thôn... Sau khi xem xét, xử lý, kịp thời công khai kết quả trên các phương tiện thông tin đại chúng để góp phần phát huy hiệu quả, tác dụng phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực, tạo sự đồng thuận, ủng hộ của nhân dân và hiệu ứng tích cực trong xã hội.

Tập trung thực hiện nhiệm vụ mới do Trung ương, BTV Thành ủy giao, Ủy ban Kiểm tra Thành ủy và ủy ban kiểm tra các cấp đã triển khai quy trình kiểm tra, giám sát liên quan đến bản kê khai tài sản, thu nhập đối với các trường hợp cán bộ diện cấp ủy các cấp quản lý và người có nghĩa vụ kê khai tài sản, thu nhập theo Quyết định số 56-QĐ/TW ngày 8-2-2022 của Bộ Chính trị. Theo đó, Ủy ban Kiểm tra Thành ủy đã xây dựng Kế hoạch xác minh tài sản, thu nhập và tổ chức bóc thăm lựa chọn người được xác minh tài sản, thu nhập năm 2023...

Chủ động triển khai, thực hiện hiệu quả chương trình kiểm tra, giám sát năm 2024

Theo đồng chí Dương Ngọc Hải, Ủy viên BTV Thành ủy, Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra Thành ủy TP. Hồ Chí Minh, chủ đề hành động của Thành phố năm 2024 là “Quyết tâm thực hiện hiệu quả Chuyên đề số và Nghị quyết số 98/2023/QH15 của Quốc hội” và đề ra 18 chỉ tiêu về kinh tế - xã hội để thực hiện. Để góp phần thực hiện thành công chủ đề này cũng như tiếp tục thực hiện tốt các chỉ tiêu, nhiệm vụ trọng tâm mà Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XI và nghị quyết đại hội đảng bộ các cấp đã đề ra, Ngành Kiểm tra Đảng của Đảng bộ thành phố tiếp tục quán triệt, triển khai và tổ chức thực hiện có hiệu quả các nghị quyết, kết luận của Trung ương, Thành ủy, BTV Thành ủy về công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị, đặc biệt là các văn bản mới về công tác kiểm tra, giám sát, công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực...; tiếp tục nâng cao nhận thức, trách nhiệm và quyết tâm chính trị của các cấp ủy, tổ chức đảng, đảng viên, nhất là người

đứng đầu đối với công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng; thường xuyên quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, tạo điều kiện thuận lợi giúp ủy ban kiểm tra các cấp thực hiện tốt các nhiệm vụ theo quy định.

Ngành Kiểm tra Đảng của Đảng bộ thành phố chủ động triển khai, thực hiện hiệu quả chương trình kiểm tra, giám sát năm 2024; phân công và đề cao trách nhiệm cá nhân thành viên cấp ủy, ủy viên ủy ban kiểm tra phụ trách địa bàn, lĩnh vực; tăng cường nắm tình hình thông tin dư luận, đơn thư, phản ánh, tố cáo để tiến hành kiểm tra tổ chức đảng, đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm ở tất cả các ngành, lĩnh vực; chú trọng xem xét vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu nhằm tránh tình trạng bao che, tiếp tay cho các sai phạm tại địa phương, cơ quan, đơn vị. Tiếp tục thực hiện tốt việc tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát trong toàn hệ thống chính trị thành phố; rà soát, sắp xếp nội dung, đối tượng và thời gian kiểm tra, thanh tra, giám sát phù hợp với tình hình thực tế, bảo đảm tiến độ, hạn chế thấp nhất sự chồng chéo, trùng lặp trong quá trình triển khai thực hiện.

Ngành Kiểm tra Đảng của Đảng bộ thành phố đã tập trung tham mưu, giúp cấp ủy tăng cường kiểm tra, giám sát đối với cấp ủy viên cùng cấp, người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, nhất là ở những lĩnh vực, địa bàn dễ phát sinh tiêu cực, sai phạm, có nhiều đơn thư phản ánh, tố cáo; tăng cường thực hiện công tác giám sát thường xuyên, kết hợp giám sát chuyên đề để phòng ngừa vi phạm, không để vi phạm nhỏ trở thành vi phạm lớn, khó khắc phục, dễ gây ra “điểm nóng”. Ủy ban Kiểm tra Thành ủy khẩn trương tham mưu với BTV Thành ủy ban hành Quy định về cơ chế tự kiểm tra để phòng, chống, ngăn ngừa vi phạm của các cấp ủy, người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng thuộc Đảng bộ thành phố.

Ủy ban Kiểm tra Thành ủy và ủy ban kiểm

tra các cấp ủy tiếp tục tăng cường chỉ đạo, hướng dẫn đối với ủy ban kiểm tra cấp dưới trong công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng. Tăng cường phối hợp với các cơ quan, tổ chức, đơn vị, các cơ quan thanh tra, điều tra, kiểm sát, tòa án cùng cấp về các nội dung có liên quan đến công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng. Tham mưu với cấp ủy xem xét, xử lý theo thẩm quyền kịp thời, nghiêm minh đối với các tổ chức đảng, đảng viên vi phạm trong các vụ việc, vụ án theo quy định. Đồng thời, thường xuyên trao đổi, cung cấp thông tin giữa ủy ban kiểm tra cấp ủy với mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội nhằm phục vụ và nâng cao hiệu quả công tác giám sát.

Năm 2024, Ngành Kiểm tra Đảng của Đảng bộ TP. Hồ Chí Minh tiếp tục củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy, nhân sự của ủy ban kiểm tra, cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, bảo đảm tốt các chế độ, chính sách đối với cán bộ làm công tác kiểm tra đảng. Tập trung sắp xếp, kiện toàn nhân sự Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Thành ủy theo Quy định số 137-QĐ/TW ngày 1-12-2023 của Ban Bí thư “về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương”. Đồng thời, thực hiện tốt công tác cán bộ theo Kết luận số 23-KL/TW ngày 10-12-2021 của Ban Bí thư “về tiếp tục đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ kiểm tra các cấp sang công tác ở các ngành, các cấp và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các ngành, các cấp về làm công tác kiểm tra, giám sát của Đảng”; quan tâm tổ chức, tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ kiểm tra, nhất là cán bộ ở cấp cơ sở có đủ phẩm chất, năng lực, bản lĩnh, trình độ nghiệp vụ chuyên môn để đáp ứng ngày càng cao nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng trong thời kỳ mới □

Khúc hoan ca Chư Mom Ray trên biên giới

LÊ TRÂM ANH

Thật khó để gặp được Trần Xuân Thịnh bởi anh thường xuống các nông trường, đến từng lô cao su để chỉ đạo sản xuất. Hễ không có họp hành gì là anh lại “nhảy” đi cơ sở, đến với anh em công nhân khu vực biên giới. Tác phong sâu sát, cụ thể, nét mặt nghiêm nghị nhưng hồn hậu, cách điều hành dân chủ mà quyết đoán đã để lại những dấu ấn đậm nét của Trần Xuân Thịnh trên cương vị Bí thư Đảng ủy, Tổng Giám đốc Công ty Cao su Chư Mom Ray.

Đạp bằng gian khó, gieo dựng mầm xanh

Từ một vùng rừng núi hoang vu, vắng bóng người trên dải đất giáp nước bạn Căm-pu-chia, nơi “bom cây, đạn sỏi” xưa, với lao động sáng tạo và lòng quả cảm, lớp lớp cán bộ, công nhân Công ty Cao su Chư Mom Ray đã cải biến, dựng xây vùng biên giới huyện Ia H'Drai, tỉnh Kon Tum này thành một vùng quê xanh thắm cao su, bạt ngàn hoa trái... Trong hành trình mở đất dựng nghiệp, Công ty đã trải qua nhiều thăng trầm nhưng với quyết tâm không chùn bước, kế thừa thành tựu của nhiều thế hệ, Tổng Giám đốc Trần Xuân Thịnh cùng với cấp ủy, Ban lãnh đạo Công ty xốc lại đội ngũ, đề ra nhiều giải pháp hữu hiệu để lãnh đạo sản xuất - kinh doanh hiệu quả trên đất rừng biên giới.

Công ty Cao su Chư Mom Ray có gần 1.200 cán bộ, đảng viên, công nhân, trong đó, người dân tộc thiểu số chiếm gần 75% (chủ yếu là đồng bào các dân tộc Mường, Thái, Tày, Nùng) từ một số tỉnh phía Bắc vào lập nghiệp và hàng nghìn lao động (nhận khoán hộ tới 5.142 ha cao su) trải dài khu vực biên giới Ia H'Drai, với 4 nông trường, 1 xí nghiệp chế biến mủ cao su. “Đây là cả “núi” việc mà người đứng đầu doanh nghiệp phải lo; chủ

trương, giải pháp lệch đi một tý là ảnh hưởng lớn đến cuộc sống của hàng nghìn người và ngược lại”, anh Thịnh tâm sự.

Đồng chí Phạm Duy Vương, Phó Tổng Giám đốc Công ty Cao su Chư Mom Ray nhớ lại: Những ngày đầu mới thành lập, Công ty gặp muôn vàn khó khăn giữa bạt ngàn đồi cao đất dốc, địa hình chia cắt. Đây là vùng rừng sâu, trải dọc biên giới giáp với nước bạn Căm-pu-chia, cách trung tâm tỉnh Kon Tum trên 150km; lao động tại chỗ không có, cơ sở vật chất ban đầu thiếu thốn, hạ tầng cơ sở thấp kém. Do hệ thống cầu cống, đường giao thông chưa được đầu tư xây dựng nên việc đi lại, vận chuyển vật tư, cây giống, nguyên vật liệu, lương thực, thực phẩm, hàng tiêu dùng thiết yếu phục vụ đời sống của bà con và sản xuất - kinh doanh gặp nhiều khó khăn.

Những cây cao su đầu tiên được trồng trên đất rừng vô cùng gian nan, vất vả... Ở từng đội sản xuất, mỗi con người đều mang tâm trạng, âu lo. Vào vùng núi rừng heo hút Mô Rai, Ia H'Drai lập nghiệp, đã xa gia đình lại gặp thời điểm khó khăn, cao su xuống giá, ảnh hưởng lớn đến đời sống và tinh thần của công nhân. Chị Kha Thị Kiều, dân tộc Thái vừa cạo mủ



Đồng chí Trần Xuân Thịnh (đứng giữa) trình bày phương án xây dựng xí nghiệp chế biến mủ cao su.

Ảnh: TL

vừa kể: “Gia đình em từ xã Mường Lống, huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An, theo người thân vào Nông trường Mô Rai làm công nhân. Khi mới vào, nhiều người đã bỏ về quê vì khổ quá. Số người trụ lại thì phải vật lộn với cơ man những khó khăn, sốt rét ác tính và cả thú rừng nữa”. Liệu có trụ được lâu dài trên vùng đất mới không? Câu hỏi luôn thường trực, xoáy vào tâm tư của mỗi người giữa mệnh mông rừng núi thâm u, hoang sơ ngày ấy.

Bàn tay người làm nên những mùa vui

Với quyết tâm không chùn bước, trong cái khó đã lộ bật tư duy của những người đi mở đất. Dưới sự lãnh đạo của Đảng ủy, Ban Giám đốc Công ty Cao su Chư Mom Ray, những người lao động chân trần sẵn chắc nắm chặt tay nhau, cùng một hướng sail từng bước vững chắc dọc dài biên giới, gieo những mầm cây vươn xanh cùng ý chí con người. Cây dựa vào cây, bật mầm, vươn lá. Người dựa vào người, ấm áp, nghĩa tình... Trên 500 con người kiên trì bám trụ, chăm bẵm vườn cây trên dải đất biên giới với quyết tâm siết chặt đội ngũ, nỗ lực triển khai thực hiện các giải pháp đồng bộ,

từ công ty đến các nông trường, các tổ sản xuất và người lao động, vững một niềm tin để chung sức xanh hóa miền đất lạ.

Rồi thành quả đến. “Đất không phụ công người, người trả ơn cho đất”, Tổng Giám đốc Trần Xuân Thịnh chia sẻ. Mùa lại mùa nối tiếp niềm vui... Từ năm 2020 đến nay, Công ty Cao su Chư Mom Ray trở thành một trong những đơn vị thuộc Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam có năng suất, sản lượng cao; mức thu nhập của người lao động có bước nhảy vọt, luôn bằng

hoặc cao hơn các đơn vị sản xuất - kinh doanh cao su trên địa bàn; đời sống, vật chất và tinh thần của người lao động được cải thiện đáng kể. Năm 2023, Công ty được Tập đoàn giao kế hoạch sản lượng là 8.610 tấn mủ quy khô. Đến ngày 28-11, Công ty đã khai thác được 8.611 tấn mủ quy khô, đạt trên 100% kế hoạch, “về đích” trước 33 ngày. Dự kiến, sản lượng khai thác đến ngày 31-12-2023 là 9.472 tấn, vượt 862 tấn, tương đương 110% kế hoạch, năng suất bình quân 2,01 tấn/ha. Đây là năm thứ hai liên tiếp Công ty đứng trong Câu lạc bộ 2 tấn của Tập đoàn. Thu nhập bình quân đạt gần 9 triệu đồng/tháng.

Theo Chủ tịch Công đoàn Cao su Việt Nam Huỳnh Kim Nhựt, cùng với bám sát thực tiễn, không ngừng nâng cao hiệu quả sản xuất - kinh doanh, Tổng Giám đốc Trần Xuân Thịnh còn tiên phong xây dựng văn hóa doanh nghiệp, thực hiện chu đáo công tác an sinh xã hội, như: Quan tâm đầu tư xây dựng hệ thống điện, nước sinh hoạt, nhà ở tập thể, nhà ở cho hộ gia đình công nhân, trung tâm y tế, hệ thống nhà trẻ ở các nông trường... nên đội ngũ công nhân luôn

ổn định, không biến động như nhiều doanh nghiệp khác trên địa bàn Tây Nguyên.

Đồng chí Trương Thị Linh, Tỉnh ủy viên, Bí thư Huyện ủy Ia H'Drai cho biết: “Đảng bộ Công ty Cao su Chư Mom Ray là tập thể đoàn kết, giữ vững hạt nhân lãnh đạo, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ hằng năm, xây dựng Đảng bộ đạt danh hiệu “Trong sạch, vững mạnh”; đặc biệt vai trò gương mẫu, trách nhiệm của người đứng đầu của Bí thư Trần Xuân Thịnh luôn được tập thể noi theo”. Còn Phó Tổng Giám đốc Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam Trần Thanh Phụng nhận xét: “Anh Thịnh là cán bộ năng động, nhiệt huyết, nói đi đôi với làm, dẫn dắt Công ty có bước phát triển vượt bậc”.

Bằng sức lao động sáng tạo, đập bằng gian

khó, với niềm tin và khát vọng đi tới, cán bộ, đảng viên, người lao động Công ty Cao su Chư Mom Ray đã và đang viết tiếp trang sử mới, dựng xây vùng đất biên giới ngày càng sung túc, góp phần phát triển kinh tế - xã hội, xây chắc “thế trận lòng dân” nơi biên cương Tổ quốc.

Gió ấm Xuân sang. Đất rừng biên giới Ia H'Drai thật thanh bình, yên ả. Giữa bạt ngàn cao su đang mùa thay lá, giai điệu cất lên từ bài hát “Mùa xuân đến rồi đó” rộn ràng vọng vào vách núi: “*Oi xuân tươi bao la đang giục ta đi mau tới những chân trời/ Đất mới đón người/ Xây đắp ngàn mùa sau hạnh phúc...*” như gieo khúc hoan ca của những người đi mở đất xây đời trên vùng biên giới thân yêu! □

LÂM ĐỒNG CHÚ TRỌNG...

(Tiếp theo trang 31)

ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Hai là, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy, chính quyền về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ là người DTTS trên địa bàn tỉnh, nhất là ở cơ sở. Triển khai có hiệu quả các chương trình đào tạo mới, đào tạo lại, bồi dưỡng để củng cố, nâng cao năng lực, trình độ nghiệp vụ chuyên môn, các kỹ năng làm việc cho cán bộ DTTS. Thường xuyên rà soát về năng lực, trình độ chuyên môn và lý luận chính trị, về quản lý nhà nước khi được bố trí ở vị trí, nhiệm vụ mới hoặc qua mỗi kỳ bầu cử để đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao hiệu quả công tác, kỹ năng điều hành, xử lý công việc. Đẩy mạnh, nâng cao chất lượng công tác đào tạo theo chiến lược phát triển ngành, địa phương và từng dân tộc, theo quy hoạch đào tạo cán bộ, phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan sử dụng cán bộ với cơ sở đào tạo. Tiếp tục đầu tư, xây dựng, nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo hệ thống trường dân tộc nội trú trên địa bàn tỉnh. Tăng chế độ, chính sách đào tạo, bồi

dưỡng đối với cán bộ, công chức là người DTTS khi được cử đi học cho phù hợp với mức chi phí hiện nay.

Ba là, tiếp tục quan tâm tạo nguồn và thực hiện có hiệu quả chính sách đặc thù, ưu tiên trong tuyển dụng, sử dụng cán bộ người DTTS. Đến nhiệm kỳ 2025-2030, các cấp ủy cần duy trì, bảo đảm tỷ lệ và có thể tăng số lượng cán bộ người DTTS vào cấp ủy để đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ. Quan tâm đến việc kết nạp đảng viên, nhất là những vùng, chi bộ thôn có đông đồng bào DTTS nhưng ít đảng viên là người DTTS. Quan tâm hỗ trợ cán bộ người DTTS công tác xa nhà hoặc chưa có nhà ở để yên tâm công tác sau khi được tuyển dụng. Thực hiện đúng, đầy đủ chính sách có tính đặc thù trong nâng ngạch công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; chính sách ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng; tiêu chuẩn, điều kiện trong quy hoạch, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ người DTTS. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá, đề xuất các giải pháp để phát triển đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS bảo đảm phù hợp với từng cơ quan, địa phương, đơn vị □

Vĩnh Phúc chăm lo xây dựng ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

ĐỖ THỊ TÂM

Khoa Lý luận chính trị, Học viện Cảnh sát nhân dân

Tính đến cuối năm 2023, tỉnh Vĩnh Phúc có hơn 2.600 cán bộ, công chức (CBCC) cấp xã. Đây là bộ phận trực tiếp tổ chức, thực hiện, đưa đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống; là “cầu nối” giữa Đảng bộ và Nhân dân trong tỉnh. Nâng cao chất lượng đội ngũ này sẽ góp phần giúp cấp ủy, chính quyền cấp cơ sở nâng cao năng lực lãnh đạo, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Nhận thức rõ vai trò quan trọng đó, thời gian qua tỉnh Vĩnh Phúc đã có nhiều chủ trương, chính sách nhằm xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC ở xã, phường, thị trấn.

Chủ động tạo nguồn cán bộ

Để chủ động nguồn cán bộ đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài, tỉnh Vĩnh Phúc sớm quan tâm thực hiện thu hút, xây dựng đội ngũ trí thức, trọng dụng nhân tài. Từ năm 2017, HĐND tỉnh đã ban hành Nghị quyết số 30/2017/NQ-HĐND về một số chính sách hỗ trợ đối với CBCC, viên chức được biệt phái, đào tạo, bồi dưỡng và thu hút thông qua tuyển dụng, tiếp nhận để phát triển nguồn nhân lực của tỉnh. Năm 2019, BCH Đảng bộ tỉnh ban hành Nghị quyết số 10-NQ/TU ngày 20-11-2019 về xây dựng đội ngũ trí thức và trọng dụng nhân tài tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2020-2025, trong đó đề ra mục tiêu: “Xây dựng đội ngũ trí thức và trọng dụng nhân tài nhằm huy động, thu hút, sử dụng người có tài để phát huy sức sáng tạo cao nhất của đội ngũ này, góp phần hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng đủ về số lượng, đạt yêu cầu về chất lượng, tạo sự đột phá trong công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh và phát triển kinh tế - xã hội”.

Nhằm tạo sức hút mạnh mẽ hơn nữa trong thu hút nhân tài về làm việc cho tỉnh, ngày 3-8-2021 HĐND tỉnh tiếp tục ban hành Nghị quyết số 06/2021/NQ-HĐND về một số chính sách đặc thù xây dựng đội ngũ trí thức và thu hút, trọng dụng người có tài năng tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021-2025 (thay thế Nghị quyết số 30/2017/NQ-HĐND). Theo đó, các mức hỗ trợ thu hút dành cho các đối tượng đã tăng từ 1,5 đến 4 lần so với trước.

Tỉnh Vĩnh Phúc có chính sách cụ thể với một số đối tượng như: sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ (theo quy định tại Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ), ngoài hưởng chính sách theo quy định của Chính phủ còn được tỉnh hỗ trợ 600 triệu đồng với người có trình độ tiến sĩ, 400 triệu đồng với trình độ thạc sĩ và sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi trở lên được hỗ trợ 150 triệu đồng. Hằng năm, tỉnh tổ chức đánh giá người có tài năng để đề ra chính sách thu hút phù hợp. Người có tài năng sau khi được tuyển dụng, tiếp nhận được hỗ trợ 40% tổng

mức hỗ trợ; 30% mức hỗ trợ sẽ được hưởng vào đầu năm thứ hai nếu được cấp có thẩm quyền đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên; 30% mức hỗ trợ còn lại sẽ được hưởng vào đầu năm thứ ba nếu được cấp có thẩm quyền đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên. Trường hợp đánh giá xếp loại dưới mức hoàn thành tốt nhiệm vụ sẽ không tiếp tục được hưởng chính sách.

Giai đoạn 2017-2022, Vĩnh Phúc đã thu hút trên 50 trường hợp là sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ về làm việc tại tỉnh. Riêng năm 2022-2023 đã tuyển dụng được 14 công chức, viên chức là người có tài năng. Những CBCC, viên chức tài năng được thu hút, tuyển dụng, trọng dụng sẽ là nguồn cán bộ lâu dài cho tỉnh, thông qua điều động, luân chuyển, đào tạo trong thực tiễn tại địa bàn các xã sẽ là nguồn cán bộ bổ sung quan trọng cho đội ngũ CBCC ở cơ sở.

Theo chủ trương của Tỉnh ủy, công tác tuyển dụng công chức, viên chức giai đoạn hiện nay sẽ dần đổi mới sang hình thức thi tuyển và thu hút nhân tài, giảm số lượng tuyển dụng bằng hình thức sát hạch, góp phần trẻ hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC, viên chức. Tháng 6-2022, UBND tỉnh Vĩnh Phúc ban hành Đề án “Đột phá về công tác cán bộ tại các cơ quan, đơn vị khối Nhà nước tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2022-2025”, trong đó cũng nhấn mạnh việc đổi mới công tác tuyển dụng công chức cấp xã theo hướng tổ chức chung một số khâu như thi đề chung, ngày thi chung, chấm thi chung nhằm bảo đảm chất lượng đội ngũ đồng đều.

Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng

Trong kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC hằng năm, Tỉnh ủy chỉ đạo các cấp ủy chú trọng đào tạo cho đội ngũ CBCC cấp cơ sở đạt chuẩn theo quy định. Năm 2021, BTV Tỉnh ủy ban hành Đề án số 06-ĐA/TU về “Đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tỉnh

Vĩnh Phúc giai đoạn 2021-2025”. Đối tượng tham gia Đề án ở cấp xã là bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch HĐND, UBND. Tỉnh đề ra mục tiêu: đến năm 2025, 100% các chức danh chủ chốt cấp xã có trình độ chuyên môn đại học và trung cấp lý luận chính trị trở lên; đến năm 2030, 100% cán bộ chuyên trách cấp xã có ít nhất trình độ chuyên môn đại học trở lên và trung cấp lý luận chính trị trở lên. Trong Đề án “Đột phá về công tác cán bộ tại các cơ quan, đơn vị khối Nhà nước tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2022-2025” của UBND tỉnh cũng đặt yêu cầu “tổ chức các lớp đào tạo đại học hoặc cử CBCC cấp xã chưa đạt chuẩn về trình độ đào tạo chuyên môn theo quy định”.

Từ chủ trương của Tỉnh ủy, UBND tỉnh, các huyện, thành phố trong tỉnh đã cụ thể hóa các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cơ sở trên địa bàn. Đơn cử như huyện Vĩnh Tường, tính đến cuối năm 2023 toàn huyện có 536 CBCC cấp xã, trong đó có 470 CBCC (88%) có trình độ đại học; 484 CBCC (hơn 90%) có trình độ trung cấp, cao cấp lý luận chính trị. Hằng năm, BTV Huyện ủy xây dựng và ban hành kế hoạch cụ thể về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; phân công nhiệm vụ cụ thể đối với từng cơ quan, đơn vị, địa phương trong thực hiện, theo dõi, kiểm tra, đôn đốc. Đồng thời, chỉ đạo cơ quan chuyên môn rà soát, chọn cử cán bộ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng thông qua nhiều hình thức và sát với các quy định, vị trí việc làm, quy hoạch cán bộ. Với huyện Tam Đảo, địa phương có hơn 44% dân số là người dân tộc thiểu số (DTTS), công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ CBCC cấp xã, nhất là CBCC người DTTS được huyện đặc biệt chú trọng. Từ năm 2022 đến tháng 6-2023, Trung tâm Chính trị huyện đã mở 26 lớp đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho hơn 2.900 lượt học viên, trong đó có đối tượng là CBCC cấp xã, bí thư chi bộ, trưởng thôn... Toàn huyện hiện có 167 CBCC

cấp xã, trong đó 32 đồng chí là người DTTS. Cán bộ là người DTTS ở các xã, thị trấn chiếm 34% trong BCH đảng bộ và 35,5% trong các đoàn thể. Trình độ, năng lực CBCC nói chung và CBCC là người DTTS nói riêng cơ bản đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện. Ngày càng nhiều CBCC người DTTS tốt nghiệp đại học chính quy, có trình độ thạc sĩ. Qua đào tạo, bồi dưỡng, chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã ở Tam Đảo dần được nâng lên, góp phần làm cho bộ máy chính quyền cơ sở hoạt động đồng bộ, hiệu quả, lãnh đạo các xã, thị trấn hoàn thành các nhiệm vụ phát triển du lịch, dịch vụ, xây dựng nông thôn mới nâng cao.

Đẩy mạnh luân chuyển “đọc”

Cùng với đào tạo, bồi dưỡng, công tác quy hoạch, luân chuyển CBCC cấp xã được Vĩnh Phúc chú trọng. Nhiệm kỳ 2015-2020, thực hiện luân chuyển “đọc” cán bộ diện BTV Tỉnh ủy quản lý, tỉnh đã luân chuyển từ cấp tỉnh xuống cấp xã 1 đồng chí; luân chuyển từ huyện xuống xã 57 đồng chí, từ xã lên huyện 15 đồng chí. Thực hiện luân chuyển ngang cấp xã đối với 21 đồng chí, trong đó luân chuyển từ khối chính quyền sang khối đảng 18 đồng chí (bí thư 15 đồng chí, phó bí thư 3 đồng chí); luân chuyển từ khối đảng sang khối chính quyền 3 đồng chí. Phần lớn cán bộ qua luân chuyển đã có bước trưởng thành, tích lũy được kinh nghiệm thực tiễn, có phương pháp lãnh đạo, chỉ đạo sát thực tế hơn, toàn diện hơn. Qua đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2020-2025 cho thấy các đồng chí diện luân chuyển đều trúng cử với tỷ lệ phiếu cao.

Năm 2021, Tỉnh ủy Vĩnh Phúc ban hành Đề án số 05-ĐA/TU về “Luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2021-2025”. Theo đó, tỉnh thí điểm triển khai luân chuyển, biệt phái một số cán bộ trẻ, cán bộ nữ các sở, ban, ngành về tham gia BTV cấp ủy cấp huyện hoặc làm cán bộ chủ chốt cấp xã để đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, tạo nguồn cán bộ (mục tiêu luân

chuyển 12-15 cán bộ). Ở cấp huyện, chọn những đồng chí cấp ủy viên đương nhiệm; cán bộ được quy hoạch các chức danh ủy viên BTV hoặc chủ chốt cấp huyện để luân chuyển bố trí giữ chức bí thư, chủ tịch UBND cấp xã. Các huyện Vĩnh Tường, Yên Lạc, Lập Thạch, Sông Lô, mỗi huyện luân chuyển 2-4 cán bộ cấp huyện xuống cấp xã; các huyện còn lại luân chuyển 1-3 cán bộ. Luân chuyển cán bộ trưởng, phó phòng và tương đương cấp huyện về làm cán bộ chủ chốt ở những xã khó khăn, địa bàn trọng điểm để phát triển kinh tế, bảo đảm quốc phòng, an ninh. Luân chuyển gắn với bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt không là người địa phương; mục tiêu đến năm 2025, ít nhất 40% bí thư cấp ủy cấp xã, 25% chủ tịch UBND cấp xã không là người địa phương; đến năm 2030, ít nhất 60% bí thư cấp ủy cấp xã, 40% chủ tịch UBND cấp xã không là người địa phương.

Về chính sách hỗ trợ cho cán bộ luân chuyển, đặc biệt là cán bộ luân chuyển về cơ sở, cán bộ được bảo lưu chế độ, phụ cấp trách nhiệm nếu chức danh luân chuyển có chế độ, phụ cấp thấp hơn. Cán bộ luân chuyển có thành tích đặc biệt xuất sắc (có sáng kiến, sản phẩm công tác cụ thể lan tỏa tích cực được cấp có thẩm quyền công nhận) được xem xét nâng lương trước thời hạn; được ưu tiên khi xem xét bố trí công tác sau luân chuyển và được xem xét bố trí quy hoạch ở chức vụ cao hơn.

Cần có chính sách phù hợp khi sắp xếp đơn vị hành chính

Cùng với cả nước, Vĩnh Phúc hiện đang tập trung triển khai thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp xã giai đoạn 2023-2025 nhằm bảo đảm tinh gọn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của tổ chức bộ máy chính trị, góp phần tiết kiệm chi ngân sách, tăng nguồn lực đầu tư cho phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao đời sống nhân dân. Theo đó, Vĩnh Phúc sẽ thực hiện sắp xếp 28 đơn vị hành chính cấp xã thành

13 đơn vị (giảm 15 đơn vị) tại 6 huyện, thành phố. Sau sắp xếp, Vĩnh Phúc giảm từ 136 còn 121 xã, phường, thị trấn.

Việc sắp xếp, sáp nhập địa giới hành chính cấp xã đồng nghĩa với việc có những biến động về cơ cấu, số lượng CBCC cấp xã. Bởi vậy, các cấp ủy cần có những giải pháp phù hợp với tình hình mới nhằm tiếp tục xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Bên cạnh đó, xây dựng phương án bố trí, sắp xếp hoặc giải quyết chế độ, chính sách đối với số CBCC dôi dư cũng hết sức quan trọng. Dự kiến, sau sắp xếp đơn vị hành chính cấp xã giai đoạn 2023-2025, Vĩnh Phúc sẽ dôi dư 229 CBCC và 64 người hoạt động không chuyên trách. Hiện tỉnh đã xây dựng phương án để

điều động, luân chuyển CBCC đến làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị theo yêu cầu nhiệm vụ hoặc hưởng các chế độ, chính sách đối với người nghỉ hưu, thôi việc, tinh giản biên chế theo quy định của Chính phủ.

Thực hiện gắn kết và đồng bộ các chính sách xuyên suốt trong các khâu của công tác cán bộ sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nói chung, CBCC cấp xã ở Vĩnh Phúc nói riêng. Chính sách hợp lý, kịp thời sẽ khích lệ đội ngũ CBCC cấp xã tận tụy với công việc, năng động, sáng tạo, hoàn thành tốt các chức trách, nhiệm vụ được giao, góp phần xây dựng hệ thống chính trị tỉnh vững mạnh từ cơ sở □

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH...

(Tiếp theo trang 25)

phải là xấu. Nhưng lại phải thấy rằng chỉ ở trong chế độ xã hội chủ nghĩa thì mỗi người mới có điều kiện để cải thiện đời sống riêng của mình⁽⁹⁾. Người chỉ rõ: Trong các xã hội có giai cấp bóc lột thống trị, chỉ có lợi ích cá nhân của một số rất ít người được thoả mãn, còn lợi ích cá nhân của đại đa số nhân dân thì bị giày xéo. Trái lại, chỉ có trong chế độ ta, một chế độ mà nhân dân lao động được sống trong một nước độc lập dân chủ thì mỗi người mới là một bộ phận của tập thể, của quê hương, đất nước, giữ một vị trí nhất định và đóng góp một phần công lao cho xã hội. Cho nên lợi ích cá nhân là nằm trong lợi ích của tập thể, là một bộ phận của lợi ích tập thể. Lợi ích chung của tập thể được bảo đảm thì lợi ích riêng của cá nhân mới có điều kiện được thoả mãn.

Tác hại của chủ nghĩa cá nhân là vô cùng to lớn bởi nó sinh ra những tệ nạn, những thói hư tật xấu khác. Trong một lần nói chuyện với cán bộ trung, cao cấp quân đội, Chủ tịch Hồ

Chí Minh đã phân tích: chủ nghĩa cá nhân là “tư tưởng mẹ” nó đẻ ra tư tưởng xấu như công thân, kiêu ngạo, kèn cựa, địa vị, đòi hưởng thụ, xa xỉ, lãng phí...⁽¹⁰⁾. Trong tác phẩm “Đạo đức cách mạng”, Người đã nghiêm khắc chỉ ra rằng chủ nghĩa cá nhân là kẻ địch, cần phải tiêu diệt nó. Người viết: “Chủ nghĩa cá nhân đẻ ra trăm thứ bệnh nguy hiểm: quan liêu, mệnh lệnh, bè phái, chủ quan, tham ô, lãng phí... Nó trói buộc, nó bịt mắt những nạn nhân của nó, những người này bất kỳ việc gì cũng xuất phát từ lòng tham muốn danh lợi, địa vị cho cá nhân mình, chứ không nghĩ đến lợi ích của giai cấp, của nhân dân. Chủ nghĩa cá nhân là một kẻ địch hung ác... Người cách mạng phải tiêu diệt nó”⁽¹¹⁾ □

(Còn nữa)

(1) Hồ Chí Minh toàn tập, NXB CTQG, H.2011, tập 4, tr.64-65. (2) Sách đã dẫn (Sđd), tập 5, tr.XII. (3) Sđd, tập 15, tr.547. (4) Sđd, tập 14, tr.468. (5) Sđd, tập 15, tr.547. (6) Sđd, tập 14, tr.468. (7) Sđd, tập 4, tr.64. (8) Sđd, tập 4, tr.315. (9) Sđd, tập 11, tr.610. (10) Hồ Chí Minh, Biên niên tiểu sử, NXB CTQG, H.1995, tập 6, tr.464. (11) Sđd, tập 11, tr.611.

Hội Chữ thập đỏ tỉnh Thừa Thiên Huế VÌ MỌI NGƯỜI, Ở MỌI NƠI

BẢO YẾN

Năm 1946, khi thành lập Hội Hồng thập tự Việt Nam (nay là Hội Chữ thập đỏ Việt Nam), Chủ tịch Hồ Chí Minh đã căn dặn những người làm công tác nhân đạo: “Phải xuất phát từ lòng yêu thương nhân dân tha thiết mà góp phần bảo vệ sức khỏe nhân dân và làm mọi việc có thể làm được giảm bớt đau thương cho họ”. Gần 80 năm trôi qua, những lời dạy của Người đã trở thành kim chỉ nam cho hành động của những người làm công tác nhân đạo trên khắp mọi miền đất nước. Đặc biệt, ở mảnh đất Cố đô Huế - nơi in đậm dấu ấn thời niên thiếu của Bác Hồ, những người làm công tác nhân đạo ở Hội Chữ thập đỏ tỉnh Thừa Thiên Huế học và làm theo lời Bác dạy đã không ngừng nỗ lực, cố gắng thực hiện tốt vai trò “cầu nối”, huy động nhiều nguồn lực trong xã hội để chăm lo, hỗ trợ cho các đối tượng khó khăn.

Không để ai bị bỏ lại phía sau

Hội Chữ thập đỏ tỉnh Thừa Thiên Huế hiện có 9 huyện, thị, thành hội; 141 hội chữ thập đỏ xã, phường, thị trấn; 37 hội chữ thập đỏ trường trung học, 14 hội cơ quan và phòng giáo dục; với 34.585 hội viên, 14.052 thanh thiếu niên chữ thập đỏ và 7.026 tình nguyện viên. 100% trường học trên địa bàn tỉnh có tổ chức hội chữ thập đỏ, 100% trường học có cán bộ phụ trách công tác chữ thập đỏ; 7/9 phòng giáo dục và đào tạo thành lập và duy trì hội chữ thập đỏ cơ sở.

Với tinh thần “Vì mọi người, ở mọi nơi”, tâm lòng nhân ái, sự hy sinh thầm lặng và sẻ chia sâu sắc, cán bộ, hội viên Hội Chữ thập đỏ tỉnh Thừa Thiên Huế đã không ngừng nỗ lực, cố gắng thực hiện tốt vai trò “cầu nối”, huy động nhiều nguồn lực trong xã hội để chăm lo, hỗ trợ cho các đối tượng khó khăn. Những nỗ lực ấy đã góp phần đáng bộ, chính quyền các cấp tỉnh Thừa Thiên Huế thực hiện tốt chính sách an sinh xã hội, không để ai bị bỏ lại

phía sau trong hành trình xây dựng cuộc sống ấm no, hạnh phúc.

Công tác xã hội nhân đạo được các cấp hội tổ chức triển khai sâu rộng đã tạo dấu ấn mạnh mẽ trong cộng đồng, thu hút sự tham gia của toàn xã hội. Trong đó, nổi bật là Cuộc vận động “*Mỗi tổ chức, mỗi cá nhân gắn với một địa chỉ nhân đạo*” và các mô hình xã hội nhân đạo đã kết nối, lan tỏa vòng tay nhân ái của cộng đồng, mang lại niềm vui, động lực cho các đối tượng yếu thế ở địa phương vượt qua khó khăn, tạo dựng cuộc sống mới. Trong 5 năm (2017-2022) đã có 8.994 địa chỉ nhân đạo được lập hồ sơ, trong đó 5.579 địa chỉ được hỗ trợ với 11.579 người hưởng lợi, tổng giá trị hơn 9,2 tỷ đồng. Năm 2023, các cấp hội tiếp tục triển khai lập hồ sơ và giúp đỡ 1.166 địa chỉ với số tiền hỗ trợ gần 2,7 tỷ đồng. Thông qua Cuộc vận động, nhiều hoàn cảnh khó khăn, nghèo khó, bất hạnh được trợ giúp kịp thời, giúp họ xóa đi mặc cảm, tự tin vươn lên hòa nhập với cộng đồng.

Tinh thần nhân đạo của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã trở thành xuất phát điểm, kim chỉ nam cho hành động vì con người của cán bộ, hội viên Hội Chữ thập đỏ tỉnh Thừa Thiên Huế. Bởi vậy, năm 2018, khi lần đầu tiên Ban Bí thư cho phép Hội Chữ thập đỏ Việt Nam tổ chức thi điểm *Tháng Nhân đạo* (tháng cao điểm toàn dân làm công tác nhân đạo), Hội Chữ thập đỏ tỉnh Thừa Thiên Huế đã nhanh chóng đưa *Tháng Nhân đạo* trở thành đợt thi đua sôi nổi, không chỉ trong cán bộ, hội viên của Hội mà trong cả cộng đồng. Với nhiều nội dung phong phú, đa dạng, sáng tạo thông qua các hoạt động trợ giúp mang tính bền vững như trao tặng nhà Chữ thập đỏ, cấp sổ tiết kiệm, tặng bò sinh sản, trợ giúp viện phí..., sau 4 đợt triển khai trong các năm 2018-2021, Hội đã vận động, kêu gọi được hơn 17 tỷ đồng để giúp đỡ gần 40 nghìn lượt người khó khăn. Năm 2023, *Tháng Nhân đạo* với chủ đề “Từ trái tim mỗi chúng ta - Chung sức xây dựng cộng đồng nhân ái” Hội Chữ thập đỏ tỉnh Thừa Thiên Huế tiếp tục giúp đỡ, hỗ trợ cho 9.450 lượt người trong tỉnh với tổng trị giá 4,6 tỷ đồng.

Phong trào “*Tết vì người nghèo và nạn nhân chất độc da cam*” với ý nghĩa nhân văn sâu sắc đã thực sự trở thành một hoạt động truyền thống hằng năm của các cấp hội và ngày càng lan tỏa sâu rộng, thu hút sự quan tâm của các tầng lớp nhân dân cùng nhiều tổ chức, cá nhân. Nhờ vậy, trong 5 năm (2017-2022), hơn 200 nghìn suất quà Tết với tổng trị giá hơn 80 tỷ đồng đã được trao cho nhân dân, học sinh, trẻ em có hoàn cảnh khó khăn, các hộ gia đình chính sách. Năm 2023, tiếp tục với hoạt động *Tết Nhân ái*, Hội Chữ thập đỏ tỉnh đã trao tặng hơn 40.000 suất quà với tổng kinh phí gần 21 tỷ đồng. Các cơ sở hội cấp xã, phường, trường THPT cũng đã tổ chức nhiều hoạt động ý nghĩa, kết nối các cá nhân, doanh nghiệp, các tấm lòng hảo tâm để mang nhiều suất quà Tết đến với người dân hơn.

Cũng trong 5 năm, với sự nỗ lực của các cấp hội, hoạt động “*Làm nhà tình thương Chữ thập đỏ*” đã góp phần sửa chữa và xây mới 258 ngôi nhà với trị giá hơn 7 tỷ đồng. Những ngôi nhà được xây, sửa kiên cố hơn, có công trình vệ sinh, nước sạch, phần nào mang lại cuộc sống tốt hơn cho những người có hoàn cảnh khó khăn. Hoạt động “*Hỗ trợ học bổng cho học sinh nghèo hiếu học*” cũng đã giúp hơn 23 nghìn lượt học sinh được hỗ trợ với trị giá 10,6 tỷ đồng. Các hoạt động cứu trợ khẩn cấp luôn được các cấp hội quan tâm và chủ động vận động nhiều nguồn lực trong và ngoài nước, đặc biệt là Trung ương Hội để kịp thời hỗ trợ cho 70.386 lượt người với tổng giá trị hơn 35,8 tỷ đồng...

Những con số ấn tượng trên là kết quả từ sự nỗ lực không ngừng của cán bộ, hội viên, tình nguyện viên Hội Chữ thập đỏ tỉnh Thừa Thiên Huế. Luôn với tinh thần vì mọi người, ở mọi nơi, những cán bộ, hội viên Hội Chữ thập đỏ sẵn sàng có mặt kịp thời ở những nơi khó khăn nhất, sát cánh cùng những người nghèo, người yếu thế trong xã hội, thực hiện sứ mệnh nhân đạo cao cả mà Đảng, Nhà nước giao phó, Nhân dân tin tưởng.

“Uy tín của Hội không phải tự nhiên mà có”

Tại buổi gặp mặt 80 đại biểu đại diện cho gần 500 đại biểu dự Đại hội XI và toàn thể cán bộ, hội viên, tình nguyện viên, thanh thiếu niên Chữ thập đỏ cả nước (ngày 29-8-2022), Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng, Chủ tịch danh dự Hội Chữ thập đỏ Việt Nam khóa X đã nói: Uy tín của Hội là nguồn lực to lớn, là nhựa sống, là sức sống của tổ chức hội. Uy tín của Hội không phải tự nhiên mà có, mà là từ hình ảnh, thái độ, hành vi, hành động, sự rèn luyện, phấn đấu toàn tâm, toàn ý của đội ngũ cán bộ Hội và hội viên đối với sự nghiệp nhân đạo, là từ mỗi kết quả mà hoạt động của Hội mang đến cho người nghèo, đóng góp chung

cho xã hội.

Đúng như Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã nói, để có được uy tín trước nhân dân, mỗi cán bộ, hội viên Hội Chữ thập đỏ tỉnh Thừa Thiên Huế đã rèn luyện, phấn đấu không mệt mỏi để làm tròn sứ mệnh. Làm theo lời Bác dạy “Việc gì lợi cho dân, ta phải hết sức làm”, cán bộ, hội viên, tình nguyện viên Hội Chữ thập đỏ tỉnh Thừa Thiên Huế đã không quản ngại khó khăn, sẵn lòng gác nỗi niềm riêng để đến với những vùng sâu, vùng xa, nơi còn những đứa trẻ thiếu quần áo, người bệnh thiếu thuốc điều trị, người nghèo không có điều kiện xây dựng nhà ở..., mong phần nào hỗ trợ, giúp đỡ họ.

Nhớ lại thời điểm dịch COVID-19 bùng phát, các cấp hội, cán bộ, hội viên Hội Chữ thập đỏ tỉnh Thừa Thiên Huế đã không quản ngại hiểm nguy, xung kích trên tuyến đầu chống dịch. Mỗi người đã nỗ lực gấp đôi, gấp ba để tổ chức, tham gia hoạt động tuyên truyền, ủng hộ lương thực, thực phẩm, kinh phí... cho công tác phòng, chống dịch; hỗ trợ hàng nghìn suất ăn miễn phí cho bệnh nhân, các lực lượng phòng, chống dịch làm nhiệm vụ tại các điểm chốt, khu cách ly tập trung, hỗ trợ cho người dân về quê tránh dịch... Với chiều dài hơn 80,6km đường biên giáp với hai tỉnh Sa-là-van và Sê Kông của nước bạn Lào, Hội Chữ thập đỏ tỉnh đã phối hợp với Bộ đội Biên phòng tỉnh trực tiếp giúp đỡ, hỗ trợ vật chất, vật tư y tế cho lực lượng bảo vệ biên giới và nhân dân các bản giáp biên trong thời điểm phía Lào gặp khó khăn do ảnh hưởng của dịch COVID-19.

Thời điểm dịch bùng phát, phong trào hiến máu tình nguyện ở địa phương gặp khó khăn, dẫn đến tình trạng khan hiếm máu, ảnh hưởng trực tiếp đến công tác khám, chữa bệnh ở các bệnh viện. Hội Chữ thập đỏ tỉnh Thừa Thiên Huế đã chủ động xin phép tổ chức điểm tiếp nhận máu cố định tại trụ sở Cơ quan Hội với

nhều biện pháp phòng, chống dịch, như: Chia nhiều ngày lấy máu, mời các tình nguyện viên đến hiến máu theo khung giờ, không gian rộng rãi, bảo đảm 5K. Hơn 2 tháng triển khai, tại trụ sở Cơ quan Hội đã tổ chức được 16 lần hiến máu, tiếp nhận trên 1.500 đơn vị máu, góp phần đảm bảo lượng máu trong việc cấp cứu và điều trị cho bệnh nhân trong thời điểm cam go nhất.

Với vai trò là Cơ quan Thường trực Ban Chỉ đạo vận động hiến máu tình nguyện tỉnh, đến nay Hội Chữ thập đỏ đã phát triển được 46 câu lạc bộ hiến máu tình nguyện với hơn 1.600 thành viên tham gia. Nhiều cá nhân tiêu biểu trong phong trào vận động hiến máu tình nguyện đã trở thành những tấm gương sáng trong cộng đồng, khích lệ toàn dân tham gia các hoạt động nhân đạo vì cộng đồng, nâng cao uy tín của tổ chức hội, như: Anh Văn Sinh, xã Quảng Thái (54 lần), chị Huỳnh Thị Ngọc Trang, thị xã Hương Thủy (51 lần), chị Trần Thị Lộc, thị trấn A Lưới (45 lần)...

Hội Chữ thập đỏ tỉnh Thừa Thiên Huế còn tạo được uy tín với các tổ chức quốc tế và Trung ương Hội Chữ thập đỏ Việt Nam thông qua việc triển khai kịp thời, hiệu quả, chuyên nghiệp, công khai, minh bạch các chương trình, dự án. Uy tín của Hội và niềm tin của nhân dân đã giúp cho hàng nghìn người dân có hoàn cảnh khó khăn vượt lên trong cuộc sống. Từ năm 2017 đến 2022, Hội Chữ thập đỏ tỉnh đã tiếp nhận trên 10 dự án do các tổ chức quốc tế tài trợ, với số tiền hơn 48 tỷ đồng, giúp hơn 177 nghìn người dân được hưởng lợi.

Nhiệm kỳ 2017-2022, tổng giá trị hoạt động công tác hội và phong trào Chữ thập đỏ đạt 306,4 tỷ đồng, hỗ trợ cho hơn 500 nghìn lượt người có hoàn cảnh khó khăn trong xã hội. Hội Chữ thập đỏ tỉnh Thừa Thiên Huế đã tạo được uy tín, nâng cao vai trò, vị thế của Hội trong cộng đồng. Từ các phong trào đã xuất hiện

(Xem tiếp trang 57)

CHÍNH SÁCH CÁN BỘ

qua góc nhìn của người làm nghề tổ chức

BÙI VĂN TIẾNG

Nguyên UVBTV, Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy Đà Nẵng

Chính sách cán bộ là một bộ phận của công tác cán bộ khi nó được hiểu là khâu bảo đảm vật chất và động viên tinh thần cho cán bộ. Nhưng nó cũng có ở các khâu khác của toàn bộ công tác cán bộ. Trong công tác cán bộ có các khâu đánh giá, quy hoạch, đào tạo và bố trí, sắp xếp cán bộ vào chức danh đã quy hoạch. Khi tiến hành quy hoạch, đào tạo và bố trí, sắp xếp cán bộ vào chức danh đã quy hoạch cũng là đang thực thi chính sách cán bộ. Bản chất của chính sách cán bộ là hướng đến sự đều khắp, là bình đẳng về cơ hội thụ hưởng cho tất cả mọi người, là phấn đấu đạt ba “công” (công tâm - công bằng - công khai) và đó cũng là điều mà người làm nghề tổ chức phải quán xuyên trong suốt quá trình tham mưu cho cấp ủy cùng cấp về công tác cán bộ.

Quy hoạch cán bộ cũng là cách thực thi chính sách cán bộ. Làm cán bộ, công chức, viên chức ai cũng muốn khẳng định mình thông qua quá trình phấn đấu thăng tiến

trong công vụ. Muốn vậy, những người có triển vọng phải được lựa chọn để đưa vào quy hoạch cán bộ, ở những chức danh phù hợp với sở trường và năng lực từng người. Và dưới nhãn quan nghề nghiệp xem quy hoạch cán bộ cũng là chính sách cán bộ, người làm nghề tổ chức luôn nghĩ tới bình đẳng về cơ hội thụ hưởng cho tất cả mọi người, không để quy hoạch cán bộ nhất thành bất biến nhằm vừa tạo điều kiện cho những người có triển vọng chưa nằm trong quy hoạch tiếp tục được chọn lựa để bổ sung vào quy hoạch, vừa thực hiện quan điểm về trọng dụng người tài, không bỏ sót người giỏi trong công tác cán bộ.

Chính sách quy hoạch cán bộ sẽ rất ít ý nghĩa nếu không đi liền với chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo yêu cầu quy hoạch. Với tư cách là một chính sách cán bộ, việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ luôn được người làm nghề tổ chức thực thi nghiêm túc theo hướng chức danh quy hoạch cần lĩnh vực hay nội dung nào thì đưa cán bộ, công

chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng lĩnh vực hay nội dung ấy, không chạy theo “làn sóng” phổ cập sau đại học một cách lãng phí. Đồng thời, lựa chọn hình thức đào tạo tập trung hay không tập trung phù hợp, đặc biệt cần nhắc các trường hợp cần được ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng trước (ưu tiên cho cán bộ, công chức, viên chức là nữ vì nữ giới nghỉ hưu trước nam giới, hay ưu tiên cho cán bộ lớn tuổi hơn cho kịp quy định về tuổi tối đa trong bổ nhiệm lần đầu hoặc tái bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử lần đầu hay giới thiệu tái ứng cử...). Việc thực thi chủ trương luân chuyển cán bộ để đào tạo cũng là một chính sách cán bộ cần được người làm nghề tổ chức cân đối tính toán theo hướng trên xuống - dưới lên và đi - về một cách đồng bộ, tránh tình trạng “đi dễ khó về/ khi đi tỉnh ủy khi về... tỉnh bơ!”. Nếu không nhìn đào tạo, bồi dưỡng dưới góc độ chính sách cán bộ, người làm nghề tổ chức sẽ khó giải quyết rốt ráo các “điểm nghẽn” này, dễ dẫn tới

khả năng “quy hoạch treo”.

Cơ chế, chính sách phát hiện, lựa chọn, trọng dụng, bố trí, sắp xếp cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội, cán bộ trẻ vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp là đòi hỏi cấp bách trong công tác cán bộ hiện nay và trước hết phải bắt đầu từ cơ chế, chính sách phát hiện, lựa chọn ở ngay khâu quy hoạch và khâu đào tạo cán bộ như vừa nêu ở trên. Đối với khâu bố trí, sắp xếp vào chức danh đã quy hoạch cũng với quan điểm chính sách cán bộ cần có sự bình đẳng về cơ hội thụ hưởng cho tất cả mọi người, người làm tổ chức có thể tham mưu hình thức tuyển chọn ngoài cách truyền thống, chẳng hạn tổ chức thi tuyển theo chức danh với ứng viên là các cán bộ, công chức, viên chức đã được quy hoạch đúng chức danh ấy hoặc tương đương nhằm tạo điều kiện để nhiều ứng viên có thể bộc lộ, thậm chí tỏa sáng được bản lĩnh và năng lực nổi trội của mình, tự khẳng định mình chính là phương án sắp xếp tối ưu cho chức danh lãnh đạo, quản lý đang có nhu cầu bố trí...

Tâm lý những cán bộ, công chức, viên chức sắp nghỉ hưu thường xem cơ quan tổ chức cấp ủy hoặc cơ quan tổ chức

chính quyền là cơ quan thực thi chính sách cán bộ và mong chờ người làm nghề tổ chức tham mưu chính sách bảo đảm vật chất, động viên tinh thần, thực hiện lương hưu đúng quy định cho mình. Và cả những cán bộ, công chức, viên chức nghỉ hưu đã lâu cũng luôn chờ mong cơ quan tổ chức cấp ủy hoặc cơ quan tổ chức chính quyền, nhất là ở cấp Trung ương, tiếp tục quan tâm đến chính sách tiền lương - người càng nghỉ hưu sớm càng chờ mong nhiều. Không phải ngẫu nhiên mà cứ mỗi lần điều chỉnh chế độ tiền lương cho cán bộ, công chức, viên chức đang công tác, người làm nghề tổ chức bao giờ cũng phải tính toán việc nâng lương phù hợp đối với cán bộ, công chức, viên chức đã nghỉ hưu. Sự quan tâm này không chỉ có tác dụng động viên cán bộ, công chức, viên chức đã nghỉ hưu mà còn và chủ yếu là có tác dụng động viên cán bộ, công chức, viên chức đang công tác - “*trông người lại ngắm đến ta*” (Nguyễn Du). Tương tự là những quan tâm của người làm nghề tổ chức đối với việc thực hiện các chính sách lương, khen thưởng, tham quan, nghỉ dưỡng, khám và điều trị bệnh, tổ chức lễ

tang... đối với cán bộ, công chức, viên chức đã nghỉ hưu cũng như đang công tác. Cũng không phải ngẫu nhiên mà trường ban tổ chức cấp ủy cấp tỉnh nhiều nơi đồng thời là trường ban bảo vệ và chăm sóc sức khỏe cán bộ cấp tỉnh.

Trên đây là vài suy ngẫm của người làm nghề tổ chức xung quanh chính sách cán bộ nói riêng, công tác cán bộ nói chung, hay cũng có thể nói ngược lại là xung quanh công tác cán bộ nói riêng, chính sách cán bộ nói chung. Điều quan trọng nhất là dấu được nhìn nhận theo quan hệ riêng - chung nào đi nữa, dấu bộ máy còn là đơn vị độc lập hay đã tích hợp vào đơn vị phụ trách tham mưu về công tác cán bộ nói chung, thì người làm nghề tổ chức được phân công chuyên trách hay phụ trách lĩnh vực chính sách cán bộ phải không ngừng phấn đấu để vừa có năng lực am hiểu và thực hiện đúng, đủ các chính sách còn hiệu lực thi hành, vừa có tư duy phản biện để kịp thời nhận diện và đề xuất cách bổ sung, điều chỉnh những điểm bất cập, lỗi thời trong các chính sách hiện hành, lại vừa có đạo đức công vụ để làm tròn trách nhiệm cao quý của người làm nghề tổ chức □

Hoan nghênh bạn đọc phê bình Tạp chí

Viết tiếp bản hùng ca

PHAN NAM

Cách đây tròn 70 năm, dưới sự lãnh đạo của Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, đứng đầu là Chủ tịch Hồ Chí Minh, quân và dân ta đã làm nên Chiến thắng Điện Biên Phủ “lừng lẫy năm châu, chấn động địa cầu”, kết thúc vẻ vang cuộc kháng chiến trường kỳ 9 năm chống thực dân Pháp. Chiến thắng này buộc Pháp ký Hiệp định Giơ-ne-vơ về chấm dứt chiến tranh, lập lại hòa bình ở Đông Dương, cam kết tôn trọng độc lập, chủ quyền, thống nhất, toàn vẹn lãnh thổ của Việt Nam, tạo cơ sở để quân và dân ta tiến lên giành thắng lợi trong cuộc kháng chiến chống đế quốc Mỹ, cứu nước, giải phóng miền Nam, thống nhất đất nước năm 1975.

Chiến thắng Điện Biên Phủ tiếp tục khẳng định vai trò lãnh đạo của Đảng - nhân tố quyết định thắng lợi của cuộc kháng chiến khi Đảng ta phân tích, đánh giá chính xác tình hình và đề ra nguyên tắc chỉ đạo chiến lược đúng đắn, kịp thời, sáng tạo. Đảng ủy Mặt trận đã kịp thời thay đổi phương châm tác chiến từ

“đánh nhanh, thắng nhanh” sang “đánh chắc, tiến chắc”, giành thắng lợi. Vai trò lãnh đạo của Đảng thể hiện rõ nét khi Trung ương Đảng và Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn bám sát, thường xuyên động viên, chỉ đạo kịp thời đối với các lực lượng trên chiến trường. Dưới sự lãnh đạo, giáo dục, tổ chức và rèn luyện của Đảng, đứng đầu là Chủ tịch Hồ Chí Minh, nguồn sức mạnh tinh thần vô tận của dân tộc đã được khơi dậy, chuyển hóa thành sức mạnh vật chất chiến thắng kẻ thù.

Chiến thắng Điện Biên Phủ chứng minh sức mạnh vô địch của chủ nghĩa yêu nước, ý chí bất khuất, kiên cường, sức mạnh của khối đại đoàn kết toàn dân tộc Việt Nam. Chiến thắng này tiếp thêm sức mạnh cho quân và dân Việt Nam, phát huy tinh thần yêu nước, ý chí tự lực, tự cường, vững bước xây dựng và bảo vệ đất nước. Đảng trong sạch, vững mạnh, Nhân dân đồng thuận trên dưới một lòng là nguồn sức mạnh vô địch để dân tộc ta viết tiếp bản hùng ca Điện Biên Phủ vĩ đại.

Chiến thắng Điện Biên Phủ

là bài học lịch sử xây dựng nền quốc phòng toàn dân, toàn diện, tự lực cánh sinh. Là động lực xây dựng niềm tin, ý chí quyết chiến, quyết thắng, trung với Đảng, hiếu với Dân của cán bộ, chiến sỹ trong thực hiện nhiệm vụ bảo vệ đất nước từ sớm, từ xa, bảo vệ vững chắc độc lập, chủ quyền, toàn vẹn lãnh thổ của Tổ quốc.

Kỷ niệm 70 năm Chiến thắng Điện Biên Phủ là dịp khơi dậy lòng tự hào dân tộc, truyền thống cách mạng, tri ân những người đã hy sinh xương máu, công sức làm nên chiến thắng hiển hách, viết nên trang sử vàng của dân tộc. Đồng thời, khuyến khích đồng bào, chiến sỹ, nhất là cán bộ, đảng viên đem hết tinh thần, nghị lực, đạo đức và tài năng, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới, sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn thử thách, dám hành động vì lợi ích chung, tiếp nối truyền thống cha ông làm nên những “Điện Biên Phủ” trong quá trình bảo vệ và xây dựng đất nước phát triển bền vững trong điều kiện mới □

Bác sĩ quân y Nguyễn Anh Tuấn NIỀM TIN CỦA NGƯỜI BỆNH

NGUYỄN VĂN CHIẾN

“Lương y phải như từ mẫu” là lời dạy của Bác Hồ mà Thượng tá, bác sĩ Nguyễn Anh Tuấn, Chủ nhiệm Khoa Ngoại 1, Bệnh viện Quân y 211, Cục Hậu cần, Quân đoàn 3 khắc cốt ghi tâm từ ngày bước vào nghề. Gần ba mươi năm qua, người bác sĩ quân y ấy luôn tâm niệm lời dạy của Bác Hồ, không ngừng trui rèn thực hiện phương châm: “Sáng về y đức, giỏi về y thuật, sâu về y lý”.

Được Trung tá, Chủ nhiệm Chính trị Bệnh viện Quân y 211 Vương Quốc Lập giới thiệu, ấn tượng đầu tiên khi gặp bác sĩ Nguyễn Anh Tuấn là phong thái đĩnh đạc, gương mặt rảnh ròi với đôi mắt sáng, toát lên sự quyết đoán, thông minh, luôn thu hút người đối diện khi trò chuyện, tạo cảm giác thân thiện ngay khi gặp lần đầu.

Sinh ra trên quê hương Tuyết Nghĩa, Quốc Oai, Hà Nội nhưng cơ duyên đã đưa bác sĩ Tuấn gắn bó với vùng đất Tây Nguyên nắng gió; để rồi trong suốt chặng đường 30 năm miệt mài với nghề, trải qua nhiều vị trí khác nhau, dù ở cương vị nào, công việc gì, bác sĩ Nguyễn Anh Tuấn đều tận tâm, tận lực, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Đặc biệt, từ năm 2020 đến nay đảm nhiệm vai trò Chủ nhiệm Khoa Ngoại 1, bác sĩ Tuấn luôn nỗ lực, cống hiến công sức, trí tuệ, góp phần không ngừng nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh cho đồng đội và người dân, không để tai nạn, tai biến xảy ra. Khoa của bác sĩ Tuấn luôn tổ chức cấp cứu, khám, thu dung, điều trị cho thương bệnh binh và người dân hiệu quả, an toàn, không ngừng nâng cao chất lượng điều trị, vì sự hài lòng của người bệnh; chú trọng xây dựng khoa theo hướng tinh, gọn, mạnh, có

môi trường văn hóa; cán bộ, nhân viên vững vàng về chuyên môn, sáng về y đức.

Bác sĩ Tuấn cho biết, phát huy truyền thống đơn vị Anh hùng Lực lượng vũ trang nhân dân, mỗi cán bộ, nhân viên Khoa Ngoại 1 và Bệnh viện Quân y 211 đều xác định cống hiến hết mình cho sự nghiệp bảo vệ, chăm sóc sức khỏe bộ đội và nhân dân trên địa bàn nơi bệnh viện đứng chân. Với tinh thần xuyên suốt, nhất quán “điều trị bằng khối óc, chăm sóc bằng trái tim”, “cứu người không chỉ là mệnh lệnh”, tập thể y, bác sĩ Khoa Ngoại 1 đã giành lại sự sống cho nhiều bệnh nhân, hạn chế đến mức thấp nhất các di chứng sau chấn thương.

Thực hiện chỉ đạo của Đảng ủy, Ban Giám đốc Bệnh viện, cấp ủy, chỉ huy Khoa Ngoại 1 đã hướng phong trào “Thi đua quyết thắng” vào đổi mới, cải cách thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho công tác khám, chữa bệnh; đa dạng hóa các loại hình dịch vụ mới như khám bệnh vào thứ Bảy, hẹn lịch khám qua mạng, chăm sóc sức khỏe bộ đội và nhân dân theo yêu cầu thuận lợi nhất có thể.

Suốt nhiều năm qua, với phương châm phục vụ “Lấy người bệnh là trung tâm” nên uy tín của Khoa Ngoại 1 và Bệnh viện Quân y 211 không ngừng tăng lên. Dấu ấn là số lượng

bệnh nhân thu dung điều trị ngày một tăng. Hằng ngày, Khoa Ngoại 1 điều trị từ 60 đến 70 lượt bệnh nhân.

Nhằm không ngừng nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh, Khoa Ngoại 1 tập trung triển khai, lồng ghép các kỹ thuật mới, kỹ thuật chuyên sâu trong chẩn đoán, điều trị (phẫu thuật sọ não, cột sống, thay khớp háng, tái tạo dây chằng chéo trước bằng nội soi khớp gối...). Nhiều kỹ thuật mũi nhọn được duy trì và giữ vững, tạo sự tin tưởng, yên tâm cho người bệnh khi khám và điều trị tại Bệnh viện Quân y 211.

Những ngày đầu tháng 4-2024, khi chúng tôi tới thăm, những bệnh nhân đang điều trị không giấu được niềm vui trên khuôn mặt hốc hác sau bao ngày đêm lo lắng. Chị Nguyễn Thị Hoa, vợ của bệnh nhân Phạm Minh Tiến ở huyện Chư Prông, Gia Lai giọng nghẹn ngào: “Chồng em bị tai nạn, nhập viện cấp cứu trong tình trạng gãy phức tạp xương đùi trái, nguy cơ để lại di chứng cao. Nhờ các bác sĩ của Bệnh viện Quân y 211, trong đó có bác sĩ Tuấn, nên chồng em đã được điều trị lành lặn, phục hồi tốt”. Bệnh nhân Lê Đông Tư, ở thôn Kơ Tu 1, Đắk Blà, TP. Kon Tum đến bệnh viện cấp cứu trong tình trạng đứt lìa 1/3 cẳng chân trái bởi tai nạn lao động. Do vết thương hở, cẳng chân bị đứt gần hoàn toàn, chỉ còn dính một ít vào da, xương, lại bị dập nát nhiều mảnh, thời gian để lâu nên đã hoại tử. Qua hội chẩn, với quyết tâm “còn nước còn tát” của bác sĩ Tuấn và cộng sự, Ban Giám đốc Bệnh viện đồng ý và quyết định phẫu thuật vi phẫu nối ghép lại bàn chân cho người bệnh. Anh Lê Đôn Toàn, con trai ông Tư xúc động kể: “Cha còn



Bác sĩ Nguyễn Anh Tuấn thường xuyên thăm khám người bệnh.

Ảnh: TL

trẻ, chẳng lẽ bị tàn phế suốt đời... Trong lúc đang lo lắng, hoang mang thì có người bạn mách chỉ: Bệnh viện Quân y 211 đã cấp cứu và nối ghép thành công cho hàng trăm bệnh nhân bị đứt lìa tay, chân... Như một phép màu, bác sĩ Tuấn và ê kíp mổ đã mang lại sự sống kỳ diệu, cha tôi không bị tàn phế và đã lành lặn hoàn toàn”.

Bác sĩ Nguyễn Anh Tuấn tâm sự: “Mỗi khi cầm dao mổ là mình đã cùng với người bệnh giành giật mạng sống trước “tử thần”. Mọi người thân của bệnh nhân cũng dồn hết niềm tin, hy vọng ca phẫu thuật sẽ thành công. Do vậy, bản thân phải luôn trong tâm thế sẽ cố gắng hết mình, dùng toàn bộ tâm lực để thực hiện ca phẫu thuật được tốt nhất có thể”.

Trong 5 năm, từ 2020 đến 2024 Khoa Ngoại 1 đã nhận điều trị 12.579 ca, phẫu thuật 8.239 ca, tỷ lệ sử dụng giường đạt 210%. Bác sĩ Tuấn trực tiếp nhận chuyển giao và thực hiện thành công 9 ca phẫu thuật nội soi tái tạo dây chằng chéo trước. Đồng thời, trực tiếp hướng dẫn y, bác sĩ, điều dưỡng viên làm tốt công tác nghiên cứu, tìm tòi, đề xuất sáng kiến khoa học. Như:

sáng kiến “Nẹp cải tiến cố định xương đùi” của Đại úy Nguyễn Đình Dũng, “Giá nắn chỉnh di động xương cẳng, bàn tay” của Thiếu tá Lê Xuân Quang. Riêng bác sĩ Tuấn có 2 đề tài: “Đánh giá kết quả điều trị gãy thân xương đòn bằng nẹp vít tại Khoa Chấn thương chỉnh hình, Bệnh viện Quân y 211” và “Đánh giá kết quả bước đầu phẫu thuật nội soi tái tạo dây chằng chéo trước bằng mảnh ghép gân Hamstring” được Hội đồng khoa học Bệnh viện đánh giá cao, triển khai áp dụng hiệu quả trong công tác điều trị.

Theo bác sĩ Nguyễn Anh Tuấn, thầy thuốc phải là người luôn đồng cảm với nỗi đau của người bệnh, giỏi nghề chưa đủ mà cốt lõi phải có y đức. Mỗi khi gặp khó khăn trong công việc, anh luôn tự nhắc nhớ lời dạy của Bác Hồ “Luong y phải như từ mẫu” để động viên mình nỗ lực vượt qua, tạo được niềm tin, điểm tựa cho bệnh nhân và người nhà bệnh nhân; lắng nghe, chia sẻ tâm tư, nguyện vọng của từng người bệnh để có phác đồ điều trị hợp lý; coi người bệnh như người thân của mình để tư vấn, động viên, giúp họ lạc quan hơn, yên tâm điều trị để mau khỏi bệnh.

Mặc dù bận rộn với công việc quản lý, bác sĩ Tuấn vẫn trực tiếp tham gia các ca mổ khó, thăm khám các ca bệnh nặng và luôn dành thời gian ân cần thăm hỏi bệnh nhân. Không chỉ bệnh nhân và người nhà mà cả những đồng nghiệp của anh đều cảm nhận được ở người Chủ nhiệm khoa sự trăn trở cho công việc, tất cả vì sự sống của người bệnh, nhất là những bệnh nhân có hoàn cảnh khó khăn. Với đồng nghiệp, anh luôn dành sự khích lệ, động viên, cùng nhìn về một hướng, chăm sóc người bệnh một cách tốt nhất, hiệu quả nhất.

Bác sĩ Tuấn chia sẻ: “Chúng tôi quan niệm nhân viên y tế thuộc ngành phục vụ, phải biết tận tâm, tận lực, yêu nghề. Niềm vui lớn nhất là khi cứu chữa được những trường hợp khó khăn, hạnh phúc lớn nhất là khi nhìn thấy nụ

cười của bệnh nhân khỏi bệnh”. Với bác sĩ Nguyễn Anh Tuấn, cái tâm của người thầy thuốc không chỉ thể hiện ở sự khiêm tốn và trách nhiệm, mà còn là tình thương yêu, là sự nỗ lực không quản khó khăn. Phần thưởng quý giá nhất, nguồn động viên lớn lao nhất mà bác sĩ luôn hướng tới chính là sự yêu mến, tin cậy của người dân dành cho người chiến sĩ quân y luôn dốc lòng, dốc sức vì sức khỏe của bệnh nhân.

Gần 5 năm qua, trên cương vị Phó Bí thư chi bộ, Chủ nhiệm khoa, bác sĩ Tuấn đã tham mưu, đề xuất để Đảng ủy, Ban Giám đốc triển khai đồng bộ nhiều giải pháp đẩy mạnh phong trào thi đua “Xây dựng đơn vị quân y 5 tốt” gắn với phong trào “Ngành Hậu cần Quân đội làm theo lời Bác Hồ dạy”. Từ năm 2020 đến 2023, Chi bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; Khoa Ngoại 1 đạt vững mạnh toàn diện “mẫu mực, tiêu biểu” và 4 năm liên được tặng danh hiệu “Đơn vị Quyết thắng”. Năm 2022 được Bộ Quốc phòng tặng Bằng khen. Bác sĩ Tuấn là đảng viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 3 năm liên, từ 2021 đến 2023; năm 2021, 2023 đạt danh hiệu chiến sỹ thi đua cấp cơ sở.

Đại tá, bác sĩ Hoàng Tiến Dũng, Quyền Giám đốc Bệnh viện Quân y 211 nhận xét: “Đồng chí Nguyễn Anh Tuấn có tinh thần trách nhiệm cao, năng lực chuyên môn vững vàng, là một trong những bác sĩ giỏi, uy tín của bệnh viện, người bác sĩ tận tâm, tận tình, hết lòng với người bệnh”.

Trong hành trình chăm sóc, bảo vệ sức khỏe nhân dân, các thế hệ cán bộ, nhân viên, người lao động Bệnh viện Quân y 211, trong đó có bác sĩ Nguyễn Anh Tuấn đã, đang và sẽ viết tiếp trang sử hào hùng của Khoa Ngoại 1 và Bệnh viện Anh hùng, với mệnh lệnh thiêng liêng của trái tim giàu lòng yêu người, yêu nghề, không ngừng thấp lửa niềm tin, hồi sinh sự sống, mang lại sức khỏe, hạnh phúc cho nhân dân □

CẦN NHỮNG NGƯỜI THỰC ĐỨC, THỰC TÀI

MA VĂN KHÁNG

1 Tối ngày 18-12-2023, chuyên mục Vấn đề hôm nay, VTV1 đã khiến dư luận bàng hoàng khi thông tin cho khán giả biết một sự việc lừa đảo tày đình sau đây. Một người có tên là Nguyễn Trường Hải, sinh ngày 13-8-1981, có bằng TS. Khoa học máy tính do Hiệu trưởng Trường Đại học Khoa học Tự nhiên (Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh) cấp. Người này đã từng giảng dạy ở 6, 7 trường đại học và cao đẳng, như Đại học Văn Hiến, Cao đẳng Công thương Việt Nam, Đại học Công nghệ TP. Hồ Chí Minh... Hơn nữa, còn là trưởng khoa, phó trưởng khoa ở các cơ sở này, là đồng tác giả trong một số công trình nghiên cứu khoa học với nhiều nhà khoa học có tên tuổi. Thậm chí, đã từng hướng dẫn 9 sinh viên Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn làm khóa luận tốt nghiệp. Nhưng, tiếc thay! Tất cả chỉ là một trò lừa đảo, mượn màu son phấn đánh lừa con đen. Tám bằng tiến sĩ của người này té ra chỉ là tám bằng giả. Mang danh là tác giả của nhiều công trình khoa học này nọ rốt cuộc chỉ là một sự lừa dối, gian lận. To gan thật vị tiến sĩ rơm này! Cuối cùng, điều tra ra thì thậm chí anh ta còn chưa từng là học viên của ngôi trường đại học, nơi anh ta khai là cơ sở cấp bằng tiến sĩ cho mình!

Một phi vụ làm ăn phi pháp táo tợn! Vụ việc gây rúng động xã hội trong lĩnh vực giáo dục này khiến dư luận nhớ tới nhiều sự việc tương tự trong những năm qua. Đặc biệt là vụ động trời xảy ra tại Trường Đại học Đông Đô hồi cuối tháng 11, đầu tháng 12-2020. Trường Đại học này hồi ấy đã cấp bằng cử nhân Ngôn ngữ Anh cho 626 trường hợp, nhưng chỉ có 216 trường hợp có thông tin xác minh. Trong số

626 trường hợp, có 193 trường hợp được cấp bằng không qua thi tuyển hoặc đào tạo và không đủ điều kiện cấp bằng. Đáng chú ý nữa là có 55 trường hợp sử dụng bằng cử nhân giả này để xét tuyển nghiên cứu sinh, hoặc bảo vệ luận án tiến sĩ, 1 bảo vệ luận văn thạc sĩ, 1 trường hợp dùng để nâng ngạch thanh tra viên, 1 dùng để thi tuyển công chức, 2 dùng để kê khai vào hồ sơ cá nhân.

Tôi có mấy người bạn. Hỏi ý kiến từng người về những vụ việc kiểu này, tôi thu nhận được các thông tin sau: “Đã ăn nhằm gì! Đây chỉ là phần nổi của tảng băng chìm. Thực tế, nạn bằng giả đã xuất hiện từ lâu rồi. Trong một bài viết đăng lại trên mạng xã hội, GS. Phạm Minh Hạc, nguyên Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo cho biết: Năm 2004, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã có đợt thanh tra và phát hiện được hơn 10 nghìn trường hợp dùng bằng giả. Trong đó có cả cán bộ ở cấp Trung ương”. Cũng một thái độ bàng quan, lạnh lùng như thế, người bạn thứ hai đáp: “Chẳng có cái gì không bị làm giả bây giờ! Ông hãy nhìn xung quanh xem. Cái đồng hồ Rolex ông đeo mua ở chợ Đồng Xuân liệu có phải hàng xịn? Quả táo ông ăn dán nhãn Ô-xtrây-li-a liệu có đúng là sản phẩm của xứ Căng-gu-ru? Viên thuốc bổ tim CoQ10 ông uống ghi là made in USA chắc đâu là sản xuất từ xứ Cờ hoa?... Có gì lạ đâu! Đó là sản phẩm của thời kinh tế thị trường. Tất cả đã bị thương mại hóa, dưới tác động của lợi nhuận, đồng tiền và suy đồi đạo đức!”. Tới đây thì tôi nản lòng thật sự. Nói thế bằng “đánh bùn sang ao”, nói làm gì nữa! May thay, cuối cùng anh bạn thứ ba giữ tôi lại vì đặt câu hỏi ngược lại cho tôi: Vậy theo ông,

tại sao lại sinh ra cái tệ nạn bằng giả đến mức trầm kha như hiện nay? Phải chăng là do chính chúng ta gây nên, khi đề cao văn bằng, chứng chỉ, học hàm, học vị thành tiêu chuẩn cho mỗi chức trách? Trước tên mình lại có thêm mấy chữ GS, PGS, TS, ThS... thì oai lắm chứ và còn “bảo hiểm” cho giá trị cá nhân nữa chứ! Và từ đây ta còn có thể gợi mở ra những vấn đề gì nữa?

2 Câu chuyện có khả năng trở nên thú vị rồi đây. Nhưng nghĩ đi nghĩ lại, việc đặt câu hỏi ngược lại như thế xem ra cũng không ổn. Chẳng lẽ vì nhu cầu chữa bệnh nên sinh ra nạn thuốc giả, sinh ra lang băm? Chẳng lẽ sự suy đồi nhân cách lại có nguyên nhân từ yêu cầu cao về giáo dục đạo đức? Không! “Phi trí bất hưng” (không có trí thức thì không có sự hưng thịnh). Là bởi vì bản thân văn bằng, học hàm, học vị là những giá trị thật, chứ sao lại nghi ngờ nó và đổ lỗi cho nó? Chạnh nhà tôi có một cháu gái tham gia thi tuyển, đỗ vào làm giáo viên Trường THPT Chuyên Hà Nội - Amsterdam. Hỏi ra thì để trúng tuyển vào đây, cháu đã bỏ ra không ít năm tháng dày công học tập và rèn luyện. Cụ thể là 4 năm dùi mài kinh sử tại Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Quốc gia Hà Nội. Và tiếp đó là thi đỗ chương trình đào tạo thạc sĩ ở Đại học Fullerton bang Cali-phoóc-ni-a, Hoa Kỳ.

Là con người, ai cũng có khát khao vươn lên tầm cao trí tuệ, có được các tước hiệu vẻ vang, cao quý, nhưng con đường đi tới những cao vọng đó, hiển nhiên là không có vết chân của những kẻ quen sống bằng hư danh, ăn bơ làm biếng, vô liêm, đánh mất lòng tự trọng. Các văn bằng là biểu hiện của quá trình khổ công học hành, nghiên cứu, rèn luyện. Là công sức, tài năng, tích lũy, là mồ hôi, nước mắt, tâm huyết thật sự của mỗi chủ thể, chứ đâu là sản phẩm của hư vô. Sử dụng bằng giả là biểu hiện của lối sống bất lương, phi pháp, là thói gian trá, biển lận, lọc lừa, đánh tráo các

giá trị. Là trò sáo mượn lông công, cáo mượn oai hùm. Văn bằng tương đồng với tài năng, đức hạnh, là một giá trị cần được tôn trọng. Vậy thì vấn đề là cần phải có rèn tập, học hành, sự quản lý chặt chẽ, quy chế, là sự nghiêm chỉnh thực thi luật pháp, là sự kiên quyết đấu tranh chống lại sự suy thoái về đạo đức và tăng cường giáo dục nâng cao phẩm giá con người. Tệ nạn này không chỉ khiến đạo đức xã hội xuống cấp mà còn tạo nên bất công trên bình diện xã hội, làm rối loạn các khái niệm đạo đức như thật - giả, tốt - xấu, lương thiện - giả dối. Cũng cần phải nhấn mạnh thêm, đó là hành vi của những kẻ vô trách nhiệm với cuộc sống, cần phải nghiêm khắc phê phán và xử lý.

Tài xế Nguyễn Thái Dương (38 tuổi, quê Hậu Giang) sử dụng bằng giả không đủ năng lực điều khiển xe khách 29 chỗ, nên ngày 13-2-2017 chở khách từ Hậu Giang lên Bình Dương đã gây tai nạn khiến hai bé gái tử vong, mẹ 2 bé bị thương tật tới 53%. Rõ ràng là với tấm bằng giả, không có khả năng tương xứng thật mà thực thi công việc thì sẽ dẫn đến nhiều hệ lụy khôn lường.

3 Nhân chuyện tệ nạn bằng giả, danh hiệu rôm, lại nhớ tới bài thơ “Vịnh tiến sỹ giấy”, một bài thơ trào phúng độc đáo của cụ Tam nguyên Yên Đỗ Nguyễn Khuyến, được viết bằng thể thơ thất ngôn bát cú Đường luật:

“Cũng cờ, cũng biển, cũng cân đai
Cũng gọi ông nghề có kém ai
Mảnh giấy làm nên thân giáp bảng
Nét son điểm rõ mặt văn khôi
Tấm thân xiêm áo sao mà nhẹ
Cái giá khoa danh ấy mới hời
Ghế treo, lọng xanh, ngòai bành chọc
Tưởng rằng đồ thật, hóa đồ chơi”.

Nguyên là vào các dịp Tết Trung thu, trong các đồ hàng mã, cùng với các đồ chơi như đèn ông sao, đèn kéo quân, đèn con thỏ, thường có cả một ông tiến sỹ làm bằng giấy màu bồi. Bài

thơ có hai nghĩa: Một là cảnh cảnh cho thân phận các ông nghề giữa thời buổi “Nào có ra gì cái chữ nho”. Một nữa là châm biếm những tiến sỹ giấy hư danh, bất tài, vô dụng trong xã hội thực dân nửa phong kiến.

Ông tiến sỹ giấy trong bài thơ châm biếm nọ còn có hữu ích là một đồ chơi, hơn nữa là một biểu tượng vươn tới trong ước mơ của con trẻ. Còn như ông các ông tiến sỹ bằng giả ở ngoài đời hôm nay thì chỉ gây tai họa cho xã hội mà thôi! Với tấm bằng giả, không có tài

năng tương xứng mà thực thi công việc thì sẽ dẫn đến nhiều hệ lụy khôn lường. Và đối tượng sử dụng bằng giả nếu là cán bộ, công chức, viên chức, chức vụ càng cao thì càng gây nguy hại cho cơ quan, đơn vị, cộng đồng. Do đó, cùng với nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, cần xiết chặt thanh tra, kiểm tra, có chế tài xử lý nghiêm khắc những vi phạm, nhất là khâu đánh giá, lựa chọn để có những người thực đức, thực tài thực thi nhiệm vụ được giao □

XÂY DỰNG, HOÀN THIỆN...

(Tiếp theo trang 20)

Bốn là, tiếp tục quan tâm, cải thiện môi trường và điều kiện làm việc trong các cơ quan nhà nước. Để giữ chân được những người tài năng và khuyến khích họ phát huy hết năng lực, sở trường cần xây dựng môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, tôn trọng, tin tưởng lẫn nhau.

Năm là, xây dựng quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ trẻ trong các cơ quan của hệ thống chính trị đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cơ bản, lâu dài, có tính đến nhu cầu và khả năng phát triển. Đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ trẻ kết hợp với thực hiện tốt công tác quản lý cán bộ.

Sáu là, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, chế độ đãi ngộ đối với nhân tài, trong đó có cán bộ trẻ tài năng □

(1), (2) *Số liệu từ kỷ yếu Hội thảo khoa học “Cơ chế, chính sách phát hiện lựa chọn, trọng dụng, bố trí, sắp xếp cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội, cán bộ trẻ vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn” do Viện Khoa học tổ chức, cán bộ (Ban Tổ chức Trung ương) phối hợp với Hội đồng khoa học Các cơ quan Đảng Trung ương tổ chức ngày 23-3-2023.*

HỘI CHỮ THẬP ĐỎ...

(Tiếp theo trang 48)

nhiều mô hình hoạt động hiệu quả, nhiều tấm gương tận tụy cống hiến của cán bộ, hội viên trong hoạt động nhân đạo, góp phần cổ vũ, động viên, khích lệ các tầng lớp nhân dân đoàn kết, sẻ chia, phát huy những truyền thống quý báu của dân tộc Việt Nam.

Thừa Thiên Huế đang trong tiến trình xây dựng và phát triển trở thành thành phố trực thuộc Trung ương theo Nghị quyết số 54-NQ/TW ngày 10-12-2019 của Bộ Chính trị về “Xây dựng và phát triển tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”. Trong các nhiệm vụ chính trị cần thực hiện, công tác xã hội nhân đạo, cứu trợ, quan tâm các hoạt động góp phần đảm bảo an sinh xã hội, giảm nghèo bền vững là một trong những nhiệm vụ quan trọng, trong đó nổi lên vai trò nòng cốt của Hội Chữ thập đỏ tỉnh. Cùng với những nghĩa cử nhân văn, việc làm ý nghĩa, lan tỏa của đội ngũ cán bộ, hội viên, tình nguyện viên của tổ chức hội đang góp phần quan trọng tạo chuyển biến tích cực về nhận thức và trách nhiệm của toàn xã hội đối với hoạt động nhân đạo, tiếp nối xứng đáng truyền thống nhân ái, nhân đạo, nhân văn cao cả của dân tộc, giúp đỡ người dân khó khăn vươn lên trong cuộc sống □

NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC QUẢN LÝ BIÊN CHẾ ĐẾN NĂM 2026

Sáng 24-4, tại trụ sở Trung ương Đảng đã diễn ra Hội nghị Ban Chỉ đạo Trung ương về quản lý biên chế (phiên họp thứ 3). Đồng chí Trương Thị Mai, Ủy viên Bộ Chính trị, Thường trực Ban Bí thư, Trưởng Ban Tổ chức Trung ương, Trưởng Ban Chỉ đạo Trung ương về quản lý biên chế chủ trì Hội nghị.

Ban Chỉ đạo đã nghe báo cáo kết quả công tác quản lý biên chế của hệ thống chính trị từ tháng 1-2022 đến nay. Theo đó, trên cơ sở tổng kết việc thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17-4-2015 của Bộ Chính trị, tổng kết việc quản lý biên chế giai đoạn 2016-2021, Ban Chỉ đạo, Ban Tổ chức Trung ương đã tham mưu Bộ Chính trị ban hành các văn bản về quản lý biên chế và các quyết định về biên chế giai đoạn 2022-2026 trong hệ thống chính trị. Ban Chỉ đạo đã tổ chức hội nghị trực tuyến quán triệt các kết luận, quyết định của Bộ Chính trị đến các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị trực thuộc Trung ương.

Các cơ quan có thẩm quyền quản lý biên chế đã tập trung chỉ đạo cụ thể hóa, hướng dẫn thực hiện các văn bản của Bộ Chính trị về quản lý biên chế; thực hiện việc giao biên chế giai đoạn 2022-2026 cho từng cơ quan, đơn vị, địa phương theo thẩm quyền, bảo đảm yêu cầu. Cùng với việc giao biên chế giai đoạn 2022-2026, Ban Tổ chức Trung ương, Ban Cán sự đảng Tòa án Nhân dân tối cao, Ban Cán sự đảng Kiểm toán Nhà nước, các bộ, ngành tiến hành giao biên chế hằng năm cho từng cơ quan, tổ chức, địa phương thuộc phạm vi quản lý.

Các cơ quan, đơn vị, địa phương đã chỉ đạo tổ chức quán triệt các văn bản của Bộ Chính trị về quản lý biên chế đến cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng kế hoạch quản lý, sử dụng biên chế hằng năm và giai đoạn 2022-2026; xác định cụ thể lộ trình, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp thực hiện tinh giản biên chế đến hết năm 2026;

rà soát, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và danh mục vị trí việc làm.

Theo Ban Chỉ đạo, công tác quản lý biên chế đã bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng trong việc quán triệt, cụ thể hóa các chủ trương, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về quản lý biên chế; tổ chức thực hiện nghiêm túc, bài bản, có nhiều đổi mới, đạt kết quả tích cực; nâng cao nhận thức, vai trò, trách nhiệm của các cơ quan được giao thẩm quyền quản lý biên chế, tăng cường phân cấp, tạo sự chủ động cho các địa phương, cơ quan, đơn vị; chấm dứt việc giao biên chế vượt số lượng, không đúng thẩm quyền.

Các địa phương, cơ quan, đơn vị và các tổ chức trực tiếp sử dụng biên chế đã chấp hành nghiêm túc chủ trương, quy định của Đảng, Nhà nước; chủ động trong thực hiện tinh giản biên chế gắn với rà soát, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ, vị trí việc làm; sắp xếp tổ chức bộ máy, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, sử dụng hiệu quả biên chế được giao. Đến 31-12-2023, toàn hệ thống chính trị đã ban hành 2.526 danh mục vị trí việc làm.

Để tiếp tục thực hiện nghiêm chủ trương của Đảng, quy định của Bộ Chính trị, nâng cao hiệu quả công tác quản lý biên chế đến năm 2026, Ban Chỉ đạo yêu cầu các cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện tốt một số nhiệm vụ trọng tâm sau:

Một là, tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý chặt chẽ, sử dụng hiệu quả biên chế được giao, chủ động phương án, lộ trình tinh giản biên chế, bảo đảm đến hết năm 2026 số biên chế của hệ thống chính trị tối đa bằng số biên chế đã được Bộ Chính trị giao.

Hai là, hoàn thành xây dựng vị trí việc làm gắn với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm, làm cơ sở để giao biên chế trong giai đoạn tiếp theo.

Ba là, tham mưu với Bộ Chính trị sửa đổi, bổ sung một số nội dung trong quy định, quyết định về giao, quản lý biên chế để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

Bốn là, tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, tham mưu rà soát, cụ thể hóa, sửa đổi, bổ sung một

số nội dung trong các văn bản pháp luật đồng bộ với chủ trương của Đảng.

Năm là, tăng cường công tác hướng dẫn, kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm trong quản lý biên chế □

BÁ THẮNG

TỌA ĐÀM THỨC ĐẨY THI ĐUA TRONG CÁC CƠ QUAN THAM MƯU CÔNG TÁC TỔ CHỨC, CÁN BỘ, GÓP PHẦN THỰC HIỆN THẮNG LỢI NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI ĐẢNG BỘ CÁC CẤP

Ngày 17-4, tại Hà Nội, Cụm thi đua số 6 Hội đồng Thi đua - Khen thưởng Ngành Tổ chức xây dựng Đảng đã tổ chức Tọa đàm trao đổi kinh nghiệm về thúc đẩy thi đua trong các cơ quan tham mưu công tác tổ chức, cán bộ, góp phần thực hiện thắng lợi nghị quyết đại hội đảng bộ các cấp.

Phát biểu tại Tọa đàm, đồng chí Nguyễn Long Hải, Ủy viên dự khuyết BCH Trung ương Đảng, Bí thư Đảng ủy Khối Doanh nghiệp Trung ương nhấn mạnh: “Công tác tổ chức là then chốt của then chốt, làm tổ chức phải vững nguyên tắc, chắc nghiệp vụ”.

Trong những năm qua, thực hiện quy chế thi đua, khen thưởng Ngành Tổ chức xây dựng Đảng của Ban Tổ chức Trung ương và Hướng dẫn số 04-HD/BTCTW ngày 17-5-2021 của Hội đồng Thi đua, khen thưởng Ngành Tổ chức xây dựng Đảng, Cụm thi đua số 6 nói chung, các thành viên trong đơn vị nói riêng đã chủ động xây dựng kế hoạch, chương trình công tác, phát động phong trào thi đua. Hoạt động của Cụm thi đua số 6 đã luôn thể hiện sự đoàn kết, thống nhất, đề cao tinh thần hợp tác trong triển khai, thực hiện nhiệm vụ chung. Căn cứ nhiệm vụ trọng tâm của Ngành Tổ chức xây dựng Đảng và trọng tâm nhiệm vụ chính trị, các đơn vị trong Cụm đã xác định chủ đề và những nội dung, chỉ tiêu phấn đấu cụ thể để thống nhất và ký kết giao ước thi đua hằng năm.

Năm 2023, các đơn vị trong Cụm thi đua số

6 đều tích cực phấn đấu, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Ban Tổ chức Đảng ủy Khối Các cơ quan Trung ương đã chủ động tham mưu hoàn thành tốt các nội dung theo kế hoạch công tác và các nhiệm vụ phát sinh, tham mưu xử lý 6.172 văn bản đến; tham mưu phát hành 3.498 văn bản đi. Cục Tổ chức cán bộ, Bộ Công an đã tham mưu xử lý 73.688 văn bản đến; ban hành 22.158 văn bản. Cục Tổ chức, Tổng cục Chính trị Quân đội nhân dân Việt Nam đã tham mưu Quân ủy Trung ương, Ban Thường vụ Quân ủy Trung ương, Bộ Quốc phòng và Cục Tổ chức ban hành trên 200 văn bản các loại, trên 300 văn bản của cấp Cục liên quan đến công tác tổ chức xây dựng Đảng, đề xuất và tham gia ý kiến vào trên 800 lượt văn bản. Cục Cán bộ, Tổng cục Chính trị Quân đội nhân dân Việt Nam đã tham mưu ban hành, xử lý 3.825 văn bản các loại, trong đó có 47 văn bản về nghị quyết, chỉ thị, kết luận, kế hoạch. Ban Tổ chức Đảng ủy Khối Doanh nghiệp Trung ương đã chủ động tham mưu xử lý 4.290/9.317 văn bản đến, tham mưu ban hành 1.054/1.709 văn bản đi của Đảng ủy Khối (chiếm 61,67%), ban hành 1.739 văn bản của Ban Tổ chức.

Năm 2023, Cụm thi đua số 6 đã được Hội đồng thi đua Ngành Tổ chức xây dựng Đảng khen thưởng tặng 1 Cờ và 2 Bằng khen cho tập thể và 6 Bằng khen cho cá nhân có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ trong năm □

P.V

ĐẢNG BỘ KHỐI CÁC CƠ QUAN TRUNG ƯƠNG TRIỂN KHAI QUYẾT ĐỊNH SỐ 2768-QĐ/BTCTW CỦA BAN TỔ CHỨC TRUNG ƯƠNG

Sáng 12-4, Đảng ủy Khối Các cơ quan Trung ương tổ chức Hội nghị triển khai Quyết định số 2768-QĐ/BTCTW ngày 29-3-2024 của Ban Tổ chức Trung ương về ban hành danh mục vị trí việc làm công chức chuyên trách công tác đảng của đảng ủy cấp trên cơ sở trực thuộc Đảng ủy Khối Các cơ quan Trung ương.

Tại Hội nghị, đồng chí Nguyễn Văn Thế, Ủy viên Trung ương Đảng, Bí thư Đảng ủy Khối đã quán triệt, triển khai Quyết định số 2768-QĐ/BTCTW ngày 29-3-2024 của Ban Tổ chức Trung ương. Theo đó, danh mục vị trí việc làm gồm 15 vị trí được chia thành hai nhóm: Vị trí việc làm thuộc nhóm lãnh đạo, quản lý (gồm có phó bí thư, trưởng ban, chánh văn phòng, chủ nhiệm ủy ban kiểm tra, phó trưởng ban, phó chánh văn phòng, phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra); vị trí việc làm thuộc nhóm nghiệp vụ

chuyên ngành (chuyên viên chính và chuyên viên về công tác tổ chức xây dựng Đảng, chuyên viên chính và chuyên viên về công tác tuyên giáo, chuyên viên chính và chuyên viên về công tác kiểm tra, chuyên viên chính và chuyên viên về công tác văn phòng). Căn cứ danh mục vị trí việc làm đã được Ban Tổ chức Trung ương ban hành, BTV Đảng ủy Khối lãnh đạo, chỉ đạo cụ thể hóa và phê duyệt, ban hành vị trí việc làm (gồm danh mục, bản mô tả và khung năng lực) phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của cơ quan, đơn vị.

Quá trình xây dựng vị trí việc làm cần bảo đảm thực hiện nghiêm các chủ trương, quy định của Đảng về tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức □

MAI ANH

SẮP XẾP TỔ CHỨC...

(Tiếp theo trang 22)

dựng nông thôn mới, phân bổ ngân sách của địa phương, giải quyết tài sản công... Những vấn đề này cần tập trung chỉ đạo, thực hiện dân chủ, công khai để cán bộ, đảng viên và nhân dân tin tưởng, đồng thuận, nhất trí cao.

3. Tập trung làm tốt công tác bố trí, sắp xếp cán bộ. Bố trí cán bộ phải dựa trên cơ sở đánh giá đúng cán bộ về phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn, phong cách, lối sống để bố trí hợp lý, nhất là những cán bộ chủ chốt; có phương án bố trí, sắp xếp cán bộ dôi dư phù hợp với từng người, với thực tiễn, tâm tư, nguyện vọng của cán bộ, nâng cao được hiệu lực, hiệu quả của tổ chức bộ máy cấp xã.

4. Xây dựng phương án phát triển kinh tế - xã hội của xã sau khi sắp xếp lại, ưu tiên giải

quyết thủ tục hành chính, chuyển đổi các loại giấy tờ, những biện pháp để nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người dân. Tập trung đầu tư nguồn lực phát triển kinh tế - xã hội, cơ sở vật chất hạ tầng giao thông. Ban hành cơ chế, chính sách, hỗ trợ địa phương trong giai đoạn sắp xếp tổ chức bộ máy.

5. Phương án sắp xếp phải bài bản, khoa học, phù hợp. Căn cứ vào hướng dẫn của Trung ương và tỉnh, thực hiện rà soát nắm thực trạng số lượng, chất lượng, tâm tư, nguyện vọng của cán bộ, đảng viên và nhân dân, cán bộ, công chức các xã được sắp xếp, tổ chức họp với nhân dân để nhân dân được tham gia đóng góp ý kiến; thực hiện sắp xếp có lộ trình. Xây dựng quy chế làm việc, phối hợp của tổ chức đảng, chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội của xã mới để thực hiện tốt mối quan hệ và lề lối làm việc □

PHÒNG, CHỐNG THAM NHŨNG TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ của Cộng hòa Liên bang Đức

PHAN ANH (tổng hợp)

Tham nhũng là mối đe dọa an ninh của mỗi quốc gia bởi tham nhũng là nguyên nhân của xung đột, thúc đẩy xung đột phát triển dưới nhiều cách thức khác nhau. Vì thế, quốc gia nào cũng cần xây dựng một thể chế nhằm hạn chế đến mức thấp nhất tham nhũng. Cộng hòa Liên bang (CHLB) Đức gồm 16 bang nằm giữa lòng châu Âu, là quốc gia có nhiều giải pháp khả thi phòng, chống tham nhũng trong bộ máy cơ quan hành chính nhà nước. Trong bảng xếp hạng chỉ số nhận thức tham nhũng (CPI) toàn cầu, 3 năm liền (2020, 2021, 2022), CHLB Đức lần lượt được 80/100 điểm và 79/100, đứng thứ 9/180 quốc gia và vùng lãnh thổ được đánh giá.

Nền công vụ ở CHLB Đức mang đặc điểm của mô hình công vụ chức nghiệp với đặc trưng quan trọng là tính chuyên nghiệp, chính quy, bài bản của đội ngũ công chức. Theo đó, công chức được bảo đảm chế độ việc làm trọn đời, tuổi nghỉ hưu là 67, áp dụng đối với cả nam và nữ. CHLB Đức có khoảng 1 triệu công chức, được chia thành công chức liên bang và công chức bang, trong đó hơn 80% công chức làm việc ở cơ sở (chính quyền quận, huyện, thành phố). Hệ thống công chức của CHLB Đức được tổ chức thống nhất từ chính quyền Trung ương (liên bang) đến cơ sở, trong tất cả các ngành nghề; gồm bốn ngạch, tương ứng với các bậc chia từ E1 đến E15, đó là: Công chức bậc đơn giản (khoảng 1% từ bậc E1 đến E3), là những công chức không qua đào tạo, ví dụ như bảo vệ, tạp vụ, làm vườn... Công chức bậc trung (gần 50%) từ bậc E4 đến E8 là những công chức đã được đào tạo nghề và cấp bằng. Công chức bậc trung cao (gần 40%) từ bậc E9 đến E11, là những công

chức có bằng thực hành. Công chức bậc cao (khoảng 10%) từ bậc E14 đến E15. Tiền lương của công chức được Nhà nước trả theo ngạch, bậc công chức đảm nhận.

Tiêu chuẩn đánh giá công chức của CHLB Đức dựa trên 3 tiêu chí: Năng lực chuyên môn; năng lực phương pháp; năng lực xã hội. Đối với công chức cao cấp, tiêu chuẩn phải tốt nghiệp đại học mới được chọn làm lãnh đạo, ít nhất sau 8 năm làm việc mới có thể nộp đơn xin dự tuyển công chức bậc cao cấp. Công chức lãnh đạo, quản lý bậc cao trong lĩnh vực hành chính công phải tốt nghiệp thạc sỹ trở lên các chuyên ngành luật, kinh tế, quản lý... Sau khi được chọn, họ có 3 năm được đào tạo và thời gian đó cũng là thời gian thử việc, cứ 9 tháng lại thay đổi vị trí thử việc một lần. Đây thường là những công chức trẻ, năng động, sáng tạo. Nhiều công chức có bằng cử nhân, có kinh nghiệm làm việc đăng ký dự tuyển để trở thành công chức bậc cao. Khi được lựa chọn, những người này phải tự nâng cao trình độ

trong 2 năm. Lúc đó, họ vẫn làm việc nhưng nhận nhiệm vụ cao hơn và đồng thời tham gia khóa đào tạo tại Học viện Hành chính Béc-lin. Công tác đánh giá công chức phải tuân thủ các quy định của pháp luật liên bang liên quan đến chuyên môn, nghề nghiệp. Việc đánh giá thực thi nhiệm vụ được tiến hành thường xuyên, định kỳ từ 2 đến 3 năm một lần. Đối với các vị trí như vụ trưởng, việc đánh giá được thực hiện theo quy chế chung. Các vị trí cao hơn thường được miễn đánh giá định kỳ. Kết quả đánh giá là căn cứ quan trọng để nhà quản lý nhìn nhận năng lực công chức, từ đó bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt... phù hợp.

Công chức CHLB Đức đều có trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ được giao một cách tận tụy, cẩn trọng để phục vụ lợi ích quốc gia và toàn xã hội, trong đó yêu cầu rất cao về phòng, chống tham nhũng. CHLB Đức có hệ thống thể chế chính trị tương đối ổn định, thực hiện bầu cử cạnh tranh giữa các đảng chính trị để cầm quyền. Trong hệ thống này, phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ của các đảng và Nhà nước chủ yếu được thực hiện như sau:

Thứ nhất, đối với công tác cán bộ trong nội bộ đảng, các đảng chính trị đều có quy định về việc tuyển chọn và đào tạo, phát triển đội ngũ lãnh đạo của đảng đó. Đây cũng là nguồn nhân sự chính sẽ thông qua bầu cử để nắm giữ các vị trí quan trọng của bộ máy nhà nước. Các đảng đều thiết lập quy trình lựa chọn lãnh đạo đảng; lựa chọn các ứng cử viên để đưa ra tranh cử tại các khu vực bầu cử Thượng nghị viện, Hạ nghị viện... Quy trình lựa chọn các vị trí lãnh đạo của đảng đều được đưa ra thảo luận và thông qua tại đại hội đảng hoặc hội nghị BCH Trung ương của mỗi đảng. Các đảng lớn như Đảng Dân chủ Thiên chúa giáo (CDU), Đảng Dân chủ xã hội Đức (SPD) đều như vậy.

Việc lựa chọn các ứng cử viên để cạnh tranh bầu cử vào các ghế ở nghị viện cũng được thực hiện theo quy định của mỗi đảng về tiêu chuẩn,

quy trình, thủ tục; được công khai, minh bạch và giám sát bởi các thành viên của đảng đó, nhất là giới lãnh đạo đảng. Đây là khâu quan trọng, có ý nghĩa quyết định đến chiến thắng, hoặc thất bại của các đảng. Nếu vi phạm hoặc không thỏa đáng trong việc tuân thủ các quy định, quy trình của đảng, hoặc có ý kiến từ các đảng viên, ban tổ chức - kỷ luật đảng sẽ có trách nhiệm xem xét và đưa ra kết luận để bảo đảm việc giám sát và phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ của đảng được thực hiện đúng quy định.

Do cạnh tranh bầu cử giữa các đảng nên việc lựa chọn đội ngũ cán bộ lãnh đạo của mỗi đảng luôn phải chịu sức ép từ việc cạnh tranh phiếu bầu. Đây là yếu tố khiến cho các đảng phải nghiêm khắc và khắt khe trong việc lựa chọn ứng cử viên, lựa chọn lãnh đạo đảng. Đó là lý do các đảng chính trị ở CHLB Đức không ngừng đổi mới quy trình công tác cán bộ để lựa chọn được nhân tài và nâng cao uy tín của đảng nhằm giành được nhiều phiếu ở các cuộc bầu cử.

Thứ hai, phòng, chống tham nhũng trong bầu cử và bổ nhiệm cán bộ của CHLB Đức dựa trên cơ sở pháp luật về bầu cử, quy định của Hiến pháp để thể hiện quyền lực của nhân dân, ủy quyền và ràng buộc trách nhiệm giữa nhân dân và các đại biểu được bầu. Theo đó, quá trình lựa chọn lãnh đạo thông qua bầu cử, bổ nhiệm được quy định thành quy trình, thủ tục rõ ràng, công khai, minh bạch về các ứng cử viên và cử tri. Quá trình bầu cử để giành các vị trí quyền lực của bộ máy nhà nước thông qua bầu cử Thượng nghị viện, Hạ nghị viện đều chịu sự giám sát của Ủy ban bầu cử độc lập, của các đảng, các tổ chức, phương tiện truyền thông và nhân dân. Nếu có vi phạm hoặc tranh chấp, xung đột, sẽ có Ủy ban tiếp nhận khiếu nại, tố cáo và Tòa án hiến pháp ra phán quyết nếu cần thiết. Như vậy, việc bầu cử để lựa chọn, đưa người vào nắm giữ các vị trí quyền

lực quan trọng trong bộ máy nhà nước của CHLB Đức được thực hiện theo một quy trình, thủ tục chặt chẽ, công khai, minh bạch, có sự giám sát của nhiều chủ thể, lực lượng trong xã hội nhằm hạn chế tham nhũng, tiêu cực, tránh ảnh hưởng tới tính liêm chính của các nghị sỹ và tiến trình dân chủ.

Thứ ba, kiểm soát chặt chẽ nguồn tài chính của các đảng. Hoạt động dễ bị thao túng, mua bán phiếu bầu để đổi lại các chính sách có lợi chính là việc đóng góp tài chính trong quá trình vận động tranh cử của mỗi đảng. Để phòng, chống tham nhũng, Luật về đảng chính trị của CHLB Đức quy định rõ những nguồn tiền mà các đảng được phép nhận và cấm nhận một số khoản tiền góp từ cơ quan nhà nước, các tổ chức phi lợi nhuận được ưu đãi về thuế, từ nước ngoài (trừ EU), người nặc danh, phân ban của Quốc hội...

Việc phát hiện sai phạm và kiểm tra tài chính của các đảng được thực hiện qua nhiều kênh khác nhau. Nếu đảng cầm quyền có sai phạm, các đảng đối lập sẽ giám sát chặt chẽ, đối với những sai phạm đặc biệt nghiêm trọng có thể yêu cầu thành lập Ủy ban điều tra, khi đó đảng cầm quyền hoặc liên minh đảng cầm quyền dù chiếm đa số ghế ở Quốc hội cũng không thể ngăn cản việc điều tra này vì chỉ cần 1/4 ý kiến của thành viên Quốc hội đồng ý là Ủy ban điều tra sẽ được thành lập. Ủy ban điều tra có quyền tiếp cận tất cả các thông tin nhằm phục vụ điều tra và báo cáo kết quả trước Quốc hội, các đảng khác có quyền chất vấn và yêu cầu đảng cầm quyền giải trình. Báo cáo của Ủy ban điều tra là cơ sở để cơ quan điều tra quyết định tiến hành điều tra tiếp hay không.

Thứ tư, thiết lập quy trình thi tuyển, bổ nhiệm công chức khoa học, khách quan, công bằng và loại bỏ các yếu tố tác động tiêu cực. Do có sự tách biệt độc lập tương đối giữa hoạt động chính trị và hoạt động hành chính (dựa trên chuyên môn) nên đội ngũ công chức được

tuyển chọn thông qua thi tuyển và bổ nhiệm trên cơ sở chuyên môn theo ngạch, bậc. Việc thi tuyển và bổ nhiệm được quy định và thực hiện theo những tiêu chí, quy định, quy trình bảo đảm mục tiêu lựa chọn được người giỏi, phù hợp nhất. Sự công khai, minh bạch của các kỳ thi tuyển cùng với sự giám sát của các bên liên quan sẽ góp phần hạn chế những sự việc tiêu cực, tham nhũng trong lĩnh vực này. Ví dụ, lãnh đạo của một cơ quan hành chính hay công ty có người nhà dự tuyển đều phải khai báo và ứng viên dự tuyển không được nhận bất kỳ sự ưu ái nào. Trong các cơ quan hành chính, *chủ nghĩa gia đình* hầu như không tồn tại do tất cả các vị trí đều tuyển dụng theo năng lực và đăng tuyển công khai bởi hội đồng tuyển dụng.

Thứ năm, đối với nhân sự trong bộ máy nhà nước, pháp luật quy định rất chặt chẽ về thẩm quyền, trách nhiệm và quy tắc làm việc, chuẩn mực đạo đức, các điều cấm đối với các nghị sỹ, công chức nhằm ngăn chặn tham nhũng... Phòng, chống tham nhũng trong bộ máy nhà nước hiệu quả sẽ góp phần làm giảm tham nhũng trong công tác cán bộ do không nhận được lợi ích ở các vị trí quyền lực để bù vào chi phí nếu như cán bộ phải hối lộ hoặc trao đổi lợi ích để có được các vị trí quyền lực này.

Để phòng ngừa và hạn chế hành vi tham nhũng, Chính phủ CHLB Đức quy định rõ công chức nhà nước hoàn toàn chịu trách nhiệm về mọi hành động và hành vi của họ khi thực hiện các chức trách công vụ. Nhà nước CHLB Đức quy định, một trong những vấn đề quan trọng nhất trong chống tham nhũng là giữ gìn bí mật công vụ. Khi hết thời hạn công tác trong cơ quan nhà nước, công chức có nhiệm vụ giữ gìn những thông tin và số liệu mà họ được biết trong thực hiện công vụ. Nếu không được phép, công chức nhà nước không có quyền công khai hoặc thông tin về công việc mà họ đã làm ngay cả sau khi đã nghỉ hưu.

Nếu công chức muốn làm một công việc

khác ngoài chức trách công vụ, họ phải được sự cho phép của cấp quản lý công vụ cao hơn, ngoại trừ công việc liên quan đến giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Họ cũng không được phép hoạt động kinh doanh tư nhân hoặc hoạt động kinh doanh thông qua những người được ủy quyền hay người thân trong gia đình. Nếu sau khi nghỉ hưu, công chức nhà nước tiếp tục làm việc trong lĩnh vực liên quan đến hoạt động công vụ của họ trong vòng 5 năm trước khi nghỉ, họ phải báo cáo rõ ràng, minh bạch và không được phép làm việc trong các lĩnh vực có nguy cơ gây thiệt hại đối với lợi ích công vụ mà họ từng đảm nhiệm trước đó. Những quy định này được Chính phủ CHLB Đức ban hành dưới dạng các nghị định, trong đó quy định rõ: Hoạt động nào được coi là công vụ hoặc tương đương với công vụ; công chức nhà nước nào có quyền nhận thù lao hoặc tiền thưởng do các hoạt động ngoài công vụ; quy định giá trị tiền thưởng hàng năm đối với các loại hình công chức khác nhau và chế độ thanh quyết toán...

CHLB Đức xây dựng Bộ quy tắc ứng xử chống tham nhũng gồm 8 quy tắc rõ ràng với mục đích thúc đẩy nhân viên công quyền thực hiện nhiệm vụ của mình đúng pháp luật, tránh được các tình huống liên quan đến tham nhũng và cảnh báo những hậu quả của hành vi tham nhũng. Đồng thời, CHLB Đức đặt ra khá nhiều nguyên tắc trong phòng, chống tham nhũng, những nguyên tắc dưới đây được coi là cơ bản và có tính khả thi cao: 1) Nguyên tắc “bốn mắt” hay còn gọi là “nhiều mắt”: Phải có người làm trung gian để theo dõi, giám sát, các khâu làm việc liên quan đến ra quyết định bắt buộc phải có từ 2 người trở lên. 2) Nguyên tắc “các quyết định phải minh bạch”: Phải có hồ sơ lưu trữ đầy đủ để phục vụ yêu cầu kiểm tra bất cứ lúc nào trên cơ sở ứng dụng hiệu quả công nghệ thông tin trong công tác quản lý. 3) Nguyên tắc “nâng cao sự minh bạch và kiểm tra chéo”:

Việc kiểm tra chéo nhằm phát hiện lỗi hổng và ngăn ngừa sai phạm. Đồng thời, việc kiểm tra chéo sẽ bảo đảm cho tính minh bạch của các cơ quan, tổ chức và cung cấp thông tin cho các cơ quan có trách nhiệm trong phòng, chống tham nhũng, từ đó đưa ra quyết định kịp thời. 4) Nguyên tắc “không để tất cả trong một bàn tay” đối với lĩnh vực mua bán, giao nhận thầu. Các điều khoản chống tham nhũng, các hướng dẫn cho việc đấu thầu đều dựa trên cơ sở đạo luật về trách nhiệm đối với những người tham gia cụ thể.

Thực tế cho thấy, CHLB Đức có nhiều kinh nghiệm tốt về công tác phòng, chống tham nhũng, nhất là các giải pháp phòng ngừa tham nhũng trong bộ máy các cơ quan hành chính nhà nước. Do hệ thống pháp luật khá phát triển, đồng bộ, thực thi pháp luật nghiêm túc nên nhiều năm liền CHLB Đức luôn đứng trong top 10 nước có chỉ số CPI cao nhất trong các quốc gia và vùng lãnh thổ được đánh giá □

HỘP THƯ CỘNG TÁC VIÊN


Trong tháng 4-2024, Tạp chí Xây dựng Đảng đã nhận được tin, bài, câu hỏi... của các đồng chí và các bạn: Trần Anh, Nguyễn Quang Bình, Đoàn Cần, Phạm Đức Dũng, Nguyễn Văn Giang, Đỗ Hà, Trần Văn Huy, Nguyễn Văn Lành, Nguyễn Hồng Nhung, Phạm Đức Phong, Đỗ Tâm, Hoàng Xuân Thoại, Lê Văn Thủ, Nguyễn Trí, Hà Tuấn...

*Xin trân trọng cảm ơn và mong các đồng chí, các bạn tiếp tục cộng tác, viết tin, bài cho Tạp chí số 6-2024 với chủ đề: **Mở rộng dân chủ trong công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị; 113 năm Ngày Bác Hồ ra đi tìm đường cứu nước (5-6-1911 - 5-6-2024); 99 năm Ngày Báo chí cách mạng Việt Nam (21-6-1925 - 21-6-2024); 128 năm Ngày sinh đồng chí Hồ Tùng Mậu (15-6-1896 - 15-6-2024)...***


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


TỔ CHỨC BỘ MÁY, BIÊN CHẾ VÀ VỊ TRÍ VIỆC LÀM

 Đề nghị Trung ương sửa đổi Hướng dẫn số 01-HD/TW ngày 28-9-2021 của BCH Trung ương Đảng về một số vấn đề cụ thể thi hành Điều lệ Đảng về nội dung “*Tổ chức cơ sở đảng không thành lập cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc, cấp ủy phân công cấp ủy viên phụ trách các mặt công tác văn phòng, tuyên giáo, tổ chức, kiểm tra; các thành viên đều kiêm nhiệm*” cho phù hợp để các ngành, địa phương có cơ sở đề nghị cấp có thẩm quyền bổ sung 1 chức danh công chức cấp xã thực hiện nhiệm vụ của văn phòng đảng ủy cấp xã.


Ban Tổ chức Tỉnh ủy Điện Biên

 Điều 17.1.4 Quy định số 24-QĐ/TW ngày 31-7-2021 của BCH Trung ương Đảng quy định thi hành Điều lệ Đảng nêu: “*Không thành lập cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc của tổ chức cơ sở đảng*”. Do đó, Ban Tổ chức Trung ương ghi nhận, tổng hợp, nghiên cứu đề tham mưu cấp có thẩm quyền khi sửa đổi, bổ sung Quy định số 24-QĐ/TW và Hướng dẫn số 01-HD/TW.


CÔNG TÁC CÁN BỘ

 Đề nghị Trung ương ban hành quy định cụ thể về mã số ngạch đối với viên chức các đơn vị sự nghiệp thuộc khối đảng, mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội (viên chức trường chính trị tỉnh, trung tâm chính trị cấp huyện...) làm cơ sở cho công tác tuyển dụng và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, viên chức.

Ban Tổ chức Tỉnh ủy Yên Bái


 Hiện nay, viên chức các đơn vị sự nghiệp thuộc khối đảng, mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội nếu có đủ tiêu chuẩn, điều kiện được bổ nhiệm và xếp lương chức danh nghề nghiệp viên chức theo quy định của bộ quản lý chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành. Đối với kiến nghị của Ban Tổ chức Tỉnh ủy Yên Bái, Ban

Tổ chức Trung ương sẽ phối hợp cùng các cơ quan chức năng liên quan nghiên cứu tổng thể khi triển khai xây dựng chế độ tiền lương mới theo Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21-5-2018 của Hội nghị Trung ương 7 (khóa XII).

 Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11-7-2023 của Bộ Chính trị quy định trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo: “*Chuyển đổi vị trí công tác, địa bàn, lĩnh vực đối với cán bộ tham mưu, theo dõi, phụ trách công tác cán bộ vi phạm kỷ luật, có dư luận xấu hoặc khi cần thiết*”.

Theo quy định trên thì cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo phải thực hiện chuyển đổi vị trí công tác, địa bàn, lĩnh vực đối với cán bộ tham mưu, theo dõi, phụ trách công tác cán bộ vi phạm kỷ luật đối với tất cả các hành vi vi phạm hay chỉ áp dụng đối với cán bộ có các hành vi tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ theo Quy định số 114?

nguyentranvu@...

 Khoản 4, Điều 6, Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11-7-2023 của Bộ Chính trị về việc kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ quy định trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo: “*Chuyển đổi vị trí công tác, địa bàn, lĩnh vực đối với cán bộ tham mưu, theo dõi, phụ trách công tác cán bộ vi phạm kỷ luật, có dư luận xấu hoặc khi cần thiết*”. Việc chuyển đổi vị trí công tác, địa bàn, lĩnh vực đối với cán bộ tham mưu, theo dõi, phụ trách công tác cán bộ vi phạm kỷ luật được áp dụng đối với tất cả các hành vi vi phạm đến mức phải xử lý kỷ luật được nêu tại Quy định số 69-QĐ/TW ngày 6-7-2022 của Bộ Chính trị về kỷ luật tổ chức đảng, đảng viên vi phạm. Đối với cán bộ có các hành vi tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ thì không chỉ chuyển đổi vị trí công tác, địa bàn, lĩnh vực mà ngoài việc bị xử lý kỷ luật theo quy định hiện hành, cấp thẩm quyền còn xem xét, áp dụng các biện

pháp xử lý khác nêu tại Điều 14 “Xử lý hành vi tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ” của Quy định số 114-QĐ/TW.

? *Xin hỏi: (1) Tỉnh có được phép cử cán bộ thuộc lực lượng vũ trang tham gia đào tạo cao cấp lý luận chính trị tại các học viện chính trị cùng với các đối tượng cán bộ, công chức, viên chức khác không? (2) Trường chính trị tỉnh có được phép đào tạo trung cấp lý luận chính trị đối với cán bộ thuộc lực lượng vũ trang trên địa bàn tỉnh hay không?*

Ban Tổ chức Tỉnh ủy Lào Cai



(1) Ngày 29-11-2023, Ban Bí thư Trung ương Đảng đã ban hành Kết luận số 67-KL/TW về việc giao nhiệm vụ đào tạo cao cấp lý luận chính trị đối với Bộ Quốc phòng, Bộ Công an. Theo đó, cán bộ thuộc lực lượng vũ trang sẽ được đào tạo cao cấp lý luận chính trị tại các học viện của Bộ Quốc phòng và Bộ Công an. (2) Về đào tạo trung cấp lý luận chính trị đối với lực lượng vũ trang: Ban Tổ chức Trung ương sẽ phối hợp, trao đổi với các cơ quan liên quan triển khai đồng bộ, phù hợp với tình hình thực tiễn để sớm thực hiện thống nhất trong cả nước.

CƠ SỞ ĐẢNG, ĐẢNG VIÊN

? *Tại Điểm 4.5, Khoản 4, Điều 12, Quy định số 124-QĐ/TW ngày 4-10-2023 của Bộ Chính trị về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị nêu: “Trường hợp tập thể, cá nhân có khuyết điểm, vi phạm xảy ra từ năm trước, thời điểm trước nhưng đến thời điểm năm đánh giá, xếp loại mới bị cấp có thẩm quyền quyết định thi hành kỷ luật hoặc tập thể, cá nhân bị cấp có thẩm quyền quyết định tăng nặng hình thức kỷ luật trong năm đánh giá, xếp loại..”; tại Điểm a, Mục 4, Hướng dẫn số 25-HD/BTCTW ngày 10-11-2023 của Ban Tổ chức Trung ương, hướng dẫn thực hiện: “Sau khi quyết định thi hành kỷ luật tập thể, cá nhân có hiệu lực, cấp ủy cấp trên*

trực tiếp căn cứ hình thức kỷ luật, thời điểm xảy ra khuyết điểm, vi phạm được ghi trên quyết định thi hành kỷ luật để tiến hành đánh giá lại kết quả xếp loại chất lượng tại thời điểm đó ở mức không hoàn thành nhiệm vụ; đối với trường hợp tự phát hiện và khắc phục xong hậu quả thì cân nhắc kỷ lưỡng nội dung, động cơ, tính chất, mức độ, hậu quả, hoàn cảnh, nguyên nhân vi phạm để xem xét, quyết định đánh giá lại kết quả cho phù hợp”. Đề nghị Trung ương hướng dẫn rõ hơn đối với những trường hợp đã thực hiện việc đánh giá cán bộ và đã luân chuyển, điều động, bổ nhiệm... thì sau khi đánh giá lại sẽ xử lý như thế nào?

Ban Tổ chức Tỉnh ủy Quảng Trị



Theo Quy định và Hướng dẫn trên thì việc đánh giá, xếp loại lại đối với tập thể, cá nhân khi có khuyết điểm, vi phạm ở thời điểm trước cần tiến hành thực hiện việc hủy bỏ các nội dung về thi đua, khen thưởng (nếu có) theo thẩm quyền để bảo đảm thống nhất, đồng bộ với các quy định có liên quan; việc đánh giá cán bộ, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm sau khi đánh giá lại do cấp ủy có thẩm quyền xem xét, giải quyết theo phân cấp quản lý cán bộ và theo thẩm quyền.

? *Đề nghị Trung ương ban hành văn bản chỉ đạo thành lập chi bộ quân sự xã, phường, thị trấn đối với các đơn vị hành chính cấp xã trong diện phải sáp nhập giai đoạn 2024-2025.*

levanlamvu@...



Điểm 5, Hướng dẫn số 24-HD/BTCTW ngày 20-9-2023 của Ban Tổ chức Trung ương về tổ chức và hoạt động của chi bộ quân sự xã, phường, thị trấn nêu: “Căn cứ Hướng dẫn này và tình hình cụ thể của địa phương, các tỉnh ủy, thành ủy chỉ đạo cấp ủy cấp trên trực tiếp của tổ chức cơ sở đảng tiếp tục lãnh đạo nâng cao chất lượng hoạt động của các chi bộ quân sự xã đã thành lập. Đồng

thời, chỉ đạo và hướng dẫn việc thành lập chi bộ quân sự ở tất cả các xã, phường, thị trấn hoàn thành trong năm 2024”.

Như vậy, căn cứ vào hướng dẫn trên, các tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương lãnh đạo, chỉ đạo các cấp ủy đảng thực hiện việc tổ chức và hoạt động của chi bộ quân sự xã, phường, thị trấn theo quy định, hướng dẫn của Trung ương.

? Để thực hiện theo Quy định số 99-QĐ/TW ngày 27-2-2023 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về cơ Đảng Cộng sản Việt Nam và việc sử dụng cơ Đảng, Hướng dẫn số 105-HD/BTGTW ngày 29-5-2023 của Ban Tuyên giáo Trung ương về thực hiện Quy định của Ban Bí thư về cơ Đảng Cộng sản Việt Nam và việc sử dụng cơ Đảng, đề nghị Ban Tổ chức Trung ương nghiên cứu, xem xét việc thay đổi mẫu phôi thẻ đảng viên hiện nay đang sử dụng cho phù hợp.

Ban Tổ chức Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu



Hiện nay, Ban Tổ chức Trung ương đang nghiên cứu và phối hợp với các cơ quan liên quan để báo cáo Ban Bí thư Trung ương Đảng về nội dung nêu trên.

? Đề nghị Trung ương ban hành Hướng dẫn thực hiện Quy định số 86-QĐ/TW “về nhiệm vụ đảng viên và công tác đảng viên ở nước ngoài”; khung quy chế làm việc mẫu của cấp ủy cơ sở.

Ban Tổ chức Tỉnh ủy Sơn La, Gia Lai



Việc ban hành Hướng dẫn thực hiện Quy định số 86-QĐ/TW ngày 28-2-2023 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về nhiệm vụ đảng viên và công tác đảng viên ở nước ngoài; Hướng dẫn khung Quy chế làm việc mẫu của cấp ủy cơ sở đang được Ban Tổ chức Trung ương nghiên cứu, xây dựng dự thảo và sẽ ban hành trong thời gian tới.

BẢO VỆ CHÍNH TRỊ NỘI BỘ

? Đề nghị Trung ương sớm ban hành hướng dẫn việc tiếp nhận, phối hợp xử lý và trả

lời yêu cầu rà soát, xác minh, tra cứu của các cơ quan ngoài Ngành Công an phục vụ công tác bảo vệ chính trị nội bộ; trong đó hướng dẫn cụ thể về quy trình, thời gian, biểu mẫu, kinh phí, trách nhiệm của mỗi bên trong công tác phối hợp thực hiện nhiệm vụ...

Ban Tổ chức Tỉnh ủy Hà Tĩnh, Gia Lai, Quảng Trị, Đồng Nai



Tiếp thu ý kiến của các địa phương, đơn vị về việc rà soát, xác minh của cơ quan Công an; quy trình, thủ tục nghiên cứu, khai thác hồ sơ tại Cục Hồ sơ nghiệp vụ và Công an các tỉnh, thành phố, tại Báo cáo số 168-BC/TBBVCTNBTW ngày 18-8-2023, Tiểu ban Bảo vệ chính trị nội bộ Trung ương đã đề nghị Đảng ủy Công an Trung ương chỉ đạo tháo gỡ vướng mắc. Hiện nay, Bộ Công an đã hoàn thiện quy định về quy trình tra cứu, xác minh để thực hiện thống nhất trong cả nước.

CHÍNH SÁCH CÁN BỘ

? Đề nghị Trung ương nghiên cứu, ban hành các chế độ, chính sách cán bộ đồng bộ, liên thông, trong đó quan tâm một số chính sách, như: Chế độ đối với cán bộ dôi dư do sắp xếp lại tổ chức bộ máy; điều chỉnh tăng mức phụ cấp kiêm nhiệm chức danh nhằm khuyến khích thực hiện bổ trí kiêm nhiệm; đối với cán bộ biệt phái theo quy định hiện hành thì hưởng chế độ, chính sách tại cơ quan cử đi biệt phái, nên xem xét cho hưởng chế độ, chính sách tại nơi đến biệt phái để bảo đảm thực hiện đồng bộ, thống nhất chế độ, chính sách trong cùng cơ quan.

Ban Tổ chức Tỉnh ủy Bắc Kạn



Về chế độ, chính sách đối với cán bộ dôi dư do sắp xếp lại tổ chức bộ máy, Chính phủ đã có hướng dẫn tại Nghị định số 29/2023/NĐ-CP ngày 3-6-2023 về tinh giản biên chế.


Đối với việc điều chỉnh tăng mức phụ cấp kiêm nhiệm, Ban Tổ chức Trung ương đã có báo cáo gửi Ban Chỉ đạo cải cách chính sách tiền

lượng Nhà nước về một số nội dung khi thực hiện cải cách chính sách tiền lương mới theo Nghị quyết số 27-NQ/TW (khóa XII), trong đó có đề xuất việc nghiên cứu, đổi mới chế độ phụ cấp kiêm nhiệm phù hợp với tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW và tình hình thực tiễn. Trong khi chưa có quy định mới, đề nghị địa phương căn cứ các quy định hiện hành tại Thông tư số 78/2005/TT-BNV ngày 10-8-2005 của Bộ Nội vụ và Hướng dẫn số 55-HD/BTCTW của Ban Tổ chức Trung ương để thực hiện chế độ phụ cấp kiêm nhiệm đối với người đồng thời được bầu cử hoặc được bổ nhiệm kiêm nhiệm chức vụ lãnh đạo đứng đầu các cơ quan, đơn vị khác, bảo đảm nguyên tắc và điều kiện theo quy định.

Đối với cán bộ biệt phái: Tại Điều 32, Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18-8-2022 của BCH Trung ương về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử đã quy định về chế độ, chính sách đối với cán bộ biệt phái và giao Ban Cán sự đảng Chính phủ chỉ đạo các cơ quan chức năng liên quan quy định chế độ, chính sách cụ thể.

? *Việc bổ nhiệm ngạch và xếp lương đối với giảng viên trung tâm chính trị cấp huyện hiện nay gặp khó khăn do tiêu chuẩn chức danh giảng viên tại Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26-10-2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo cao hơn so với tiêu chuẩn tại Hướng dẫn số 05-HD/BTCTW. Đề nghị Trung ương có hướng dẫn cụ thể về xếp ngạch, bậc lương đối với giảng viên trung tâm chính trị cấp huyện, trong đó có tính đến đặc thù của đội ngũ viên chức công tác tại tỉnh miền núi, còn nhiều khó khăn.*


Ban Tổ chức Tỉnh ủy Bắc Kạn

 Hiện nay, giảng viên giảng dạy tại trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện thực hiện theo tiêu chuẩn và chế độ, chính sách quy định tại Hướng dẫn số 05-HD/BTCTW ngày 19-5-2021 của Ban Tổ chức Trung ương. Giảng viên nếu đáp ứng đủ tiêu chuẩn theo quy định của Bộ

Giáo dục và Đào tạo thì được bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp giảng viên giảng dạy trong cơ sở giáo dục đại học công lập (*Giảng viên hạng III, mã số V.07.01.03*). Do tính chất đặc thù công việc, trường hợp các đồng chí được cấp có thẩm quyền điều động, phân công làm công tác giảng dạy, có đủ số giờ giảng dạy (theo quy định của Ban Tuyên giáo Trung ương và Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh) thì Ban Tổ chức Tỉnh ủy lập danh sách, trình Thường trực Tỉnh ủy xem xét, quyết định việc áp dụng chế độ tiền lương, phụ cấp như giảng viên cơ sở giáo dục công lập cùng cấp.

? *Hiện nay, việc xét thăng hạng viên chức khối đảng, đoàn thể chưa được quy định cụ thể về cách thức thực hiện, do đó còn lúng túng khi triển khai, ảnh hưởng đến quyền lợi của viên chức. Đề nghị Trung ương hướng dẫn cụ thể về việc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp của viên chức khối này.*

trananhtuan@...

 Đối với việc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 7-12-2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25-9-2020 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, trong đó sửa đổi một số nội dung về tiêu chuẩn, điều kiện; nội dung, hình thức xét thăng hạng..., trong đó có giao bộ quản lý chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành ban hành quy định về tiêu chuẩn, điều kiện xét thăng hạng theo quy định. Trên cơ sở quy định của các bộ quản lý chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành, Ban Tổ chức Trung ương sẽ nghiên cứu, phối hợp với các cơ quan chức năng xây dựng hướng dẫn đối với các cơ quan, đơn vị của đảng, MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội, bảo đảm vừa đồng bộ, thống nhất với quy định chung của Chính phủ, vừa có tính đến các yếu tố nghề nghiệp đặc thù của từng chức danh □