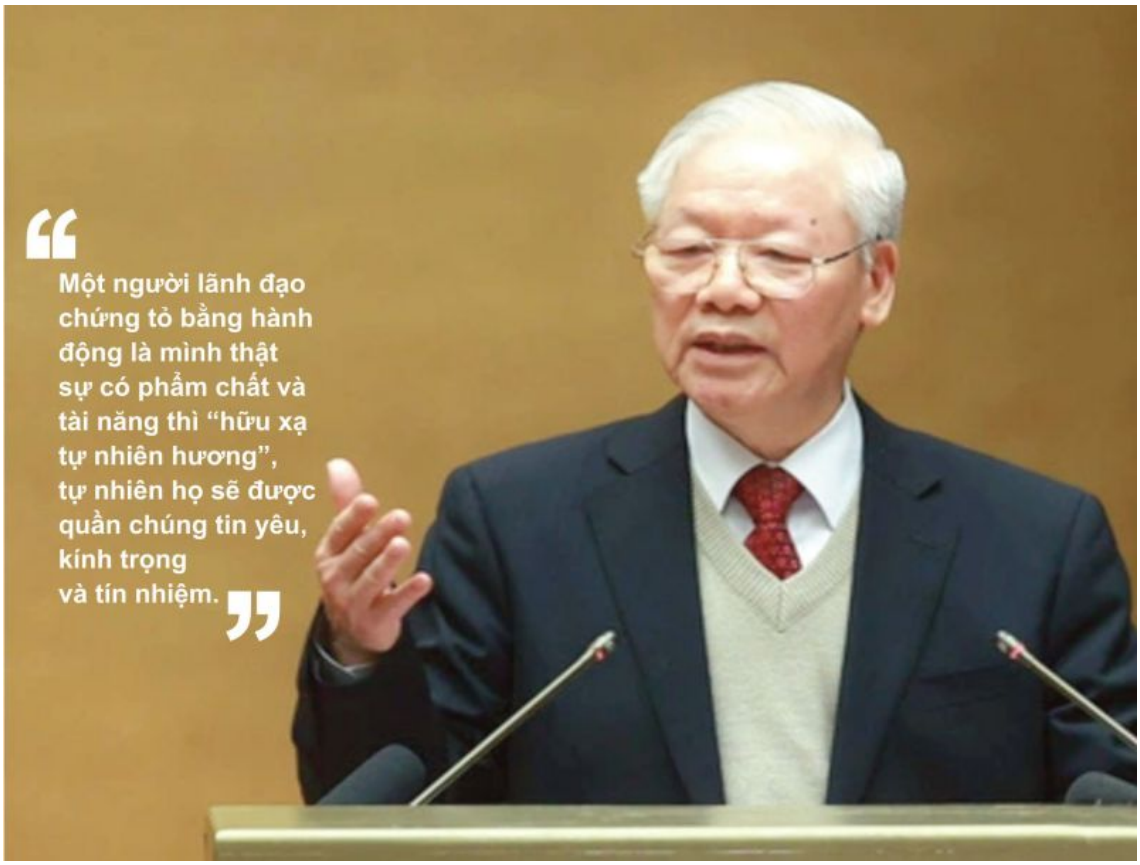
TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

Quy định 142: Tiến cử sai người, không thể "phủi tay" xong nhiệm kỳ là thôi

06:45 21/05/2024

Theo PGS.TS Lê Văn Cường, Quy định 142 của Bộ Chính trị có tính ràng buộc trong việc giới thiệu nhân sự, bổ nhiệm cán bộ, thêm tính trách nhiệm của nhiều phía, chứ không phải “phủi tay” xong nhiệm kỳ là thôi.

Mới đây, Bộ Chính trị ban hành Quy định số 142 về thí điểm giao quyền, trách nhiệm cho người đứng đầu trong công tác cán bộ. Quy định nêu rõ trách nhiệm, thẩm quyền của người đứng đầu bao gồm giới thiệu nhân sự bầu cử, bổ nhiệm cấp phó; giới thiệu nhân sự bầu bổ sung ủy viên Ban thường vụ cùng cấp, bổ nhiệm hoặc miễn nhiệm cấp trưởng, cấp dưới trực tiếp thuộc thẩm quyền quản lý.



Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng. Ảnh báo Bình Thuận.

Để làm rõ hơn về trách nhiệm của người đứng đầu, PGS.TS Lê Văn Cường, Phó Viện trưởng Viện Xây dựng Đảng, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã trao đổi nhiều nội dung xoay quanh về vấn đề này.

Tinh thần Đại hội XIII của Đảng xác định công tác cán bộ là then chốt của then chốt. Và thực tế thời gian qua, Đảng ta đã ban hành nhiều văn bản, chỉ thị về quy định công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, thế nhưng chất lượng cán bộ được đề bạt, bổ nhiệm ở nhiều nơi còn chưa được như kỳ vọng, thậm chí nhiều cán bộ vi phạm, sai phạm. Theo PGS, nguyên nhân vì sao?

PGS Lê Văn Cường: Theo tôi, nhận thức của chúng ta chưa thống nhất về cán bộ và công tác cán bộ. Các quy định là như vậy, nhưng để hiểu đúng nội dung, nội hàm của quy định thì nhiều khi đang có nhiều cách hiểu khác nhau. Do cách hiểu khác nhau nên việc tổ chức thực hiện cũng khác nhau, dẫn tới quy trình về cán bộ đôi khi bị sai lệch.

Qua kiểm tra công tác cán bộ cho thấy, có nhiều đơn vị thậm chí phải thu hồi quyết định bổ nhiệm do bổ nhiệm sai, bổ nhiệm không đúng quy trình.

Bên cạnh đó, thiếu các quy định mang tính đồng bộ, liên thông của Đảng, Nhà nước. Đại hội XIII đã khẳng định, việc thể chế hóa, cụ thể hóa chủ trương của Đảng về một số nội dung trong công tác cán bộ còn chậm, một số nội dung còn chưa thống nhất giữa pháp luật của Nhà nước với quy định của Đảng; đánh giá cán bộ còn là khâu yếu.

Trong văn kiện chuẩn bị Đại hội XIII, Báo cáo Chính trị nêu rõ, có tới 29 văn bản về cán bộ, công tác cán bộ lệch nhau, tức là văn bản này quy định một kiểu nhưng văn bản khác lại quy định kiểu khác.

Một nguyên nhân khác dẫn đến việc bổ nhiệm cán bộ sai là vì sự suy thoái về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, đảng viên. Cùng với đó là thiếu kiểm tra, giám sát trong công tác cán bộ.

Ở đây đôi khi có nhận thức sai đó là tách bạch quy trình lãnh đạo của Đảng một cách khá cứng nhắc, máy móc. Tức là tóm gọn quy trình lãnh đạo mang theo tính chất dập khuôn, đề ra chủ trương, đường lối; tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối đó và cuối cùng mới đến kiểm tra, giám sát. Nếu làm như vậy, tôi nghĩ là sai.

Nếu đường lối, chủ trương chưa đúng đắn, có những bất cập thì tổ chức thực hiện sẽ dẫn tới việc không đúng đắn, sai phạm. Lúc này kiểm tra mới vào cuộc thì sẽ là “mang nhau ra để xử lý”.

Cần hiểu đúng là việc kiểm tra cần được lồng vào tất cả các khâu trong công tác cán bộ. Ngay cả việc đề ra chủ trương, đường lối về xây dựng đội ngũ cán bộ, về công tác cán bộ thì phải kiểm tra rồi. Khi tổ chức thực hiện thì kiểm tra phải vào cuộc để uốn nắn ngay từ đầu. Còn nếu ngắt quãng thành 3 khâu như vậy thì mục tiêu đề ra là "khắc phục từ xa, từ sớm" là rất khó.

Trên đây là một số lý do cơ bản dẫn tới việc thời gian vừa qua, công tác cán bộ, bổ nhiệm cán bộ chưa đạt được hiệu quả, yêu cầu như chúng ta mong muốn.



PGS.TS Lê Văn Cường, Phó Viện trưởng Viện Xây dựng Đảng, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh. (Ảnh: Doanh nhân và Pháp luật)

Các quy định trước đây thường gắn trách nhiệm của cấp ủy tổ chức đảng trong việc lựa chọn, bổ nhiệm nhân sự, còn trong Quy định 142 thí điểm lần này trực

tiếp gắn trách nhiệm cuả người đứng đầu trong việc bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ. PGS có đánh giá như thế nào về điểm mới khác biệt này?

PGS Lê Văn Cường: Đây là điểm rất mới trong Quy định 142, đã gắn trách nhiệm đối với người đứng đầu. Bởi vì có hiện tượng "tranh công đổ tội", khi có lỗi thì đẩy cho tổ chức, khi có công thì nhận về cá nhân, mà thường là người đứng đầu. Do đó, khi xảy ra sai phạm là rất khó xử lý.

Vì các quyết định đều nhân danh tập thể, không phải do cá nhân đề xuất, do vậy, Bộ Chính trị mới ban hành Quy định 142, trong đó gắn trách nhiệm cá nhân, chịu trách nhiệm kể cả khi đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu.

Có nghĩa là sẽ không có câu chuyện người đứng đầu không phải chịu trách nhiệm gì về nhân sự đã giới thiệu. Vì anh giới thiệu cán bộ để bầu cử, bổ nhiệm, nếu không công tâm, thiếu khách quan, không đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực công tác thì phải nhận trách nhiệm đến cùng. Nghĩa là anh được giao thêm quyền đến đâu thì trách nhiệm đến đó.

Người được tiến cử cũng cần nhớ anh đảm đương chức vụ này không chỉ chịu trách nhiệm với đơn vị, cơ quan mà còn với người đã tiến cử anh.

Quy định này nên có để có tính ràng buộc, tăng thêm tính trách nhiệm của nhiều phía, chứ không phải "phủi tay" xong nhiệm kỳ là thôi. Nếu tổ chức thực hiện quy định này tốt thì chắc chắn sẽ phát huy được hiệu quả trong thực tế.

Việc người đứng đầu được chủ động, tăng trách nhiệm hơn trong giới thiệu, sắp xếp, bổ nhiệm nhân sự dưới quyền có những mặt lợi và rủi ro nào đối với tổ chức, đơn vị, thưa PGS?

PGS Lê Văn Cường: Mặt lợi đầu tiên là tăng tính trách nhiệm, phân định rõ trách nhiệm giữa cá nhân và tập thể; tránh tình trạng đùn đẩy, né tránh. Mặt lợi thứ 2 là tạo ra ekip làm việc có tính đồng thuận trong một cơ quan, đơn vị. Bởi vì có hiện tượng cơ quan, đơn vị mất đoàn kết vì người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu mất đoàn kết nên đã gây ra tình trạng phe cánh, phe nhóm.

Về mặt quy chế, quy định, vì người đứng đầu vì không được giới thiệu, tiến cử, đề cử cấp phó của mình cho nên anh cũng không có trách nhiệm, thẩm quyền đối với nhân sự được tiến cử, nên trong lãnh đạo, điều hành thiếu tính đồng bộ, thống nhất.

Tuy nhiên, chúng ta cần phải kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, bởi vì khi giao quyền thì rất dễ dẫn tới câu chuyện sử dụng chế độ mệnh lệnh hành

chính, chế độ thủ trưởng áp đặt. Đồng thời tạo quyền lực mềm – một sức mạnh cho người đứng đầu. Nghĩa là trước kia, anh phải theo tập thể, thì nay anh được quyền đề xuất thì rất dễ quyền uy của người đứng đầu át đi quyền uy của tập thể, dẫn đến vai trò của tập thể bị lu mờ.

Cần quay lại câu chuyện, quyền phải đi đôi với trách nhiệm. Cho nên người đứng đầu phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình nếu giới thiệu sai người, không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện thì dù đã nghỉ hưu hay đã chuyển công tác thì cũng phải chịu liên đới trách nhiệm.

Theo PGS, các tổ chức, cơ sở cần lượng hóa quy định này ra sao để dễ thực hiện, dễ kiểm tra, dễ giám sát và dễ quy trách nhiệm?

PGS Lê Văn Cường: Cần căn cứ vào các quy định của Đảng về công tác cán bộ để lượng hóa. Bởi vì Quy định 142 đưa ra 2 trường hợp: khi đề bạt, bổ nhiệm sai người và miễn nhiệm sai người.

Việc đề bạt, miễn nhiệm thường dựa vào bằng cấp, thành tích, cống hiến… đó mới là điều kiện cần, còn điều kiện đủ là khả năng nhân sự đó nắm bắt công việc thế nào, khả năng đối phó với những khó khăn, thử thách ra sao; khả năng khi giao nhiệm vụ có hoàn thành không?

Ngoài ra, để lượng hóa, chúng ta cần phải đo, đếm được chứ không nên lượng hóa bằng định tính. Ví dụ, về tiêu chuẩn chính trị, nếu nói lập trường tư tưởng, bản lĩnh vững vàng, kiên định… thì sẽ không đo, đếm được. Mà phải cụ thể hóa ra, kiên định phải được thể hiện như thế nào, nói/viết/làm có đúng chủ trương, đường lối không; hay lười học tập cũng là biểu hiện của suy thoái.

Bên cạnh đó, tiêu chuẩn phải lượng hóa được như nhân sự cần có tinh thần đổi mới sáng tạo, có kết quả cụ thể mang lại cho cơ quan, đơn vị trong nhiệm kỳ 5 năm được bổ nhiệm.

Tóm lại, lượng hóa là các tiêu chí phải đo được, đong được chứ không phải là những tiêu chí nghiêng về định tính. Nếu tiêu chí mang tính định tính thì rất dễ "yêu nói tốt, ghét nói xấu".

Đâu là những việc cần làm ngay để các cơ quan, đơn vị thực hiện hiệu quả Quy định 142, thưa PGS?

PGS Lê Văn Cường: Trước tiên cần làm tốt công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức của cấp ủy, cán bộ, đảng viên để khắc phục việc làm hời hợt; nâng cao chất lượng công tác đánh giá.

Đánh giá đúng là cơ sở, tiền đề mở đầu để đưa cán bộ vào quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng. Bên cạnh đó, cần chính xác, khách quan, khoa học, toàn diện.

Quan trọng nhất là thực hiện 2 điều kiện, điều kiện cần là những thành tích trong quá khứ; điều kiện đủ là khả năng, kết quả hoàn thành nhiệm vụ trong hiện tại và tương lai. Cùng với đó, cần đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch và luân chuyển. Tránh tình trạng "quy hoạch treo", hay luân chuyển chỉ là hình thức đối phó để bổ nhiệm chức vụ cao hơn.

Phát huy dân chủ và trách nhiệm của người đứng đầu; tăng cường kỷ luật, kỷ cương, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Trân trọng cảm ơn PGS Lê Văn Cường!

Theo VOV.vn