

## KẾ THỪA VÀ PHÁT HUY QUAN ĐIỂM CỦA HỒ CHÍ MINH VỀ “SỬ DỤNG CÁN BỘ” TRONG ĐIỀU KIỆN HIỆN NAY

ThS. NGUYỄN TÙNG LÂM\*

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đánh giá cao vai trò to lớn của đội ngũ cán bộ. Theo Người, “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”<sup>1</sup>, “công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”<sup>2</sup>, “vấn đề cán bộ là một vấn đề rất trọng yếu, rất cần kíp”<sup>3</sup>. Để phát huy tốt vai trò của cán bộ thì Đảng cần thường xuyên quan tâm đến công tác cán bộ, coi đây là một nội dung quan trọng hàng đầu của công tác tổ chức. Người cũng chỉ rõ, trong công tác cán bộ, ngoài việc phải rất chú trọng đến vấn đề đào tạo, bồi dưỡng, lựa chọn, tuyển dụng cán bộ thì người lãnh đạo, quản lý phải biết sử dụng cán bộ (SDCB) một cách hợp lý, phát huy được vai trò của họ trong sự nghiệp cách mạng. Có thể nói, quan điểm này vẫn là bài học lớn đối với công tác cán bộ của Đảng hiện nay.

Muốn SDCB một cách hiệu quả, theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh, phải chú trọng và làm tốt những vấn đề sau:

*Thứ nhất, phải thực hiện tốt việc đánh giá cán bộ (ĐGCB), sử dụng đúng người, đúng việc.*

Người đưa ra luận điểm: phải hiểu biết cán bộ, khéo dùng cán bộ. Đây là

yêu cầu có tính chất như xuất phát điểm để Đảng tiến hành các công việc khác của công tác cán bộ. Muốn hiểu biết và đánh giá đúng cán bộ, phải có những tiêu chí, chuẩn mực phù hợp với từng thời kỳ, từng địa phương, từng lĩnh vực và có thái độ công minh.

Hồ Chí Minh yêu cầu, trong ĐGCB phải thực sự khách quan, phải xem xét toàn diện các mặt, vừa quan tâm đến yếu tố lịch sử, vừa quan tâm đến yếu tố cụ thể trước mắt. Xem xét cán bộ phải có phương pháp quan sát dựa trên lập trường của người cách mạng được trang bị thế giới quan duy vật và phương pháp tư duy biện chứng. Người nêu rõ: “Vì vậy, cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hoá”<sup>4</sup>. Điều này có nghĩa là khi xem xét, ĐGCB, phải luôn luôn đặt trong sự vận động, biến đổi, không được có thái độ quy chụp, thành kiến hoặc chỉ dựa vào kinh nghiệm. Hồ Chí Minh cho rằng: “Nhận xét cán bộ không nên chỉ xét ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà phải toàn cả lịch sử, toàn cả công việc của họ”<sup>5</sup>.

\* Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng

Đồng thời, Người còn chỉ ra cách nhận biết, đánh giá thế nào là cán bộ tốt hay không tốt. Hiểu cán bộ đúng, cốt làm cho điểm tốt của họ càng tốt thêm và khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ. Hiểu cán bộ, xem xét, ĐGCB phải dựa trên “những khuôn khổ” - tức là những tiêu chuẩn cán bộ chứ không xuất phát từ sự áp đặt, chủ quan, trên cơ sở đó mới hiểu biết cán bộ đúng và SDCB đúng.

Như vậy, trong công tác cán bộ, không những phải làm tốt việc lựa chọn, đánh giá và đào tạo cán bộ mà còn phải khéo SDCB - khéo dùng cán bộ. Hồ Chí Minh cho rằng: “mục đích khéo dùng cán bộ, cốt để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ”<sup>6</sup>. Khéo dùng cán bộ chính là biết sắp xếp bố trí, SDCB, biết phân công công tác cho họ một cách đúng đắn, quan tâm đến việc bổ nhiệm, đề bạt chức danh cho cán bộ. Đây là một nội dung rất quan trọng trong công tác cán bộ. Bởi từ việc bố trí, SDCB đã phản ánh quan điểm, lập trường, phương châm, nguyên tắc của Đảng trong công tác cán bộ, thể hiện tính khoa học và nghệ thuật của người làm công tác cán bộ, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ hoàn thành nhiệm vụ và giúp họ không ngừng tiến bộ. Hồ Chí Minh cho rằng, trong SDCB phải biết tùy tài mà dùng người: “Tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta cất làm việc nhỏ, ai có năng lực về việc gì, ta đặt ngay vào việc ấy. Biết dùng người như vậy, ta sẽ không lo gì thiếu cán bộ”<sup>7</sup>. Việc SDCB phải hợp lý, đúng năng lực và sở trường, đúng người, đúng việc, chớ “dùng thợ mộc làm nghề thợ rèn” và phải để họ hiểu rõ mọi mặt các công việc do họ phụ trách. Dùng người tài mà không đúng thì công việc sẽ không chạy, thậm chí làm thui chột nhân tài và có hại cho Đảng, đồng thời cũng thể hiện

sự yếu kém trong công tác cán bộ của Đảng. Quan điểm này chính là bài học lớn trong công tác cán bộ của chúng ta.

Hoạt động đánh giá, SDCB phải được tiến hành thường xuyên vì “mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác thì những người hủ hoá cũng lòi ra”<sup>8</sup>. Đảng ta cũng khẳng định việc ĐGCB là khâu quan trọng nhất trong công tác cán bộ. Trong ĐGCB, lấy hiệu quả công việc là thước đo chủ yếu. Đây là căn cứ để thực hiện các nội dung khác của công tác cán bộ như bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ. Thông qua ĐGCB, Đảng ta tìm được những người tài và bố trí họ vào những vị trí công tác xứng đáng để phát huy được năng lực, sở trường của họ, đồng thời phát hiện những kẻ “hủ hoá”, những người thoái hoá biến chất, nhất là những kẻ cơ hội về chính trị để loại ra khỏi bộ máy của Đảng và Nhà nước.

*Thứ hai, phải có gan cất nhắc cán bộ, kiên quyết chống bệnh hẹp hòi, đố kỵ, chia rẽ, bè phái trong Đảng và trong công tác cán bộ của Đảng.*

Muốn cho cán bộ yên tâm làm việc, theo Hồ Chí Minh, phải có gan cất nhắc cán bộ. Cất nhắc cán bộ phải vì quá trình công tác, vì tài năng, vì cố gắng cho đồng chí khác thêm hăng hái. Như thế, công việc nhất định chạy. Người cũng lưu ý, phải xem xét thật kỹ trước khi đề bạt cán bộ, sau khi đã đề bạt rồi thì phải theo dõi, giúp đỡ, kiểm tra người cán bộ đó; nếu không sẽ hỏng việc. Người chỉ rõ: cất nhắc cán bộ không nên làm theo lối già gạo, nghĩa là trước khi cất nhắc không xem xét kỹ, khi cất nhắc rồi thì không giúp đỡ họ, khi họ sai lầm thì đẩy họ xuống, chờ lúc họ làm khá lại cất nhắc lên; một cán bộ bị nhắc lên thả xuống ba

lần như thế là hỏng cả đời. Hồ Chí Minh bày tỏ quan điểm quý trọng cán bộ khi cho rằng: “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”<sup>9</sup>.

Trong cất nhắc, đề bạt cán bộ, phải kiên quyết chống bệnh hẹp hòi, đố kỵ, chia rẽ, bè phái. Người cho rằng, chớ vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang, nhất định không ai phục, mà gây ra mối lỗi thối trong Đảng, như thế là có tội với Đảng, với đồng bào. Người khẳng định, một trong những nguyên nhân không sử dụng được người tài là “bệnh hẹp hòi”. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói: “Vì bệnh hẹp hòi mà không biết dùng nhân tài, việc gì cũng ôm lấy hết. Ôm lấy hết thì cố nhiên làm không nổi”<sup>10</sup>. Còn bệnh bè phái và chia rẽ được thể hiện như: ham dùng những kẻ khéo nịnh mình mà chán ghét những người chính trực; ham dùng những người hợp tính tình với mình mà tránh những người không hợp với mình, bất kể người đó năng lực ra sao, nên sa vào hiện tượng cánh hẩu, bè phái chia rẽ, phe nhóm. Bệnh này cũng rất tác hại cho Đảng: “Nó làm hại đến sự thống nhất. Nó làm Đảng bớt mất nhân tài và không thực hành được đầy đủ chính sách của mình. Nó làm mất sự thân ái, đoàn kết giữa đồng chí. Nó gây ra những mối nghi ngờ”<sup>11</sup>.

Muốn SDCB một cách hiệu quả thì phải ra sức chống các bệnh đó và phải chữa khỏi những bệnh đó. Vì bệnh hẹp hòi mà cán bộ lãnh đạo không muốn người khác hơn mình, không muốn sử dụng những người tài hơn mình, tìm cách “đìm” người ta xuống. Điều đó rất

có hại cho sự nghiệp cách mạng của Đảng, của dân tộc. Ở những nơi có lãnh đạo mắc bệnh hẹp hòi, người tài thấy mình không có “đất dụng võ”; họ nhạy cảm và dễ dàng nhận thức ra vấn đề này. Thông thường là họ sẽ ra đi. Vì bệnh chia rẽ, bè phái mà nội bộ mất đoàn kết, lục đục, phân chia thành các phe phái. Những người có “tài đức” thật sự, họ là những người có lòng tự trọng, họ muốn làm việc để cống hiến cho sự nghiệp cách mạng và cho lý tưởng của mình. Ở môi trường công tác có nhiều mâu thuẫn, bè phái, đố kỵ... người tài không muốn tham gia vào những cuộc đấu đá lẫn nhau; họ ra đi và tìm một môi trường công tác tốt hơn, thuận lợi hơn. Như vậy, Đảng và Nhà nước mất đi một nguồn nhân tài, một vốn quý cho sự nghiệp xây dựng đất nước. Do đó, theo Người, người cán bộ phải loại bỏ những căn bệnh này mới là người cộng sản cách mạng chân chính và công tác cán bộ mới thật sự lựa chọn được người tài cho Đảng.

*Thứ ba, thương yêu cán bộ, chăm sóc cán bộ, tạo điều kiện cho cán bộ trưởng thành.*

Vấn đề thương yêu cán bộ, chăm sóc cán bộ, tạo điều kiện cho cán bộ trưởng thành được Chủ tịch Hồ Chí Minh phân tích một cách sâu sắc, giàu lòng nhân ái. Theo Người, để có được cán bộ tốt thì quá trình đào tạo, bồi dưỡng phải là một quá trình lâu dài, không phải vài ba tháng hoặc vài ba năm đã đào tạo được người cán bộ tốt mà cần phải trải qua công tác, được tôi luyện trong thực tiễn tranh đấu, huấn luyện lâu năm mới được. Trái lại, trong quá trình hoạt động thực tiễn, cán bộ khó tránh khỏi sai lầm, khuyết điểm, nếu không được phát hiện, sửa chữa kịp thời sẽ dẫn đến thoái hoá biến chất, dễ

mất cán bộ. Bởi vậy, Đảng phải thương yêu cán bộ. Thương yêu không phải là vỗ về, nuông chiều, buông lỏng mà là giúp đỡ cán bộ để họ tiến bộ; giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn trong sinh hoạt, khi họ đau ốm được chăm nom để gia đình họ khỏi túng quẫn... Thương yêu là luôn luôn chú ý đến công tác của họ. Thấy họ có khuyết điểm thì giúp họ sửa ngay để vun trồng tính tự giác làm việc của họ. Đồng thời cũng nêu rõ những ưu điểm, những thành công của họ, nhưng không làm cho họ kiêu căng mà làm cho họ thêm hăng hái, thêm gắng sức, vun đắp chí khí của họ để đi đến chỗ bại không nản, thắng không kiêu. Vì kiêu ngạo là bước đầu của thất bại.

Đối với cán bộ mắc sai lầm, khuyết điểm, Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: ta không sợ sai lầm và khuyết điểm, chỉ sợ không cố gắng sửa chữa và chỉ sợ những người lãnh đạo không biết tìm cách đúng để giúp cán bộ sửa chữa sai lầm. Cách đúng, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh là người lãnh đạo phải giúp đỡ họ một cách chí tình, làm cho họ tự giác thấy được nguyên nhân của sai lầm và tác hại của nó để có biện pháp sửa chữa một cách tích cực và hiệu quả. Không phải một sai lầm to lớn mà đã vội cho họ là cơ hội chủ nghĩa, đã cảnh cáo, đã tạm khai trừ. Những cách quá đáng như thế đều không đúng. Sửa chữa sai lầm - một phần là trách nhiệm của cán bộ mắc sai lầm, một phần cũng là trách nhiệm của người lãnh đạo. Sửa chữa sai lầm bằng giải thích, thuyết phục, cảm hoá, dạy bảo là điều nên làm, nhưng không phải tuyệt nhiên là không dùng xử phạt. Vấn đề là phải phân tích rõ ràng mức độ sai lầm nặng hay nhẹ một cách thấu tình, đạt lý mà có hình thức xử phạt cho đúng.

Có thể khẳng định, quan điểm của Hồ Chí Minh về SDCB đã trở thành bài học quý giá đối với công tác cán bộ của Đảng. Quan điểm của Người đã và đang trở thành “cẩm nang”, kim chỉ nam cho sự nghiệp cách mạng ở nước ta các thời kỳ. Với thắng lợi của cách mạng Việt Nam hơn 80 năm qua, đặc biệt là thành tựu của hơn 25 năm đổi mới đã khẳng định rõ điều này.

Trong giai đoạn hiện nay, chúng ta đang tiến hành sự nghiệp đổi mới đất nước, bên cạnh những thuận lợi thì cũng phải chịu sự chi phối từ những mặt trái của cơ chế thị trường. Những tiêu cực nảy sinh trong quá trình hội nhập, toàn cầu hoá đã tác động không nhỏ đến công tác cán bộ của Đảng. Ở một số nơi, vấn đề SDCB còn những bất cập như ĐGCB thiếu công tâm, thiếu chính xác, còn nặng tính chất vụ lợi cá nhân. Không ít người giữ vai trò quyết định điều động, bổ nhiệm cán bộ thường đặt lợi ích cá nhân lên trên lợi ích quốc gia - dân tộc... Hệ quả là nạn “chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ...” trở nên khá phổ biến. Nghị quyết Đại hội XI của Đảng đã chỉ ra: “Việc đổi mới công tác cán bộ còn chậm; thiếu cơ chế, chính sách cụ thể để thực sự phát huy dân chủ trong công tác cán bộ, phát hiện và sử dụng người tài; chậm đổi mới cơ chế, phương pháp và quy trình đánh giá, bổ nhiệm, miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ; đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tội, chạy bằng cấp, chạy huân chương chưa được khắc phục”<sup>12</sup>. Do đó, trong việc tuyển dụng, đề bạt, bổ nhiệm dẫn đến tình trạng để “lọt” cán bộ thiếu về đức và kém về tài, có tư tưởng cơ hội, trục lợi cá nhân được “thăng quan tiến chức”. Ngược lại, có những người cán bộ có thực đức, thực tài lại bị bỏ sót, thậm chí bị cô

lập, trù dập, không được bố trí sử dụng, sắp xếp công việc không hợp lý..., dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám” từ khu vực công sang khu vực tư, từ trong nước ra nước ngoài, làm thiệt hại đáng kể cho sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Đồng thời, làm ảnh hưởng đến uy tín của Đảng ta.

Trước yêu cầu mới của sự nghiệp cách mạng, việc quán triệt và vận dụng quan điểm của Hồ Chí Minh về SDCB là vấn đề cấp bách, có ý nghĩa chiến lược lâu dài đối với sự nghiệp cách mạng ở nước ta trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và đặc biệt là trong bối cảnh toàn Đảng, toàn dân và toàn quân ta đang tích cực quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khoá XI của Đảng. Vì vậy, chúng ta cần chú trọng thực hiện tốt một số nội dung sau:

*Một là*, ĐGCB thật sự đúng đắn, khoa học, công tâm, theo một quy trình dân chủ, công khai, minh bạch, xử lý tốt mối quan hệ biện chứng giữa đức và tài, nhiệm vụ và lợi ích, tiêu chuẩn và cơ cấu, năng lực thực tế và bằng cấp. Đánh giá đúng cán bộ là một khâu quyết định trong SDCB, vừa là cơ sở để quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, SDCB lâu dài, đồng thời cũng là nhân tố cho sự ổn định và đoàn kết nội bộ. Phải nắm vững và dựa vào tiêu chuẩn cán bộ để ĐGCB, coi trọng cả đức và tài, lấy đức làm gốc.

*Hai là*, phòng, chống các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ như tuyển dụng, cất nhắc, bổ nhiệm cán bộ; đồng thời, cần có cơ chế bãi nhiệm, miễn nhiệm đối với những người không đủ phẩm chất, năng lực; kiên quyết đưa những người thoái hoá biến chất, tham ô, tham nhũng ra khỏi chức vụ, vị trí

đảm nhiệm, thậm chí ra khỏi Đảng. Làm tốt giải pháp trên mới giúp công tác cán bộ thật sự lựa chọn được người tài cho Đảng, giúp cho những người có đức, có tài thật sự có cơ hội được trọng dụng, được cống hiến đối với sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước.

*Ba là*, SDCB phải “khéo dùng” họ vào các công việc có ích, phù hợp với sở trường của từng người, tạo điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi để họ có thể phát huy tối đa khả năng của mình, cống hiến cho đất nước. Đối mới quy trình và tiêu chuẩn đề bạt, bổ nhiệm cán bộ, sao cho những người có đức, có tài sớm được đưa vào những cương vị thích hợp để nhanh chóng phát huy tài năng.

*Bốn là*, có chính sách đãi ngộ đúng đắn đối với cán bộ, tiếp tục hoàn thiện và thực hiện có hiệu quả một số cơ chế, chính sách ưu đãi trong công tác đào tạo và thu hút nhân tài, những người có đủ năng lực, phẩm chất bằng chế độ và tiền lương, tiền thưởng, nhà ở, điều kiện và các phương tiện làm việc. Đây là giải pháp có vai trò rất quan trọng đối với việc thu hút, phát huy vai trò của người tài trong sự nghiệp cách mạng ở nước ta hiện nay. Thực hiện tốt vấn đề trên sẽ giúp họ yên tâm công tác và phát huy hết tài năng phục vụ cho đất nước □

Chú thích:

1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 5*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2002, tr. 273, 269, 274, 278, 278, 279, 274, 273, 238, 257.

7. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 4*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2002, tr. 39.

12. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. H. NXB Chính trị Quốc gia, 2011, tr. 173 - 174.