

Một số kinh nghiệm trong công tác cán bộ của Đảng Cộng sản Trung Quốc hiện nay

Trần Ánh Tuyết*

Nhận ngày 12 tháng 10 năm 2023. Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 01 năm 2024.

Tóm tắt: Đứng trước những yêu cầu mới đặt ra từ thực tiễn đi sâu cải cách và phát triển đất nước, dưới sự lãnh đạo của Ban Chấp hành Trung ương do Tập Cận Bình làm hạt nhân, Đảng Cộng sản (ĐCS) Trung Quốc đã có những bước tiến mới trong công tác cán bộ. Đó là, ĐCS Trung Quốc đã tiếp tục làm rõ yêu cầu về nguyên tắc, tiêu chuẩn đối với cán bộ, thúc đẩy hoàn thiện các quy định, quy trình trong công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ ưu tú, phát triển nguồn cán bộ kế cận chất lượng cao. Tuy nhiên, công tác cán bộ của ĐCS Trung Quốc vẫn còn tồn tại không ít bất cập và hạn chế, đòi hỏi cần phải nỗ lực hơn nữa để thực hiện mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ thích ứng với nhu cầu phát triển sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, xứng đáng là cán bộ mà nhân dân thực sự cần trong thời kỳ mới.

Từ khóa: Kinh nghiệm, Đảng Cộng sản Trung Quốc, công tác cán bộ.

Phân loại ngành: Chính trị học

Abstract: Faced with new requirements posed by the practice of deepening reform and national development, under the leadership of the Central Executive Committee headed by Xi Jinping, the Communist Party of China has made new steps forward in its work on cadres: the Party has continued to clarify the requirements regarding the principles and standards for cadres, promoting the improvement of regulations and procedures in the selection and appointment of them, focusing on developing a pool of excellent young officials and a source of high-quality successors. However, the work on cadres of the Communist Party of China still has many shortcomings and limitations, requiring further efforts to realize the goal of building a pool of cadres who can adapt to the Party and State's needs in development, deserving to be the cadres the people really need in the new era.

Keywords: Experience, Communist Party of China, work on cadres.

Subject classification: Political science

1. Đặt vấn đề

Từ Đại hội XVIII đến nay, trên cơ sở tiếp tục kế thừa quan điểm xây dựng đảng cầm quyền theo chủ nghĩa Mác - Lênin và các thể hệ lãnh đạo Trung Quốc đi trước, ĐCS Trung Quốc đã xác định quán triệt thực hiện quản lý Đảng nghiêm minh trong thời đại mới nhằm nâng cao năng lực cầm quyền một cách toàn diện, trong đó, công tác cán bộ là vấn đề then chốt. Thông qua cách tiếp cận nghiên cứu liên ngành và sử dụng phương pháp định tính là chủ yếu, bài viết phân tích, làm rõ những đổi mới về đường lối, chủ trương và biện pháp của ĐCS Trung Quốc trong công tác cán bộ hiện nay, coi đó là một số kinh nghiệm mà Việt Nam chúng ta có thể tham khảo như: kiên trì nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ, đưa ra các yêu cầu cụ thể mới về năng lực và phẩm chất đối với các đảng viên, nhất là cán bộ

* Viện Nghiên cứu Trung Quốc, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
Email: tuyettrananhvtq@gmail.com

lãnh đạo; các văn bản qui định liên quan đã ngày càng được cụ thể hoá một cách hợp lý nội dung về kỷ luật, giám sát việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, đồng thời quy định chặt chẽ những vấn đề có thể phát sinh, có tính quy chuẩn và khả thi hơn, thúc đẩy tăng cường hoàn thiện các quy định, quy trình trong công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ; kiên trì thúc đẩy phương châm “bốn hoá” là cách mạng hoá, trẻ hoá, tri thức hoá và chuyên nghiệp hoá đội ngũ cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ ưu tú. Dựa trên các báo cáo, tổng kết và số liệu thống kê đánh giá về công tác cán bộ của ĐCS Trung Quốc, bài viết đồng thời cho thấy bên cạnh những thành tựu nhất định, còn không ít hạn chế cần sớm giải quyết trong công tác cán bộ của ĐCS Trung Quốc dưới thời Tập Cận Bình.

2. Đường lối, chủ trương, biện pháp của Đảng Cộng sản Trung Quốc trong công tác cán bộ hiện nay

2.1. Kiên trì các nguyên tắc, tiêu chuẩn đối với cán bộ trong thời kỳ mới

Báo cáo Đại hội XX của ĐCS Trung Quốc đã chỉ ra yêu cầu quan trọng là xây dựng đội ngũ cán bộ tổ chất cao, xứng đáng gánh vác trọng trách phục hưng dân tộc. Xây dựng đất nước xã hội chủ nghĩa hiện đại hóa toàn diện cần phải có một đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, thích ứng yêu cầu của thời đại mới, có đủ năng lực lãnh đạo xây dựng hiện đại hóa (Trang mạng Tổng lãnh sự quán Trung Quốc tại Thành phố Hồ Chí Minh, 2022). Cán bộ là lực lượng trung kiên trong sự nghiệp của Đảng và Nhà nước, cần phải kiên trì nguyên tắc Đảng quản cán bộ nghiêm minh, kiên trì lựa chọn, sử dụng hiền tài ở khắp nơi, kiên trì đặt sự nghiệp lên trên hết, công bằng chính trực, kiên trì tiêu chuẩn người cán bộ tốt (Đảng Cộng sản Trung Quốc, 2017a: 63). Điều này đã khái quát được và cho thấy ĐCS Trung Quốc xác định tiếp tục kiên trì các nguyên tắc, tiêu chuẩn đối với cán bộ trong thời kỳ mới, đó là:

Thứ nhất, kiên trì phương châm Đảng quản lý cán bộ nghiêm minh. Chiến lược cán bộ là do đường lối chính trị quyết định và phục vụ cho đường lối chính trị. Cán bộ là cầu nối, là sợi dây liên kết giữa Đảng với đường lối chính trị, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng đề ra là do cán bộ quán triệt thực hiện. Vì vậy, ĐCS Trung Quốc nhấn mạnh phải tăng cường quản lý cán bộ căn cứ theo Điều lệ Đảng và các pháp quy trong Đảng, pháp luật của Nhà nước, phát huy vai trò quản lý cán bộ của tổ chức Đảng ở cơ sở, tuân thủ nguyên tắc quản lý chặt chẽ kết hợp với yêu thương cán bộ, khích lệ cán bộ dám gánh vác, tích cực làm tròn trách nhiệm, làm tốt công tác quản lý, giám sát cán bộ.

Thứ hai, kiên trì nguyên tắc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ tài đức song toàn. Chọn hiền tài là gốc của cầm quyền, về vấn đề này, Tổng Bí thư Tập Cận Bình đã đưa ra chỉ đạo thực hiện phương hướng “Năm kiên trì” và “Năm sử dụng” trong công tác cán bộ. Đó là: kiên trì phẩm chất làm gốc, sử dụng cán bộ có thể tin cậy được; kiên trì trách nhiệm làm trọng, sử dụng cán bộ dám chịu trách nhiệm; kiên trì làm việc thiết thực, sử dụng cán bộ dám đi sâu đi sát vào thực tiễn; kiên trì đặt ý nguyện của nhân dân lên trên hết, sử dụng cán bộ có uy tín tốt, được lòng dân; kiên trì lấy liêm khiết làm trọng, sử dụng cán bộ biết tự giác giữ vững kỷ luật (Thận Hải Hùng, 2013).

Thứ ba, kiên trì phương châm đặt tiêu chuẩn chính trị lên hàng đầu. Là Đảng cầm quyền theo chủ nghĩa Mác - Lênin, ĐCS Trung Quốc luôn coi đây là phương châm nhất quán và đã trở thành truyền thống từ trước tới nay. Hiện nay, ĐCS Trung Quốc đã tiếp tục thực hiện

phương châm này và có chỉ đạo cụ thể, coi việc nhận biết, đánh giá biểu hiện chính trị của cán bộ phải chuẩn xác và khoa học, là tiền đề và là cơ sở quan trọng để làm nổi bật tiêu chuẩn chính trị trong công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ. Đi sâu khảo sát lòng trung thành, định hướng chính trị, trách nhiệm chính trị, năng lực chính trị và kỷ luật chính trị của cán bộ để đánh giá cán bộ đạt tiêu chuẩn về chính trị hay không.

Thứ tư, kiên trì tiêu chuẩn cán bộ tốt, bao gồm năm tiêu chuẩn: đức, năng, cần, tích, liêm là những giá trị phẩm chất của cán bộ trong thời kỳ mới được gắn liền với tiêu chuẩn cán bộ tốt, đó là: “kiên định lý tưởng, vì dân phục vụ, chuyên cần thiết thực, dám gánh vác trách nhiệm, trong sạch liêm khiết” (Ban Tuyên truyền Trung ương ĐCS Trung Quốc, 2019: 458). Tiêu chuẩn này cũng đã trở thành nguyên tắc cơ bản trong việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ và có ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ tổ chức cao.

Đặc biệt, Tổng Bí thư Tập Cận Bình cũng đã nêu ra năm tiêu chuẩn cứng đối với cán bộ lãnh đạo chủ chốt đó là: (1) Niềm tin lý tưởng vững vàng, là người đi đầu kiên định niềm tin, lý tưởng và thực hiện trung thành với lý tưởng cao cả của chủ nghĩa cộng sản và lý tưởng chung của chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc; (2) Bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định nắm vững “bốn ý thức”¹, “bốn tự tin”², kiên trì thực hiện “hai bảo vệ”³, kiên quyết bảo vệ vị trí hạt nhân của Trung ương Đảng, hạt nhân của toàn Đảng là Tổng Bí thư Tập Cận Bình, kiên quyết bảo vệ uy tín và sự lãnh đạo tập trung, thống nhất của Trung ương Đảng; (3) Có tinh thần trách nhiệm cao, phải có quan điểm đúng đắn về thành tích chính trị, giải quyết tốt vấn đề lập thành tích chính trị cho ai, lập thành tích chính trị kiểu gì, dựa vào cái gì; (4) Có năng lực thực sự, luôn ý thức được nguy cơ không đủ năng lực, không ngừng nâng cao năng lực bất kịp thời đại; (5) Có tác phong tốt, kiên trì tác phong làm việc của Đảng là gắn lý luận với thực tiễn, sâu sát quần chúng, thực hiện tốt phê bình và tự phê bình, khiêm tốn, thận trọng, không kiêu ngạo, nóng vội và làm việc chăm chỉ (Trịnh Bình, 2018).

Có thể nói, các nguyên tắc, tiêu chuẩn đối với cán bộ trong công tác lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ trên đây là cơ sở để ĐCS Trung Quốc tiếp tục hoàn thiện hơn nữa cơ chế lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời đại mới.

2.2. Tăng cường hoàn thiện các quy định, quy trình trong công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ

Trước những hiện tượng tiêu cực trong cán bộ như: chỉ dựa trên phiếu bầu, trên điểm số hay dựa vào quan hệ, chạy cửa sau, mua quan bán chức dẫn đến việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, trọng dụng, bổ nhiệm cán bộ “có vấn đề”, Trung Quốc đã thực hiện sửa đổi, bổ sung và ban hành nhiều văn bản pháp qui liên quan thúc đẩy khoa học hoá, dân chủ hoá và thể chế hoá trong công tác này như: Điều lệ công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng và chính quyền (ban hành năm 2014 và sửa đổi năm 2019), Biện pháp kiểm tra giám sát và truy cứu trách nhiệm trong công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ (năm 2019), Điều lệ chất vấn trách nhiệm, v.v... Các văn bản pháp quy đã thể hiện ĐCS Trung Quốc kiên trì nhấn mạnh cao độ việc lựa chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm cán bộ

¹ Bốn ý thức: Ý thức chính trị, ý thức đại cục, ý thức hạt nhân, ý thức nhất trí.

² Bốn tự tin: Tự tin về con đường, tự tin về lý luận, tự tin về chế độ, tự tin văn hoá.

³ Hai bảo vệ: Bảo vệ vai trò lãnh đạo của Trung ương ĐCS Trung Quốc do Tập Cận Bình làm hạt nhân, bảo vệ quyền uy và sự lãnh đạo tập trung của Trung ương Đảng.

theo nguyên tắc Đảng quản cán bộ, lựa chọn người có đủ đức và tài, đặt tiêu chuẩn chính trị lên vị trí hàng đầu, tăng cường phát huy vai trò lãnh đạo và quản lý của tổ chức Đảng lựa chọn, trọng dụng, bổ nhiệm cán bộ chuẩn xác, khoa học, thể hiện được vấn đề đổi mới tư duy trong công tác khảo sát, đánh giá, hoàn thiện trình tự các bước trong quy trình lựa chọn, bổ nhiệm, cải tiến phương pháp, biện pháp nâng cao hiệu quả nhận diện, đánh giá cán bộ.

Cụ thể trong Điều lệ công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng và chính quyền sửa đổi năm 2019 (dưới đây gọi tắt Điều lệ) có một số điểm mới như: *Thứ nhất*, quy định việc khảo sát, đánh giá cán bộ phải thông qua tiếp xúc thường xuyên, gần gũi và có nguyên tắc, khảo sát nhiều mặt, nhiều góc độ và đa chiều, thông qua các phương thức như: nói chuyện tâm sự, đi sâu vào các mặt công tác, đời sống sinh hoạt, quan hệ xã hội, lấy nhiều các ý kiến, đặc biệt là những người nắm bắt được tình hình, kết hợp nghe cán bộ nói và quan sát việc làm của họ bằng nhiều phương thức khác nhau để nắm được sự hiểu biết, thái độ với quần chúng, năng lực xử lý các vấn đề phức tạp và cấp bách của cán bộ, vận dụng tổng hợp kết quả của thị sát, kiểm tra, lấy ý kiến, tăng cường phân tích, nghiên cứu, phán đoán, đánh giá cán bộ từ 5 phương diện: (1) Tuyệt đối trung thành với Đảng, kiên định vững chắc “bốn ý thức”; (2) Kiên định phương hướng chính trị, kiên định “bốn tự tin”; (3) Dám gánh vác trách nhiệm, kiên trì nguyên tắc và dám đấu tranh; (4) Thực sự có năng lực, giỏi quan sát và giải quyết vấn đề; (5) Tác phong chuẩn mực, nghiêm túc tuân thủ kỷ luật và qui định của Đảng (Đảng Cộng sản Trung Quốc, 2017b: 449-454).

Thứ hai, hình thành quy trình cơ bản về trình tự lựa chọn, bổ nhiệm gồm nhiều khâu: Đảng ủy, ban lãnh đạo hoặc ban tổ chức có thẩm quyền quản lý hợp đưa ra ý kiến, chủ trương, tiêu chí cụ thể về việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, giới thiệu dân chủ, khảo sát và đánh giá của tổ chức đối với người được lựa chọn giới thiệu, thảo luận quyết định bổ nhiệm chức vụ; Về phương pháp lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, quy định cụ thể điều kiện, tư cách và trình tự cơ bản là công khai lựa chọn và cạnh tranh vị trí việc làm, đảm bảo công bằng trong quy trình lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ. Để hạn chế các hiện tượng tiêu cực, “Điều lệ” tiếp tục đưa các yêu cầu nghiêm ngặt trong toàn bộ quá trình lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ: (i) quy định “Bốn điều cần phải” là: Trước khi thảo luận và quyết định phải thẩm tra hồ sơ cán bộ được lựa chọn bổ nhiệm, phải đối chiếu báo cáo liên quan của cá nhân đó, phải nghe ý kiến của cơ quan kiểm tra giám sát kỷ luật và phải điều tra tin báo có manh mối cụ thể. Đây là khâu đầu tiên của công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, quyết định phần lớn đến phương hướng, kết quả lựa chọn, bổ nhiệm, ngăn ngừa tình trạng “đề bạt cán bộ có vấn đề” ngay từ ban đầu; (ii) yêu cầu “chữ ký kép” của Bí thư Đảng ủy (Chi bộ) và Bí thư Ủy ban Kiểm tra kỷ luật (Tổ trưởng tổ Kiểm tra giám sát kỷ luật) về ý kiến kết luận đối với cán bộ được khảo sát, kiểm tra về sự liêm chính và ý thức kỷ luật; 8 trường hợp⁴ không được đưa ra phiên họp để thảo luận xem xét bổ nhiệm, v.v...; (iii) Điều lệ cũng quy định rõ không cho phép “việc bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ chỉ do cá nhân thành viên lãnh đạo chủ chốt

⁴ 8 trường hợp không được đưa ra phiên họp để thảo luận xem xét bổ nhiệm: (1) Không thực hiện tiến cử và khảo sát dân chủ theo qui định; (2) Cấp ủy đảng đơn vị của người được tiến cử chưa có ý kiến kết luận về tính trong sạch và tự giác kỷ luật hoặc cơ quan Kiểm tra giám sát chưa có ý kiến phản hồi, hoặc có ý kiến bất đồng; (3) Báo cáo cá nhân chưa được xác minh hoặc chưa được làm rõ những nghi vấn qua kiểm tra; (4) Đơn tố cáo có manh mối cụ thể, có thể kiểm chứng nhưng chưa được điều tra rõ ràng; (5) Danh tính, tuổi tác, thâm niên công tác, tuổi đảng, trình độ học vấn và quá trình công tác trong hồ sơ cán bộ có nghi ngờ mà chưa được điều tra làm rõ; (6) Phát hiện vấn đề lớn trong công tác thanh tra, kiểm tra mà chưa có kết luận; (7) Không báo cáo cấp trên theo quy định hoặc báo cáo mà chưa được phê duyệt đồng ý về công tác bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ; (8) Các nguyên nhân khác không phù hợp đưa ra thảo luận xem xét bổ nhiệm.

quyết định” và không cho phép “thành viên lãnh đạo chủ chốt khi sắp hết tuổi bổ nhiệm, đủ tuổi nghỉ hưu hoặc khi đã rõ ràng là sắp thôi giữ chức vụ thì đột ngột đề bạt, điều chỉnh cán bộ” (Trang mạng Nhân dân Trung Quốc, 2019).

Thứ ba, trong công tác giám sát việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, liệt kê rõ ràng các vấn đề có thể phát sinh trong mỗi khâu, mỗi bước, thực hiện thể chế hóa, tiêu chuẩn hóa, khoa học hóa trong công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng, chính quyền như: thực thi quy định về công khai thông tin trong công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, để đảm bảo sự giám sát của quần chúng nhân dân đối với việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ; Thực hiện khảo sát và đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm để ngăn ngừa hiện tượng bổ nhiệm cán bộ “có vấn đề”, bổ nhiệm cán bộ “không đảm bảo tiêu chuẩn”; thiết lập và thực thi chế độ truy cứu trách nhiệm trong lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo của Đảng và Nhà nước thông qua việc ban hành Biện pháp kiểm tra giám sát và truy cứu trách nhiệm trong công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ và đặc biệt, Điều lệ chất vấn trách nhiệm (ban hành tháng 6/2016), đã có những quy định về việc truy cứu trách nhiệm đối với những sai phạm trong lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, bất kể người đó là ai, đương chức hay đã nghỉ hưu, tăng cường xây dựng cơ chế giám sát quá trình lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, tăng cường sự giám sát của các cơ quan, ban ngành, giám sát của nhân dân, giám sát của dư luận và đảm bảo tính liên tục trong suốt quá trình lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ.

Nhìn chung, các văn bản quy định liên quan về công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ hiện nay của ĐCS Trung Quốc đã cụ thể hoá một cách hợp lý nội dung về kỷ luật, giám sát việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, đồng thời quy định chặt chẽ những vấn đề có thể phát sinh, có tính quy chuẩn và khả thi hơn.

2.3. Chú trọng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ ưu tú

Với việc kiên trì thúc đẩy phương châm “bốn hoá” trong công tác cán bộ là cách mạng hoá, trẻ hoá, tri thức hoá và chuyên nghiệp hoá đội ngũ cán bộ, Trung ương ĐCS Trung Quốc trong giai đoạn này đã chú trọng hơn đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ ưu tú và được thể hiện trong hai phương diện. *Một là*, chú trọng xây dựng thể chế. Tháng 6/2014, Ban Chấp hành Trung ương ban hành “Ý kiến về tăng cường, nâng cao công tác bồi dưỡng, tuyển chọn cán bộ trẻ ưu tú”; tháng 6/2018, Ban Chấp hành Trung ương xem xét, thông qua “Ý kiến về đẩy mạnh phát hiện, bồi dưỡng, tuyển chọn cán bộ trẻ ưu tú thích ứng theo yêu cầu của thời đại mới”. Ngoài ra, các văn bản liên quan như: “Ý kiến về khuyến khích hơn nữa cán bộ đảm nhận các hành động mới trong thời đại mới”, “Cương yếu quy hoạch xây dựng đội ngũ lãnh đạo Đảng và Chính quyền toàn quốc 2014-2018”, “Cương yếu quy hoạch xây dựng đội ngũ lãnh đạo Đảng và Chính quyền toàn quốc 2019-2023”, v.v... cũng nhấn mạnh đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ. So với các văn bản thể chế trước đây, các quy tắc và quy định xây dựng cán bộ trẻ mới được xây dựng này tập trung vào việc quy hoạch một cách có hệ thống, thúc đẩy quá trình phát hiện, đào tạo và tuyển chọn đối với cán bộ trẻ ưu tú. *Hai là*, tập trung vào thiết kế thượng tầng. Hiện nay, Trung Quốc quan tâm quy hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ từ góc độ tổng thể và thượng tầng. Chẳng hạn, phòng (ban) tổ chức đã thành lập phòng quy hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ để quản lý cán bộ trẻ ưu tú cùng cấp theo thẩm quyền quản lý cán bộ. Một số tỉnh (thành phố trực thuộc Trung ương, khu tự trị) cũng đã tiến hành điều tra, nghiên cứu, nắm được danh sách cán bộ trẻ ưu tú quy hoạch cán bộ nguồn (Trần Bằng, 2022).

Trung Quốc cho rằng, để khơi thông các kênh phát triển cán bộ trẻ ưu tú, *thứ nhất*, cần kiện toàn công tác quy hoạch cán bộ, làm tốt công tác quy hoạch lựa chọn cán bộ trẻ căn cứ theo cơ cấu cán bộ, nhu cầu ngắn hạn và chiến lược dài hạn, theo hình thức từ trên xuống, bao trùm tổng thể mô hình công tác tuyển chọn cán bộ trẻ, luôn duy trì đủ số lượng đội ngũ cán bộ trẻ ưu tú, chất lượng cao, cơ cấu hợp lý; *thứ hai*, là kiên định lựa chọn cán bộ trẻ có cả năng lực và phẩm chất đạo đức, đặt đạo đức lên hàng đầu, trọng dụng nhân tài, mạnh dạn tuyển chọn, trọng dụng cán bộ trẻ ưu tú, phá bỏ những trở ngại cản trở sự phát triển của cán bộ trẻ ưu tú như: trong quá trình lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ một số địa phương có hiện tượng vào được mà không có ra, chỉ lên mà không xuống, xếp loại theo thâm niên. Tuy nhiên, bản thân cán bộ trẻ cũng có những vấn đề như thiếu kinh nghiệm ở cơ sở, chưa có tinh thần vượt khó, có xu hướng ích kỷ, thậm chí có khuynh hướng lệch lạc về tư tưởng chính trị. ĐCS Trung Quốc xác định cần tuân thủ tiêu chí tuyển chọn lấy tiêu chuẩn chính trị đặt lên hàng đầu, lấy nhận thức chính trị, phán đoán chính trị, phân biệt chính trị làm tiền đề quan trọng để tuyển chọn cán bộ trẻ, lấy lý tưởng, niềm tin, lập trường chính trị làm trọng tâm; Xây dựng cơ chế phát hiện, cơ chế cạnh tranh, cơ chế quản lý năng động và cơ chế đào thải, tận dụng “thời kỳ vàng” trưởng thành của cán bộ trẻ, khuyến khích cán bộ trẻ về tuyến 1 (tuyến cơ sở) rèn luyện; quan tâm đào tạo cán bộ trẻ rèn luyện hoàn thành nhiệm vụ quan trọng, ứng phó với các sự kiện lớn, để cán bộ trẻ có thể chịu thử thách trong thực tế, trau dồi ý chí, thúc đẩy giao lưu các cán bộ trẻ ưu tú giữa các khu vực, giữa các bộ và liên ngành, tiến hành đào tạo, rèn luyện ở nhiều vị trí công tác khác nhau. Coi đó là những kênh và phương tiện quan trọng để phát hiện và đào tạo chính xác những cán bộ trẻ xuất sắc. Tổng Bí thư Tập Cận Bình đã có chỉ đạo đối với đội ngũ cán bộ trẻ: “Cần nâng cao năng lực chính trị, năng lực điều tra, nghiên cứu, năng lực ra quyết sách khoa học, năng lực kiên trì cải cách, năng lực ứng phó khẩn cấp, năng lực làm công tác quần chúng và năng lực nắm chắc việc thực hiện” (Đặng Chí Huệ, Bành Tâm Uẩn, 2020).

3. Một số kết quả đạt được và hạn chế trong công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ hiện nay của Đảng Cộng sản Trung Quốc

Trên cơ sở toàn Đảng phải quán triệt tư tưởng chủ nghĩa xã hội (CNXH) đặc sắc Trung Quốc trong thời đại mới, quán triệt phát huy những thành quả trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chất lượng cao, căn cứ Điều lệ Đảng và Quy định liên quan về sinh hoạt chính trị của Đảng trong tình hình mới, ĐCS Trung Quốc yêu cầu cơ quan, ban, ngành, đơn vị các cấp chấp hành nghiêm túc “Điều lệ công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng và chính quyền”, chỉnh đốn cách lựa chọn và dùng người, làm nổi bật tiêu chuẩn chính trị, bồi dưỡng và lựa chọn đội ngũ cán bộ vững vàng “Bốn ý thức”, “Bốn tự tin”, kiên quyết bảo vệ quyền uy của Đảng, toàn diện quán triệt chấp hành lý luận và đường lối phương châm chính sách của Đảng, trung thành, trong sạch, dám gánh vác trách nhiệm; lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ có năng lực chuyên môn, tinh thần làm việc chuyên nghiệp, thích ứng với yêu cầu phát triển CNXH đặc sắc Trung Quốc; phát hiện, lựa chọn cán bộ đã trải qua rèn luyện ở cơ sở, đã ở những cương vị quan trọng và chịu đựng rèn luyện ở những vùng còn khó khăn, có thành tích nổi bật, ưu hóa con đường trưởng thành của cán bộ, mở rộng tầm nhìn trong vấn đề tuyển người, quy hoạch cán bộ nguồn, bồi dưỡng nên những cán bộ tốt mà Đảng và nhân dân cần, kịp thời phát hiện sớm những cán bộ này và sử dụng họ một cách hợp lý. Tăng cường vai trò lãnh đạo và quản lý của tổ chức Đảng, nếu như không đủ

tiêu chuẩn về chính trị phải phủ quyết ngay, coi liêm khiết là yêu cầu thiết yếu đầu tiên, “có vấn đề” dứt khoát không dùng; giải quyết những mặt trái trong việc lựa chọn người qua lá phiếu, qua điểm số, dựa vào chỉ số tăng trưởng tổng sản phẩm nội địa (GDP) và dựa vào tuổi tác, mà không dựa vào sự tiến cử, lựa chọn dân chủ rộng rãi của các tầng lớp xã hội; kiên quyết điều tra xử lý những hiện tượng như: lợi ích nhóm, mua quan bán chức, lồi kéo lấy phiếu bầu, v.v... hình thành môi trường dùng người trong sạch, chuẩn xác và môi trường chính trị lành mạnh.

Về cơ chế khảo sát và đánh giá cán bộ, Trung Quốc đã thực hiện đánh giá theo phân loại, yêu cầu khác nhau đối với cán bộ lãnh đạo ở các vùng, các cấp và các vị trí khác nhau. Các chỉ số đánh giá được thiết lập cho các ngành và vị trí khác nhau làm cho việc đánh giá có mục tiêu, khoa học và hiệu quả hơn để chọn lựa được những cán bộ thực sự xuất sắc. Năm 2022, Trung Quốc đã sửa đổi và ban hành “Quy định thúc đẩy quản lý cán bộ “có lên, có xuống”, thay cho Quy định liên quan về việc thúc đẩy cán bộ lãnh đạo có lên, có xuống (thí điểm từ năm 2015). Đây là một biện pháp quan trọng, phá vỡ rào cản đối với việc luân chuyển giữa các vị trí cấp trên và cấp dưới của cán bộ, cho phép những người năng nổ, dám nghĩ dám làm, dám đi đầu, có ý chí vươn lên thay thế vị trí những cán bộ có tư tưởng “làm ít, càng ít sai phạm”, “không làm không sai”, để cán bộ các cấp được lựa chọn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, phát huy được hết năng lực của mình. Vận dụng đầy đủ kết quả đánh giá, kiểm tra cán bộ vào công tác quản lý cán bộ, thúc đẩy hình thành định hướng đúng đắn, người có năng lực được thăng tiến, người xuất sắc được khen thưởng, khơi thông các kênh đầu vào, thực hiện công tác quy hoạch đối với cán bộ ưu tú, duy trì sức cạnh tranh của đội ngũ cán bộ (Tân Hoa xã, 2022).

Thêm vào đó, ĐCS Trung Quốc thực hiện cải tiến công tác khảo sát, đánh giá cán bộ, kết hợp với kiểm tra giám sát (tuần thị) công tác sử dụng cán bộ, nghiêm khắc xử lý những tác phong không chuẩn mực và những hiện tượng tham nhũng trong sử dụng, lựa chọn cán bộ, xử lý nghiêm túc các vi phạm trong bầu cử, mua chuộc để đắc cử như ở Hành Dương - Hồ Nam, Nam Sung - Tứ Xuyên hay Liêu Ninh, v.v... (Viện Nghiên cứu xây dựng Đảng - Ban tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc, 2022: 285). Trong 5 năm nhiệm kỳ Đại hội XVIII, Ban Tổ chức Trung ương Trung Quốc tổng cộng đã nhận được 65 nghìn vụ tố giác trong lựa chọn bổ nhiệm cán bộ, điều tra hơn 4 nghìn vụ, xử lý và điều chỉnh người chịu trách nhiệm là hơn 11 nghìn người (Trang mạng Nhân dân Trung Quốc, 2018).

Tháng 8/2016, ĐCS Trung Quốc ban hành “Ý kiến về phòng ngừa đề bạt cán bộ ‘có vấn đề’, nâng cao trách nhiệm trong công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, thực hiện chế độ hai chữ ký của bí thư Đảng ủy (ban cán sự) và bí thư Ủy ban Kiểm tra Kỷ luật (Tổ trưởng tổ Kiểm tra Kỷ luật) mang tính kết luận, xác nhận sự trong sạch, liêm khiết đối với người được lựa chọn). Căn cứ theo “Quy định về việc có thể lên, có thể xuống đối với cán bộ lãnh đạo (thí điểm)”, từ tháng 11/2017, Trung Quốc đã thực hiện điều chỉnh 28.207 cán bộ từ cấp huyện, sở trở lên, trong đó, cấp Trung ương, tỉnh, bộ có 147 người, cấp vụ, cục có 2.347 người, cấp huyện, sở 25.713 người, bước đầu hình thành cơ chế lựa chọn và dùng người theo đúng năng lực. Đối với các vấn đề nổi cộm như: đề bạt cán bộ không đúng theo yêu cầu về số lượng, cán bộ lãnh đạo có vợ hoặc chồng, con định cư ở nước ngoài, hồ sơ cán bộ làm giả, cán bộ lãnh đạo vi phạm quy định kiêm nhiệm, quy định ra nước ngoài, lười biếng chỉ ngồi chơi không, v.v... bộ phận tổ chức nhân sự các cấp căn cứ theo yêu cầu

của Trung ương đã triển khai phương án điều chỉnh mang tính giai đoạn. Công tác triển khai rà soát kiểm tra trong việc lựa chọn dùng người bao phủ rộng khắp các tỉnh, khu, thành và các đơn vị trung ương, kịp thời phát hiện và chỉnh đốn tình trạng chạy chức, chạy quyền, mua phiếu bầu, v.v... Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc xác định kiên trì phát huy vai trò quan trọng đi đầu gương mẫu của “thiếu số then chốt” chính là cán bộ lãnh đạo chủ chốt, người đứng đầu, thực hiện nghiêm túc quy định về chuyển giao nhiệm kỳ. Trước những vướng mắc trong đội ngũ lãnh đạo các cấp, Ủy ban Kiểm tra Kỷ luật Trung ương, Ban Tổ chức Trung ương và Ủy ban Giám sát quốc gia đã kết hợp cùng ban hành Thông tri về việc nghiêm túc thực hiện quy định thay đổi nhiệm kỳ và tăng cường giám sát vấn đề này, nhấn mạnh phải nghiêm cấm hành vi câu kết, bè phái, lợi ích nhóm, tham ô, hối lộ, mua chuộc phiếu bầu, nghiêm cấm việc mua quan bán chức, nghiêm cấm việc chạy chức chạy quyền, nghiêm cấm vi phạm quy chế trong sử dụng cán bộ, nghiêm cấm can dự vào việc thay đổi nhiệm kỳ, v.v... Kiên trì quản lý giám sát cán bộ nghiêm minh, thực hiện chế độ báo cáo và kiểm tra những vấn đề liên quan đến cá nhân cán bộ lãnh đạo, xử lý nghiêm những trường hợp làm hồ sơ cán bộ không trung thực, quan chức có vợ (chồng) hoặc con cái di cư sang nước ngoài, vi phạm quy định sử dụng cán bộ, v.v... tăng cường nhắc nhở, tư vấn, động viên khuyến khích cán bộ, hình thành những ràng buộc hiệu quả mang tính thường xuyên và toàn diện. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều vấn đề tồn tại trong công tác nhân sự cán bộ nói chung, đặc biệt là trong công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng và chính quyền của ĐCS Trung Quốc. Thực tế cho thấy, việc lựa chọn cán bộ lãnh đạo ở một số ban ngành, một số cấp, một số địa phương ở Trung Quốc vẫn còn tình trạng nể nang, cục bộ, “ưu ái” các đối tượng thân quen... Một số trường hợp đánh giá, lựa chọn cán bộ chưa thật công tâm, khách quan, có yếu tố “lợi ích nhóm”, lựa chọn cán bộ không đúng sở trường, năng lực, thậm chí không đủ điều kiện, tiêu chuẩn. Điều này không chỉ ảnh hưởng chất lượng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, mà còn làm ảnh hưởng uy tín của cơ quan, đơn vị, kìm hãm sự phát triển của tập thể, ngành, địa phương và cả nước. Bên cạnh đó, việc đánh giá cụ thể về tiêu chuẩn, phương thức lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng và chính quyền, ngay từ khâu ban đầu là tiến cử và giới thiệu danh sách hay việc giám sát trong quá trình thực hiện lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo còn nhiều kẽ hở, quy định trong phương thức công khai lựa chọn, phương thức cạnh tranh chưa hoàn thiện, thiếu dân chủ trong quyết sách.

4. Kết luận

Nhìn chung, từ Đại hội XVIII đến nay, ĐCS Trung Quốc đã tập trung vào những vấn đề trọng tâm của công tác cán bộ như: tăng cường quản lý cán bộ dựa trên việc xác định rõ nguyên tắc, tiêu chuẩn đối với cán bộ, thúc đẩy kiện toàn hệ thống văn bản các quy định liên quan đến công tác này, các bước thực hiện trong quy trình và yêu cầu trong công tác lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ ngày càng được thể chế hóa, cụ thể hóa, thể hiện tính chuẩn xác, khoa học và dân chủ hơn. Thông qua việc thực hiện kết hợp giữa Đảng quản lý cán bộ và Đảng quản lý nhân tài gắn liền với phát huy dân chủ, xây dựng cơ chế lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ công khai, cạnh tranh, coi trọng thành tích thực tế, chú trọng bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trẻ ưu tú. Tuy nhiên, công tác cán bộ là vô cùng phức tạp, dễ nảy sinh nhiều vấn đề tiêu cực. Việc sử dụng cán bộ ở một số địa phương, đơn vị ở Trung Quốc được quần chúng

phản ánh và ngay chính các lãnh đạo cũng rõ thực tiễn cho thấy vẫn còn hạn chế, tiêu cực do tác động từ những nhân tố không lành mạnh trong công tác cán bộ. Vì vậy, trong thời gian tới, Trung Quốc vẫn cần phải tiếp tục có những biện pháp kiện toàn hơn nữa các qui định liên quan đến công tác cán bộ, tiếp tục cải tiến phương pháp, cách thức đánh giá, kiểm tra thực sự thực chất đối với cán bộ, đặc biệt là cơ chế giám sát, siết chặt hơn nữa chiếc lồng thép, bảo đảm cho việc phát huy dân chủ hơn, khoa học hơn trong lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ. Với không ít những khiếm khuyết và hạn chế tương đồng mà Việt Nam đối mặt hiện nay, những kinh nghiệm trong công tác cán bộ của ĐCS Trung Quốc có ý nghĩa khoa học và thực tiễn sâu sắc, để chúng ta có thể tham khảo, có thêm cơ sở đề ra phương hướng, yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có tố chất cao, đủ năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ trong tình hình mới.

Tài liệu tham khảo

Ban Tuyên truyền Trung ương Trung Quốc. (2019). *Tập Cận Bình - Tư tưởng chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc, 30 chuyên đề* (Sách dịch). Nxb. Học viện Chính trị quốc gia.

Đặng Chí Huệ, Bành Tâm Uẩn. (11/10/2020). Tại buổi khai giảng lớp cán bộ trẻ của Trung ương năm 2020, vì sao Tập Cận Bình nhấn mạnh 7 năng lực. *Trang mạng Nhân dân Trung Quốc*. <http://politics.people.com.cn/GB/n1/2020/1011/c1001-31887471.html>

Đảng Cộng sản Trung Quốc. (2017a). *Tập Cận Bình - Quyết thắng trong xây dựng xã hội khá giả toàn diện, giành thắng lợi vĩ đại chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc thời đại mới*. Sách hướng dẫn đọc hiểu Báo cáo Đại hội XIX Đảng Cộng sản Trung Quốc. Nxb. Nhân dân, Bắc Kinh.

Đảng Cộng sản Trung Quốc. (2017b). *Bồi dưỡng lựa chọn cán bộ cần phải làm nổi bật tiêu chuẩn chính trị*. Sách hướng dẫn đọc hiểu Báo cáo Đại hội XIX Đảng Cộng sản Trung Quốc. Nxb. Nhân dân, Bắc Kinh.

Tân Hoa xã. (19/9/2022). Văn phòng Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc ban hành Quy định cán bộ lãnh đạo có thể lên, có thể xuống. http://www.gov.cn/zhengce/2022-09/19/content_5710642.htm

Thận Hải Hùng. (7/02/2013). Thực hiện đổi mới tác phong theo định hướng dùng người chuẩn xác. *Trang mạng điện tử Đảng Cộng sản Trung Quốc*. <https://news.12371.cn/2013/02/07/ARTI1360207268426932.shtml>

Trần Bằng. (2022). Lộ trình đào tạo phát triển cán bộ trẻ ưu tú. Tạp chí *Luận đàm Nhân dân*. Số 23.

Trang mạng Nhân dân Trung Quốc. (03/7/2018). Dưới sự chỉ đạo của tư tưởng Tập Cận Bình về xây dựng Đảng dám làm dám chịu trách nhiệm - Đánh giá công tác tổ chức từ Đại hội XVIII của Đảng. <http://cpc.people.com.cn/n1/2018/0703/c419242-30106118.html>

Trang mạng Nhân dân Trung Quốc (20/3/2019). Lựa chọn cán bộ như thế nào trong thời đại mới? Đối chiếu làm rõ Điều lệ lựa chọn mới và cũ. <http://m.ccdi.gov.cn/content/41/ce/41052.html?from=timeline>

Trang mạng Tổng lãnh sự quán Trung Quốc tại Thành phố Hồ Chí Minh. (26/10/2022). Toàn văn Báo cáo tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XX của Đảng Cộng sản Trung Quốc. http://hochiminhcity.chinaconsulate.gov.cn/xwdt/202210/t20221026_10792286.html

Trịnh Bình. (31/3/2018). Tập Cận Bình nhấn mạnh cán bộ lãnh đạo phải “5 chắc”. *Trang mạng Cầu Thị*. http://www.qstheory.cn/dukan/qs/2018-03/31/c_1122594772.htm

Viện Nghiên cứu xây dựng Đảng - Ban tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc. (2022). *Quản trị đảng nghiêm minh toàn diện, Thành tựu và kinh nghiệm trong công tác tổ chức và xây dựng Đảng từ sau Đại hội XVIII* (Sách đã dịch). Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật. Hà Nội.