

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT

VŨ THỊ DIU

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ

Chuyên ngành: Lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật

Mã số: 60 38 01 01

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2015

**Công trình được hoàn thành
tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

Người hướng dẫn khoa học: TS. ĐỖ ĐỨC MINH

Phản biện 1:.....

Phản biện 2:.....

**Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn, họp
tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

Vào hồi giờ, ngày tháng năm 2015

Có thể tìm hiểu luận văn tại

Trung tâm tư liệu Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội

Trung tâm tư liệu - Thư viện Đại học Quốc gia Hà Nội

MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

Trang

Trang phụ bìa

Lời cam đoan

Mục lục

Danh mục các từ viết tắt

MỞ ĐẦU 1

Chương 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ TƯ TƯỞNG HỒ

CHÍ MINH 8

1.1. Khái niệm, nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh..... 8

1.1.1. Khái niệm tư tưởng, tư tưởng Hồ Chí Minh..... 8

1.1.2. Nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh 15

1.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cán bộ..... 16

1.2.1. Một số khái niệm về đạo đức, cán bộ 16

1.2.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức, đạo đức cán bộ..... 32

Tiểu kết chương 1 63

Chương 2: THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ YÊU CẦU ĐẶT

RA ĐỐI VỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ NƯỚC TA HIỆN NAY64

2.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ 64

2.1.1. Mặt mạnh 64

2.1.2. Những hạn chế, yếu kém 67

2.2. Nguyên nhân của thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ 75

2.2.1. Nguyên nhân của những ưu điểm 75

2.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế, yếu kém 76

2.3. Những yêu cầu đặt ra cho công tác cán bộ nước ta hiện nay... 77

2.3.1. Xuất phát từ các yêu cầu: hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN, xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN, công nghiệp hóa, hiện đại hóa hội nhập quốc tế.....	79
2.3.2. Phát huy những ưu điểm, khắc phục những tồn tại, hạn chế của đội ngũ cán bộ trong giai đoạn vừa qua.....	85
2.3.3. Góp phần vào việc thực hiện Chỉ thị 03-CT/TW của Bộ Chính trị về tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh và Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI về một số vấn đề cấp bách xây dựng Đảng hiện nay, đấu tranh chống nguy cơ suy thoái tư tưởng đạo đức, phòng chống tham nhũng, lãng phí.....	88
Tiểu kết chương 2	96
Chương 3: GIẢI PHÁP VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ Ở NƯỚC TA HIỆN NAY	97
3.1. Đẩy mạnh nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ để tạo cơ sở lý luận cho việc xây dựng, hoàn thiện pháp luật cán bộ, công chức	97
3.2. Rà soát pháp luật cán bộ, công chức hiện hành để xác định nội dung cần sửa đổi, bổ sung, cụ thể hóa theo tư tưởng Hồ Chí Minh	102
Tiểu kết chương 3	108
KẾT LUẬN	109
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	110

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Cùng với chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh (TTHCM) đã được Đảng Cộng sản và Nhà nước Việt Nam xác định là nền tảng tư tưởng và kim chỉ nam cho hành động của mình trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước. "TTHCM là một hệ thống quan điểm toàn diện và sâu sắc về những vấn đề cơ bản của cách mạng Việt Nam", trong đó có vấn đề cán bộ. Hồ Chí Minh rất quan tâm đến công tác cán bộ; Người coi "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc", và "Muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém".

Kế thừa tư tưởng đó của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Đảng và Nhà nước ta rất coi trọng công tác cán bộ, luôn quan tâm xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức (CB, CC) trong các cơ quan, tổ chức của mình; coi đó là lực lượng then chốt bảo đảm cho sự thành công của sự nghiệp cách mạng. Vấn đề xây dựng và phát triển đội ngũ CB, CC theo TTHCM đã được thể hiện rõ trong nhiều văn kiện của đảng và văn bản pháp luật của Nhà nước.

Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng (1996) chỉ ra: "Xây dựng đội ngũ CB, CC nhà nước vừa có trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp cao vừa giác ngộ về chính trị, có tinh thần trách nhiệm, tận tụy, công tâm, vừa có đạo đức liêm khiết khi thi hành công vụ". Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 Ban chấp hành Trung ương khóa VIII (1997) coi: "Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng". Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng (2001) khẳng định:

Hoàn thiện chế độ công vụ, quy chế cán bộ, công chức, coi trọng cả năng lực và đạo đức; bảo đảm tính nghiêm túc, trung thực trong thi tuyển cán bộ, công chức. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, trước hết là cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, về đường lối, chính sách, về kiến thức và kỹ năng quản lý hành chính nhà nước. Sắp xếp lại đội ngũ CB, CC theo

đúng chức năng, tiêu chuẩn. Định kỳ kiểm tra, đánh giá chất lượng cán bộ, công chức, kịp thời thay thế những CB, CC yếu kém và thoái hóa. Tăng cường cán bộ cho cơ sở. Có chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ đối với cán bộ xã, phường, thị trấn.

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng (2006) chỉ rõ: "Xây dựng một xã hội dân chủ, trong đó cán bộ, đảng viên và công chức thực sự là công bộc của nhân dân", và đưa ra giải pháp: "Đổi mới chính sách cán bộ và công tác quản lý cán bộ, xây dựng chế độ công vụ rõ ràng, minh bạch, đội ngũ CB, CC có đủ phẩm chất và năng lực gắn với chế độ hưởng thụ thỏa đáng và công bằng". Đặc biệt Bộ Chính trị khóa IX đã có Nghị quyết số 48- NQ/TW ngày 24-5-2005 về chiến lược xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam đến năm 2010, định hướng đến 2020; trong đó có chỉ ra "xây dựng và hoàn thiện pháp luật về tổ chức, cán bộ và hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước phù hợp với mục tiêu, yêu cầu của cải cách hành chính nhà nước" và "ban hành luật về công chức, công vụ; xác định rõ cơ quan, công chức nhà nước chỉ được làm những gì pháp luật cho phép. Xây dựng tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp cho từng loại CB, CC và hệ thống tiêu chuẩn đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với CB, CC".

Những văn kiện đó của Đảng là cơ sở chính trị để Nhà nước thể chế hóa thành pháp luật cụ thể, đáp ứng được yêu cầu xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật cán bộ, công chức. Để thực hiện các nghị quyết đó của Đảng, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật như pháp lệnh cán bộ, công chức năm 1998 (sửa đổi năm 2000 và năm 2003) cùng hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành, quyết định 136/2001/QĐ-TTg ngày 17-9-2001 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 đến 2010... Những văn bản này tạo tiền đề pháp lý cho việc hình thành đội ngũ CB, CC trong sạch vững mạnh, vừa hồng, vừa chuyên theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Từ những cơ sở chính trị và pháp lý kể trên, đội ngũ cán bộ, công

chức ở nước ta ngày càng phát triển vững mạnh, có năng lực, trình độ và phẩm chất ngày càng được nâng cao, là công bộc của nhân dân, đáp ứng yêu cầu cơ bản của sự nghiệp đổi mới đất nước.

Mặc dù vậy, cũng như tình trạng chung của hệ thống pháp luật mà Nghị quyết 48 của Bộ Chính trị đã chỉ ra là: "Nhìn chung hệ thống pháp luật nước ta vẫn chưa đồng bộ, thiếu thống nhất, tính khả thi thấp, chậm đi vào cuộc sống"; các văn bản quy phạm pháp luật về CB, CC và hoạt động công vụ trong những năm qua cũng còn nhiều hạn chế, bất cập. Đó là một trong những nguyên nhân dẫn tới tình trạng "Không ít CB, CC vừa kém về đạo đức, phẩm chất, vừa yếu về năng lực, trình độ chuyên môn và kỹ năng nghiệp vụ", rơi vào căn bệnh mà Hồ Chí Minh đã chỉ ra là "tự tư tự lợi". Do đó cần thiết phải nghiên cứu, luận chứng để xây dựng, ban hành, tiến tới hoàn thiện hơn pháp luật CB, CC, tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho việc hình thành đội ngũ CB, CC vừa có phẩm chất đạo đức, vừa có trình độ năng lực, bảo đảm vừa hồng vừa chuyên, thực sự là công bộc của nhân dân, đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa (XHCN) của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Vì những lý do trên, tác giả chọn nội dung "*Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cán bộ*" làm đề tài luận văn thạc sĩ Luật, chuyên ngành Lịch sử và Lý luận Nhà nước và Pháp luật tại Đại học Quốc gia Hà Nội.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Liên quan tới nội dung nghiên cứu của luận văn này có một số đề tài: Tác phẩm "*Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*" do các tác giả Nguyễn Phú Trọng và Trần Xuân Sầm (đồng chủ biên), Nhà xuất bản (Nxb) Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001; Tác phẩm "*Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*" của tác giả Bùi Đình Phong, Nxb Lao động, Hà Nội, 2002; Tác phẩm "*Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*" các tác giả Thang Văn Phúc và

Nguyễn Minh Phương (đồng chủ biên), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005; Luận án tiến sĩ Luật "*Đổi mới và hoàn thiện pháp luật về công chức nhà nước ở nước ta*", tác giả Nguyễn Văn Tâm, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, 1997; Luận văn Thạc sĩ Luật "*Tư tưởng Hồ Chí Minh về pháp luật và vận dụng trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam*", tác giả Trần Nghi, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, 2002; Luận văn Thạc sĩ Luật "*Hoàn thiện pháp luật về công chức hành chính nhà nước ở Việt Nam hiện nay*", tác giả Phạm Minh Triết, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, 2003; Ngoài ra còn nhiều bài viết đăng trên các tạp chí khoa học hoặc nhiều công trình, luận văn, luận án khác có đề cập ít nhiều tới vấn đề này.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài

Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài là TTHCM về đạo đức cán bộ; trong đó làm rõ TTHCM về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của cán bộ, tiêu chuẩn cán bộ, việc lựa chọn, huấn luyện và sử dụng cán bộ, chính sách đối với cán bộ; từ đó làm cơ sở luận giải cho việc vận dụng TTHCM về đạo đức cán bộ trong hoàn thiện pháp luật CB, CC ở nước ta hiện nay. Bên cạnh đó luận văn cũng nghiên cứu lý luận chung về cán bộ và tư tưởng cán bộ để làm cơ sở cho việc tiếp cận TTHCM về đạo đức cán bộ.

4. Mục đích và nhiệm vụ của luận văn

4.1. Mục đích: Luận văn phân tích, làm sáng tỏ những nội dung cơ bản trong TTHCM về đạo đức cán bộ, đề xuất quan điểm, giải pháp vận dụng TTHCM về đạo đức cán bộ ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

4.2. Luận văn có những nhiệm vụ sau đây

+ Luận giải vấn đề lý luận chung về cán bộ và TTHCM về đạo đức cán bộ; phân tích, làm rõ nguồn gốc và quá trình hình thành TTHCM và làm rõ nội dung cơ bản của TTHCM về đạo đức cán bộ.

+ Phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ trong thời gian qua và những yêu cầu đặt ra đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay, đồng thời lý giải yêu cầu khách quan của việc vận dụng TTHCM về đạo đức cán bộ.

+ Đề xuất quan điểm và giải pháp vận dụng TTHCM về đạo đức cán bộ ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Cơ sở lý luận

Luận văn được tiến hành trên cơ sở quan điểm lý luận của chủ nghĩa Mác-Lênin và TTHCM về cán bộ, về nhà nước và pháp luật cũng như những quan điểm về vấn đề này trong các văn kiện, nghị quyết của Đảng Cộng sản Việt Nam.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng các phương pháp của chủ nghĩa duy vật biện chứng và các phương pháp cụ thể như phân tích, tổng hợp, so sánh, thống kê, xã hội học...

6. Những đóng góp mới về khoa học của luận văn

Luận văn có những đóng góp mới về khoa học sau đây:

Một là, luận văn trình bày một cách tương đối có hệ thống nguồn gốc ra đời và quá trình phát triển của TTHCM, những nội dung cơ bản trong TTHCM về đạo đức cán bộ. Thông qua việc phân tích, luận văn góp phần khẳng định cùng với lý luận Mác-Lênin, TTHCM về đạo đức cán bộ đóng vai trò nền tảng trong xây dựng và hoàn thiện đạo đức cán bộ ở nước ta hiện nay.

Hai là, luận văn chỉ ra yêu cầu khách quan của việc vận dụng TTHCM về đạo đức cán bộ ở nước ta hiện nay.

Ba là, luận văn đề xuất quan điểm và giải pháp vận dụng TTHCM trong xây dựng, hoàn thiện đội ngũ cán bộ.

7. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Từ kết quả mà luận văn đạt được, có thể thấy một số ý nghĩa sau đây:

- Góp phần làm sáng tỏ nội dung, giá trị TTHCM về đạo đức cán bộ dưới góc độ Lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật.

- Đề xuất những quan điểm, giải pháp vận dụng TTHCM về đạo đức cán bộ để đáp ứng yêu cầu xây dựng NNQP Việt Nam XHCN của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân.

- Luận văn có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo để nghiên cứu, giảng dạy nhà nước pháp luật, TTHCM, về vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

8. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được chia làm 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề cơ bản về tư tưởng Hồ Chí Minh

Chương 2: Thực trạng đội ngũ cán bộ trong thời gian qua và những yêu cầu đặt ra đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay

Chương 3: Giải pháp vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cán bộ nước ta trong giai đoạn hiện nay

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

1.1. Khái niệm, nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh

1.1.1. Khái niệm tư tưởng, tư tưởng Hồ Chí Minh

1.1.1.1. Khái niệm tư tưởng

Về nguồn gốc: tư tưởng là sự phản ánh điều kiện vật chất xã hội đương thời, nhưng cũng có sự kế thừa; nó xâu chuỗi, phân tích, tổng hợp, khái quát hóa những yếu tố của tâm lý xã hội cùng với kế thừa từ những quan điểm, tư tưởng có trước.

Về bản chất, Tư tưởng chính là biểu hiện khái quát mang tính lý luận của đời sống xã hội hiện thực, trong đó điều kiện sinh hoạt vật chất của con người là yếu tố quyết định. Nó chính là sản phẩm của sự phản ánh hiện thực thông qua lăng kính của nhà tư tưởng, mà theo Mác, tư tưởng luôn gắn với lợi ích và trong xã hội có giai cấp thì tư tưởng bao giờ cũng mang tính giai cấp: "Những tư tưởng thống trị của một thời đại bao giờ cũng chỉ là những tư tưởng của giai cấp thống trị".

Về cấu trúc, do tư tưởng là sự phản ánh khái quát ở trình độ lý luận đối với hiện thực xã hội, mà hiện thực rất phong phú, đa dạng, nên tư tưởng cũng có cấu trúc phản ánh nhiều lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội.

Về thực tế, tư tưởng có thể trở thành vũ khí sắc bén trong đấu tranh chính trị xã hội giữa các giai cấp.

* *Tư tưởng về cán bộ*: Cán bộ là khái niệm chỉ những người có chức vụ, vai trò và cương vị nòng cốt trong một tổ chức, có tác động, ảnh hưởng đến hoạt động của tổ chức và các quan hệ trong lãnh đạo, chỉ huy, quản lý, điều hành, góp phần định hướng sự phát triển của tổ chức".

1.1.1.2. Khái niệm tư tưởng Hồ Chí Minh

Tư tưởng Hồ Chí Minh là hệ thống quan điểm toàn diện và sâu sắc về những vấn đề cơ bản của cách mạng Việt Nam, là kết quả của sự vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác-Lênin vào điều kiện cụ thể của nước ta, kế thừa và phát triển các giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại. Đó là tư tưởng giải phóng dân tộc, giải phóng giai cấp, giải phóng con người; về độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội; kết hợp sức mạnh dân tộc với sức mạnh thời đại; về sức mạnh của nhân dân, của khối đại đoàn kết dân tộc; về quyền làm chủ của nhân dân, xây dựng Nhà nước thật sự của dân, do dân, vì dân; về quốc phòng toàn dân, xây dựng lực lượng vũ trang nhân dân; về phát triển kinh tế và văn hóa, không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân; về đạo đức cách mạng, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; về chăm lo bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau; về xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, cán bộ, đảng viên vừa là người lãnh đạo, vừa là người đầy tớ thật trung thành của nhân dân...

** Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ:*

Hồ Chí Minh rất coi trọng vai trò của con người, đặc biệt là người cán bộ. Người từng nói: "Con người là vốn quý nhất, là lực lượng to lớn nhất", và Người luôn coi "Cán bộ là gốc của mọi công việc", "Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém". Vì vậy nếu có được đội

ngũ cán bộ tốt, ngang tầm là điều kiện tiên quyết để đưa sự nghiệp cách mạng đi tới thắng lợi; từ đó trong hoạt động cách mạng của mình, tư tưởng về cán bộ của Người được hình thành qua các công việc cụ thể của thực tiễn, từ việc phát hiện, lựa chọn, đánh giá cán bộ đến việc dùng cán bộ, từ việc huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đến việc khen thưởng, phê bình, kỷ luật cán bộ... Tất cả những yếu tố đó nằm trong mối liên hệ mật thiết, đúc kết nên sự hoàn chỉnh, phong phú của TTHCM về cán bộ.

1.1.2. Nội dung chủ yếu của tư tưởng Hồ Chí Minh

Từ xưa tới nay, với bất kỳ quốc gia, dân tộc, Nhà nước hay chế độ nào, việc thành công hay thất bại, sự hưng thịnh hay suy vong đều phụ thuộc rất lớn vào đội ngũ những con người được gọi là quan lại hay cán bộ, viên chức của Nhà nước đó. Là người biết rộng, hiểu sâu, tiếp xúc với nhiều nền văn minh trên thế giới, lại luôn canh cánh một khát vọng độc lập cho dân tộc, tự do, hạnh phúc cho nhân dân, Hồ Chí Minh càng thấu hiểu điều đó. Chính vì vậy, vấn đề cán bộ chiếm vị trí quan trọng trong tổng thể hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh. Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ được thể hiện bao trùm ở nhiều điểm khác nhau, trong mối liên hệ mật thiết với nhau, từ vị trí, vai trò của cán bộ đến tiêu chuẩn cán bộ, từ việc phát hiện, lựa chọn đến đánh giá cán bộ, từ đào tạo, bồi dưỡng đến việc cất nhắc, sử dụng cán bộ...

1.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cán bộ

1.2.1. Một số khái niệm về đạo đức, cán bộ

1.2.1.1. Đạo đức

Đạo đức là một hiện tượng xã hội phản ánh các mối quan hệ hiện thực bắt nguồn từ bản thân cuộc sống của con người. Đạo đức là tập hợp những quan điểm của một xã hội, của một tầng lớp xã hội, của một tập hợp người nhất định về thế giới, về cách sống. Nhờ đó con người điều chỉnh hành vi của mình sao cho phù hợp với lợi ích của cộng đồng xã hội.

1.2.1.2. Cán bộ

Về vị trí: cán bộ là giầy chày của bộ máy Đảng, Nhà nước, đoàn thể

nhân dân, “là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng”.

Về vai trò: cán bộ là cái gốc của mọi công việc; muôn việc thành công hay thất bại đều là do cán bộ tốt hay kém. Với ý nghĩa như vậy, chúng ta có thể hiểu rằng, cán bộ là lực lượng tinh túy nhất của xã hội, có vị trí vừa tiên phong vừa là trung tâm của xã hội và có vai trò cực kỳ quan trọng của hệ thống chính trị nước ta.

1.2.1.3. Mối quan hệ giữa đạo đức và pháp luật

* Khái niệm pháp luật: là hệ thống các quy tắc xử sự do nhà nước ban hành và bảo đảm thực hiện, thể hiện ý chí nhà nước, là nhân tố điều chỉnh các QHXH.

* Đặc trưng cơ bản của pháp luật: Tính quy định xã hội; tính chuẩn mực; tính ý chí; tính cưỡng chế.

* Quan hệ giữa đạo đức và pháp luật:

(a). Tác động của đạo đức tới pháp luật:

- Đối với việc hình thành pháp luật:

+ Nhiều quan điểm, quy tắc đạo đức phù hợp với ý chí của nhà nước: mối quan hệ thầy trò,...

+ Những quan niệm, quy tắc đạo đức trái với ý chí của nhà nước: cha mẹ đặt đâu con ngồi đấy.

- Đối với việc thực hiện pháp luật:

+ Những quan niệm, quy tắc đạo đức phù hợp với ý chí của nhà nước góp phần làm cho pháp luật được thực hiện một cách nghiêm chỉnh, tự giác hơn, bởi vì chúng đã ngấm sâu vào tiềm thức của nhân dân nên ngoài những biện pháp của nhà nước, chúng còn được đảm bảo thực hiện bằng thói quen, bằng lương tâm và niềm tin của mỗi người, bằng DLXH. Ngược lại, những quan niệm, quy tắc đạo đức trái với ý chí của nhà nước sẽ cản trở thực hiện pháp luật trong thực tế.

+ Ý thức đạo đức cá nhân có tác động mạnh mẽ đến việc thực hiện pháp luật.

(b). Tác động của pháp luật tới đạo đức:

- Pháp luật có thể góp phần củng cố, phát huy vai trò, tác dụng thực tế của các quan niệm, quy tắc đạo đức khi chúng phù hợp với ý chí của nhà nước và được thừa nhận trong pháp luật.

- Pháp luật giữ gìn và phát huy những giá trị đạo đức của dân tộc, ngăn chặn sự thoái hóa, xuống cấp của đạo đức.

- Pháp luật cũng có thể loại bỏ các chuẩn mực đạo đức đã lỗi thời, cải tạo các chuẩn mực đạo đức, góp phần tạo nên những chuẩn mực đạo đức mới, phù hợp hơn với tiến bộ xã hội.

1.2.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức, đạo đức cán bộ

1.2.2.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức

Theo Hồ Chí Minh thì “Đức là gốc” và được xây dựng trên những nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất: Đạo đức là “gốc”, là nền tảng của người cách mạng, giống như cây phải có gốc, sông, suối phải có nguồn, người cách mạng phải có đạo đức cách mạng làm nền tảng thì mới hoàn thành được sự nghiệp cách mạng cực kỳ gian khổ khó khăn.

Thứ hai: Trong mối quan hệ giữa Đức và Tài thì “Đức là gốc” nhưng đức và tài phải đi đôi với nhau, không thể có mặt này mà thiếu mặt kia được.

Thứ ba: "Đức là gốc" trong xây dựng Đảng. Phát triển tư tưởng của Mác, Ăngghen, Lênin về Đảng của giai cấp công nhân.

1.2.2.2. Tư tưởng của Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng

* Những phẩm chất đạo đức cán bộ cơ bản của con người Việt Nam trong thời đại mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Một là, Trung với nước, hiếu với dân.

Hai là, Yêu thương con người, sống có nghĩa, có tình.

Ba là, Cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư.

Bốn là, Tinh thần quốc tế trong sáng:

- Nói đi đôi với làm, phải nêu gương về đạo đức.

- Xây đi đôi với chống.

- Phải tu dưỡng đạo đức bền bỉ suốt đời.

1.2.2.3. Ý nghĩa, giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cán bộ

Khi bàn về vai trò quan trọng của đạo đức, Hồ Chí Minh cho rằng, đạo đức là yếu tố không thể thiếu trong đời sống xã hội loài người và đối với cá nhân con người xã hội.

Vai trò trên lại càng quan trọng, chiếm vị trí hàng đầu trong những phẩm chất của người cách mạng, người cán bộ, đảng viên. Nếu người cách mạng mà không có đạo đức thì như "sông không có nguồn", như "cây không có gốc", dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân. Sự quan tâm của Hồ Chí Minh về đạo đức thể hiện sự nhất quán, xuyên suốt từ cách mạng giải phóng dân tộc đến cách mạng XHCN.

Tiểu kết chương 1

Ý nghĩa và giá trị thời đại của TTHCM đã thể hiện rõ trên nhiều lĩnh vực khác về xây dựng con người và văn hóa... Trong bối cảnh mới, tư tưởng của Người mang ý nghĩa và giá trị mới. Trong bối cảnh thế giới đang có những diễn biến phức tạp, đan xen những thời cơ và thử thách, những tiêu cực và tích cực, những nghịch lý... thì ý nghĩa và giá trị thời đại của TTHCM càng được tỏa sáng hơn bao giờ hết. Tư tưởng đạo đức Hồ Chí Minh vẫn còn giữ nguyên tính thời sự, soi sáng cho Đảng và nhân dân ta hoàn thành sự nghiệp vẻ vang, xây dựng nền đạo đức Việt Nam ngang tầm với những yêu cầu của giai đoạn cách mạng mới. Quan niệm của Hồ Chí Minh về “trung với nước, hiếu với dân”, “cần, kiệm, liêm, chính”, “tinh thần quốc tế trong sáng” trong xây dựng đạo đức cách mạng cho cán bộ, đảng viên hiện nay. *TTHCM về công tác giáo dục đạo đức có ý nghĩa rộng lớn, sâu xa nhưng lại hết sức gần gũi, thiết thực gắn liền với đời sống, việc làm và hành động của mỗi người chiến sĩ CMVN. Cần, kiệm, liêm, chính là nội dung cốt lõi của giá trị đạo đức cách mạng, đặc biệt đối với mỗi cán bộ, đảng viên.* Trong bối cảnh thế giới đang có những diễn biến phức tạp, đan xen những thời cơ và thử thách, những tiêu cực và tích cực, những nghịch lý... thì ý nghĩa và giá trị thời đại của TTHCM càng được tỏa sáng hơn bao giờ hết. TTHCM về chủ nghĩa nhân văn, về đạo đức mới.

Chương 2

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ YÊU CẦU ĐẶT RA ĐỐI VỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ NƯỚC TA HIỆN NAY

2.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ

2.1.1. Mặt mạnh

Về số lượng cán bộ: Nhìn chung trên toàn quốc đội ngũ cán bộ đáp ứng được yêu cầu về số lượng;

Về lập trường chính trị và phẩm chất đạo đức cách mạng: hầu hết đội ngũ cán bộ đều là đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam, tham gia hoạt động cách mạng và trưởng thành từ phong trào cách mạng của quần chúng nhân dân; là những người có uy tín, được nhân dân tin nhiệm, luôn hết lòng phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Về năng lực lãnh đạo, quản lý và công tác không ngừng được nâng lên, góp phần thực hiện hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ chính trị của đất nước.

Về trình độ học vấn, trình độ lý luận chính trị: Đã từng bước được nâng lên đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao.

Công tác đánh giá, qui hoạch, đào tạo, bồi dưỡng: cán bộ có bước chuyển biến trong nhận thức của các cấp uỷ đảng. Bước đầu khắc phục được tình trạng chủ quan, bị động, chấp vác trong công tác cán bộ đối với đội ngũ cán bộ này.

Công tác tạo nguồn qui hoạch cán bộ: được tập trung chỉ đạo và thực hiện có hiệu quả, đa dạng hoá các loại hình đào tạo theo từng loại đối tượng cán bộ, chú trọng cả đào tạo lý luận chính trị và chuyên môn nghiệp vụ; quan tâm đào tạo cán bộ chủ chốt các cấp trong diện qui hoạch, từng bước đáp ứng được yêu cầu trước khi đề bạt, bổ nhiệm và chuẩn hoá cán bộ.

2.1.2. Những khuyết điểm

- *Về số lượng cán bộ:* vẫn có nhiều cán bộ chưa đủ theo đúng tiêu chuẩn, chức danh.

- Về chất lượng:

+ Về lập trường chính trị và phẩm chất đạo đức cách mạng: vẫn còn một bộ phận cán bộ, đảng viên suy thoái về chính trị, vi phạm phẩm chất đạo đức, lối sống, quan liêu, tham nhũng, xa rời quần chúng nhân dân.

+ Về trình độ học vấn: độ của đội ngũ cán bộ vẫn còn thấp, chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra. Trình độ học vấn thấp cũng chính là nguyên nhân dẫn đến trình độ chuyên môn và trình độ lý luận chính trị thấp.

+ Về trình độ chuyên môn: Thực tế cho thấy, trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ còn thấp.

+ Về trình lý luận chính trị: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ vẫn còn thấp, số chưa qua đào tạo còn cao.

+ Việc bố trí, sử dụng: cán bộ sau đào tạo còn bất cập, chưa phù hợp giữa chuyên môn đào tạo với lĩnh vực phụ trách. Công tác quy hoạch, đào tạo và bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ thiếu sự đồng bộ.

+ Về đánh giá cán bộ: Như nhận định của Trung ương những năm gần đây cán bộ nước ta nói chung vẫn là khâu yếu.

+ Về công tác qui hoạch đội ngũ cán bộ: một số cấp uỷ chưa nhận thức đầy đủ vị trí, vai trò của công tác qui hoạch cán bộ nên việc tổ chức thực hiện còn lúng túng. Trong qui hoạch còn dàn trải, tính khả thi chưa cao; chất lượng và cơ cấu của qui hoạch còn nhiều mặt hạn chế; về trình độ trong qui hoạch chưa đảm bảo yêu cầu; tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số có nơi còn thấp.

+ Công tác tạo nguồn qui hoạch cán bộ chưa được quan tâm đúng mức. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa gắn chặt với qui hoạch, chưa tập trung đào tạo chuyên môn gắn với ngành nghề thế mạnh của địa phương. Đội ngũ cán bộ chưa qua đào tạo trình độ chuyên môn và lý luận chính trị còn nhiều.

+ Công tác luân chuyển: còn chậm so với mục tiêu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ cơ sở.

2.2. Nguyên nhân của thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ

2.2.1. Nguyên nhân của những ưu điểm

- Đường lối đổi mới đúng đắn của Đảng ta và những thành tựu của công cuộc đổi mới tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ cống hiến và trưởng thành.

- Đảng luôn luôn chăm lo giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

- Công tác cán bộ có những đổi mới về cơ chế, chính sách,...

- Đội ngũ cán bộ được kế thừa truyền thống đấu tranh cách mạng kiên cường của Đảng và dân tộc, noi gương Bác Hồ và được sự giúp đỡ của nhân dân.

2.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế, yếu kém

Vẫn còn một số cấp uỷ đảng và cán bộ, đảng viên chưa nhận thức đầy đủ và sâu sắc về vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ và việc xây dựng đội ngũ cán bộ.

Năng lực nhận thức và tổ chức triển khai các qui chế, qui định, qui trình về công tác cán bộ của các cấp uỷ còn nhiều hạn chế. Sự phối hợp của các cấp, các ngành và các tổ chức trong hệ thống chính trị chưa chặt chẽ, thường xuyên.

Theo xu hướng phát triển nền kinh tế thị trường Một số cán bộ không chịu tu dưỡng, rèn luyện, tự phê bình và phê bình, bị chủ nghĩa cá nhân chi phối.

2.3. Những yêu cầu đặt ra cho công tác cán bộ nước ta hiện nay

- Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng; vì vậy, phải thường xuyên chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, đổi mới công tác cán bộ gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng.

- Gắn việc xây dựng đội ngũ cán bộ với xây dựng tổ chức và đổi mới cơ chế, chính sách, với việc học tập và làm theo tấm gương ĐĐHCM. Tăng cường giáo dục nâng cao ý thức trách nhiệm, năng lực và phẩm chất, đạo đức của đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ; phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

- Thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của nhân dân, nâng cao trình độ dân trí, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để tuyển chọn, giáo dục, rèn luyện, bồi dưỡng cán bộ. Phải dựa vào nhân dân để phát hiện, kiểm tra và giám sát cán bộ.

- Tạo chuyên biến sâu sắc trong thực hiện Chiến lược cán bộ trong giai đoạn mới. Xây dựng chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, chiến lược quốc gia về nhân tài đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, CNH, HĐH đất nước và chủ động hội nhập quốc tế.

- Xây dựng cơ chế đảng viên và nhân dân tham gia giám sát cán bộ và công tác cán bộ. Tăng cường công tác giáo dục, quản lý cán bộ; gắn việc xây dựng đội ngũ cán bộ, đổi mới công tác cán bộ với việc học tập và làm theo tấm gương ĐĐHCM, với phòng, chống tham nhũng, quan liêu, lãng phí, tiêu cực. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của cấp uỷ cấp trên đối với cấp dưới trong việc giáo dục, quản lý và thực hiện công tác cán bộ.

2.3.1. Xuất phát từ các yêu cầu: hoàn thiện thể chế KTTT định hướng XHCN, xây dựng NNQP XHCN, CNH-HĐH hội nhập quốc tế

2.3.1.1. Hoàn thiện thể chế KTTT định hướng XHCN

Để thúc đẩy kinh tế phát triển mạnh mẽ hơn nữa, cần phải hoàn thiện thể chế KTTT định hướng XHCN và thể chế chính trị. Tuy nhiên, nước ta phát triển KTTT định hướng XHCN trong điều kiện nền kinh tế chậm phát triển, cơ sở vật chất - kỹ thuật còn lạc hậu, mô hình kinh tế mà chúng ta lựa chọn chưa có tiền lệ trong lịch sử. Mặt khác, cơ chế thị trường cũng không phải là liều thuốc vạn năng, cứ mở ra là có sẵn các điều kiện. Trái lại, nó đòi hỏi nỗ lực chủ quan, sự phấn đấu rất lớn, từ sự lãnh đạo đúng đắn, sáng suốt của Đảng đến sự quản lý chặt chẽ bằng pháp luật của Nhà nước; từ vai trò, tính tích cực của các đoàn thể, các tổ chức quần chúng - xã hội cho đến sự nỗ lực của mỗi thành viên. Vận dụng, phát huy những mặt tích cực và hạn chế những mặt tiêu cực của cơ

chế thị trường là một thử thách đối với mỗi nhân cách và cả dân tộc với tính bền vững và hiệu lực của chế độ, đối với sự lãnh đạo của Đảng và cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp.

Chúng ta đang xây dựng nền KTTT định hướng XHCN, mở cửa, chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, với cả những mặt tích cực và tiêu cực. Đảng cầm quyền, cơ chế thị trường và nguy cơ thoái hóa, biến chất của các tổ chức Đảng, sa ngã cán bộ, đảng viên, công chức khi có quyền lực - Đây là thử thách mới, quyết liệt đối với đội ngũ cán bộ, đảng viên. Đội ngũ này phải được đào tạo, bồi dưỡng một cách cơ bản, trong đó đặc biệt coi trọng giáo dục, nâng cao bản lĩnh chính trị, trung thành tuyệt đối với Đảng, với cách mạng; đồng thời cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, đảng viên về chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

2.3.1.2. Xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN

Thứ nhất: Tiếp tục đổi mới tổ chức, hoạt động của bộ máy nhà nước.

Thứ hai, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

Thứ ba: Tích cực phòng, chống tham nhũng, lãng phí, thực hành tiết kiệm bằng các giải pháp đồng bộ: hoàn thiện thể chế và đẩy mạnh cải cách hành chính, nhất là trong các lĩnh vực dễ xảy ra tham nhũng, lãng phí; thực hiện công khai, minh bạch về kinh tế, tài chính trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp nhà nước, các dự án đầu tư, mua sắm từ ngân sách nhà nước, quản lý, sử dụng đất đai, tài sản công; thực hiện kê khai, công khai tài sản, thu nhập của cán bộ, công chức.

2.3.1.3. Đẩy mạnh CNH-HĐH và hội nhập quốc tế

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho công nghiệp hóa hiện đại. hiện đại. Do vậy, cần phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là nguồn nhân lực đạt tiêu chuẩn quốc tế. Gắn kết chặt chẽ giữa phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ.

2.3.2. Phát huy những ưu điểm, khắc phục những tồn tại, hạn chế của đội ngũ cán bộ trong giai đoạn vừa qua

Một là, tăng cường rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng, lối sống trong sạch, lành mạnh, chống chủ nghĩa cá nhân

Hai là, đổi mới công tác giáo dục lý luận chính trị, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Đảng viên.

2.3.3. Góp phần vào việc thực hiện Chỉ thị 03-CT/TW của Bộ Chính trị về tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh và Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI về một số vấn đề cấp bách xây dựng Đảng hiện nay, đấu tranh chống nguy cơ suy thoái tư tưởng đạo đức, phòng chống tham nhũng, lãng phí

- Phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh, vững bước đi lên CNXH.

- Quán triệt quan điểm giai cấp công nhân của Đảng, phát huy truyền thống yêu nước và đoàn kết dân tộc Thường xuyên giáo dục, bồi dưỡng lập trường, quan điểm, ý thức tổ chức của giai cấp công nhân cho đội ngũ cán bộ. Đồng thời tăng cường số cán bộ xuất thân từ công nhân, trước hết là cán bộ chủ chốt trọng hệ thống chính trị các cấp.

- Gắn việc xây dựng đội ngũ cán bộ với xây dựng tổ chức và đổi mới cơ chế, chính sách.

- Đảng phải trực tiếp chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cho hệ thống chính trị, trên mọi lĩnh vực. Đội ngũ cán bộ, công chức có vị trí giương cột trong tổ chức, hoạt động của các cơ quan hành chính, có vai trò quyết định đến sự phát triển của đất nước, là người trực tiếp tham gia vào quá trình xây dựng và thực thi luật pháp, quản lý mọi mặt của đời sống KT-XH; tham mưu, hoạch định, tổ chức thực hiện và thanh tra, kiểm tra việc thực thi các đường lối, chính sách.

- Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ, đồng thời phát huy trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị.

Tiểu kết chương 2

Bước sang thời kỳ mới, trên những thách thức và yêu cầu mới đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý nhà nước nói riêng đang có sự bất cập về phẩm chất đạo đức. Một số cán bộ dao động, giảm sút niềm tin, nhận thức mơ hồ về chủ nghĩa Mác-Lênin và CNXH, hoài nghi đường lối của Đảng; có người do bất mãn cá nhân đi đến phản bội Đảng và lợi ích của nhân dân. Một bộ phận cán bộ thoái hóa, biến chất về lối sống, lợi dụng chức quyền để tham nhũng, buôn lậu, làm giàu bất chính; lãng phí của công, quan liêu, ức hiếp dân, gia trưởng, độc đoán; có tham vọng cá nhân cục bộ, kèn cựa địa vị, cơ hội, kém ý thức tổ chức kỷ luật, thiếu ý thức tự phê bình và phê bình, mất đoàn kết nội bộ nghiêm trọng.

Đáng chú ý là những biểu hiện suy thoái đạo đức này đang có chiều hướng phát triển, làm xói mòn bản chất cách mạng của đội ngũ cán bộ, làm giảm uy tín của Đảng, suy giảm niềm tin của nhân dân đối với chế độ.

Để đáp ứng nhu cầu của nhiệm vụ cách mạng, thực hiện thắng lợi mục tiêu và nhiệm vụ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước cần phải có những giải pháp nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, trước hết sớm khắc phục tình trạng suy thoái đạo đức như đã trình bày trên.

Chương 3

MỤC TIÊU, GIẢI PHÁP VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

3.1. Đẩy mạnh nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ để tạo cơ sở lý luận cho việc xây dựng, hoàn thiện pháp luật cán bộ, công chức

Nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ trong sự gắn kết với yêu cầu hoàn thiện pháp luật cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay là hết sức cần thiết, cụ thể như sau:

- *Thứ nhất*, các phương pháp phân tích, tổng hợp và trừu tượng hóa để thấy được rằng tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ trong bất kỳ giai

đoạn nào, từ trước khi giành được chính quyền hay từ khi giành được chính quyền nhà nước cũng phải được đặt cạnh tư tưởng của Người về vấn đề xây dựng nhà nước pháp quyền, ở đó coi pháp luật làm công cụ đặc biệt quan trọng trong quản lý, điều hành đất nước.

Việc xác định phương pháp nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, cũng cần phải quán triệt một số quan điểm nghiên cứu:

+ Quan điểm thực tiễn: Nghiên cứu lý luận phải đặt trong sự gắn kết, đối chiếu với thực tiễn, tổng kết thực tiễn.

+ Quan điểm toàn diện: Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ là hệ thống tư tưởng nằm trong mối quan hệ mật thiết, gắn kết chặt chẽ với tư tưởng Hồ Chí Minh nói chung, nhất là trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền thì tư tưởng đó có quan hệ mật thiết với tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước và pháp luật.

+ Quan điểm phát triển: Nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ không phải là sự cứng nhắc, giáo điều, mà phải luôn cần được bổ sung những vấn đề mới cho phù hợp với tình hình thực tiễn của lịch sử.

- *Thứ hai*, nghiên cứu để làm sáng tỏ quá trình hình thành và phát triển của tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, các yếu tố lịch sử chi phối quá trình đó, qua đó thấy sự phát triển liên tục của tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, mà ở đó luôn có sự tiếp thu, kế thừa có chọn lọc, bổ sung và phát triển phù hợp với tình hình thực tiễn của từng thời kỳ lịch sử, nhưng vẫn luôn là sự kiên định lý tưởng của chủ nghĩa Mác- Lênin và nổi bật lên cái cốt lõi tư tưởng về cán bộ, đó là người cán bộ thực sự biết tận tụy phục vụ nhân dân, là công bộc của nhân dân, có đầy đủ các phẩm chất đức và tài, trong đó đức là gốc. Từ đó có cơ sở quan trọng để hoàn thiện pháp luật về tiêu chuẩn cán bộ, công chức.

Thứ ba, Qua thực tiễn đó cũng thấy được nhiều nội dung trong tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ do hoàn cảnh khó khăn của đất nước trong điều kiện chiến tranh kéo dài cũng như trong cơ chế quản lý tập trung, bao cấp quá lâu đã không có điều kiện vận dụng, thực thi, hoặc vận

dụng một cách chưa đầy đủ, chưa đúng, nay cần xem xét, đánh giá lại để việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh một cách có hiệu quả hơn.

- *Thứ tư*, nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ cần ưu tiên cho hướng vận dụng một cách trực tiếp, sáng tạo vào sự nghiệp đổi mới hiện nay, hướng tới việc hình thành một thể chế pháp luật cán bộ, công chức hoàn thiện, làm cơ sở pháp lý cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức vững mạnh gắn với nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân.

- *Thứ năm*, "Nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh trên tinh thần khoa học, bằng phương pháp khoa học trước tiên phải xuất phát từ văn kiện, tác phẩm (của Hồ Chí Minh)..., nếu không muốn rơi vào thêu dệt, gán ghép cho Hồ Chí Minh những tư tưởng không phải của Người". Đồng thời phải căn cứ vào thực tiễn cuộc sống và hành động của Hồ Chí Minh, bởi bản thân Hồ Chí Minh là con người cách mạng của hành động và luôn có sự thống nhất giữa lý luận với thực tiễn.

3.2. Rà soát pháp luật cán bộ, công chức hiện hành để xác định nội dung cần sửa đổi, bổ sung, cụ thể hóa theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Trong luật cán bộ, công chức cần thiết phải xác định rõ phạm vi điều chỉnh, gồm những đối tượng nào, trên cơ sở đó xác định địa vị pháp lý của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với các cơ quan, tổ chức nhà nước khi thực thi nhiệm vụ, công vụ. Trong luật cán bộ, công chức cần có sự phân biệt rõ đối tượng là cán bộ, công chức, viên chức, các đối tượng làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước với các cơ quan, tổ chức, đơn vị khác trong hệ thống chính trị; lấy đó làm cơ sở tạo sự thống nhất trong tên gọi của các đối tượng của cả hệ thống các văn bản pháp luật về cán bộ, công chức, tránh tình trạng còn chung chung như trong pháp lệnh hiện hành. Lý do cần có sự phân biệt rõ ràng đó bởi mỗi đối tượng trong phạm vi cán bộ, công chức nói chung có đặc điểm và tính chất hoạt động khác nhau, mang tính riêng biệt. Vấn đề nay, ngay trong Chiến lược ổn định và phát triển kinh tế xã hội năm 1991 của

Đảng đã chỉ ra: "Đôi mới căn bản công tác cán bộ phù hợp với chế độ mới. Phân định rõ cán bộ dân cử hoạt động theo nhiệm kỳ và các loại công chức, viên chức chuyên nghiệp". Điều này, cho đến nay, trong Pháp lệnh Cán bộ, công chức 1998 đã qua 2 lần sửa đổi, bổ sung vẫn chưa được làm rõ.

Vấn đề đặt ra là các đối tượng trên cần được điều chỉnh chung trong một luật hay xây dựng thành nhiều luật. Trước nhu cầu bức thiết về hoàn thiện pháp luật cán bộ, công chức hiện nay, nhiều ý kiến đặt vấn đề cần xây dựng luật công chức độc lập, và gắn với đó là luật về công vụ; mà rất ít ý kiến đề cập xây dựng luật cho đối tượng là cán bộ, viên chức. Ngay trong Nghị quyết số 48 kể trên của Bộ chính trị khóa IX cũng đặt riêng vấn đề là phải "ban hành luật về công vụ, công chức". Lẽ dĩ nhiên, điều này hợp lý ở chỗ là hoạt động của đội ngũ viên chức gắn gũi với các quan hệ theo luật lao động; và bộ phận còn lại thì chịu sự điều chỉnh của các luật, quy định về bầu cử, ứng cử. Tuy nhiên, ở nước ta có điều kiện đặc thù là hoạt động của hệ thống chính trị nói chung cùng đặt dưới sự lãnh đạo thống nhất của Đảng. Vì vậy, các đối tượng cán bộ, công chức, viên chức dù có tính chất riêng biệt, nhưng lại nằm trong mối quan hệ đan xem mật thiết với nhau. Cùng một đối tượng con người, lúc này có thể là cán bộ, lúc khác lại có thể trở thành công chức hành chính, hoặc viên chức sự nghiệp. Đó là do công tác luân chuyển cán bộ, một chủ trương lớn hiện nay của Đảng và Nhà nước ta. Hơn nữa, một truyền thống cố hữu lâu nay ở nước ta khó thay đổi trong một sớm, một chiều trong cách hiểu và cách nghĩ đối với cán bộ, công chức hay viên chức đều có điểm chung là "trong biên chế nhà nước"; mà ngay cả Pháp lệnh Cán bộ, công chức hiện hành vẫn thừa nhận. Vì vậy, việc xây dựng và ban hành luật về cán bộ, công chức chung, ở đó có chia thành các phần phân biệt và quy định cho từng đối tượng riêng cụ thể sẽ như là một giải pháp hợp lý. Có như vậy mới tạo được sự thống nhất, đồng bộ của hệ thống thể chế pháp luật cán bộ, công chức trên cái nền đặc thù của nước ta hiện nay.

Một điểm nữa, pháp luật cán bộ, công chức chưa thể coi là hoàn

thiện nếu thiếu một bộ phận có liên quan mật thiết. Đó là luật về công vụ. Vì vậy, cũng rất cần thiết phải xây dựng luật hoặc quy chế về hoạt động công vụ để phân định rõ hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức với các quan hệ lao động khác.

Tiểu kết chương 3

Xây dựng luật cán bộ, công chức hoàn chỉnh, ở đó phản ánh đầy đủ tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ phù hợp với thời kỳ mới là điều kiện pháp lý quan trọng để hình thành đội ngũ cán bộ, công chức vững mạnh, thấy rõ vị trí, vai trò của cán bộ, công chức, đó thực sự là gốc của mọi công việc, cũng như thấy rõ tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước. Đồng thời qua đó tạo cơ sở nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức, bảo đảm đó là những hoạt động tận tụy phục vụ nhân dân, thể hiện rõ cán bộ, công chức đúng là công bộc của nhân dân.

KẾT LUẬN

Vấn đề cốt yếu trong tư tưởng Hồ Chí Minh là độc lập dân tộc phải gắn liền với chủ nghĩa xã hội, công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta là một cuộc cách mạng mang tính toàn diện bao gồm 3 lĩnh vực: Chính trị tư tưởng, Cơ cấu kinh tế, Văn hóa xã hội. Nhưng muốn xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội thì trước hết phải hoàn thiện được yếu tố chủ đạo là tư tưởng và con người xã hội chủ nghĩa, trong đó người cán bộ rất quan trọng bởi: “Con người xã hội chủ nghĩa là con người có đạo đức cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, một lòng một dạ phục vụ nhân dân, phục vụ cách mạng”. Công tác đánh giá cán bộ là hết sức quan trọng trong thời đại ngày nay khi mà cả nước đang tiến lên theo con đường xã hội chủ nghĩa. Qua đó chúng ta càng thấm nhuần tư tưởng của Người trong công tác đánh giá cán bộ.