



# Tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ - vận dụng cho đổi mới công tác cán bộ của Đảng ta hiện nay

LÊ THỊ NAM AN\*

*Khâu đánh giá cán bộ có ý nghĩa quyết định đối với việc chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức, đáp ứng được yêu cầu đổi mới, phát triển đất nước; là cơ sở cho việc quyết định bố trí, sử dụng hợp lý, tạo động lực, niềm tin cho cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm tới công tác cán bộ. Cách xem xét cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh dựa trên các quan điểm toàn diện; vận động và phát triển; khách quan; gắn với thực tiễn, xuất phát từ thực tiễn, là những bài học lý luận còn nguyên tính thời sự khi soi vào thực tiễn hiện nay.*

## Tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ

*Thứ nhất, xem xét, đánh giá cán bộ một cách toàn diện.*

Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, việc đánh giá cán bộ phải dựa trên quan điểm toàn diện, tức là yêu cầu phải xem xét đầy đủ các mối liên hệ của sự vật, hiện tượng để có đánh giá đúng. Khi xem xét các mối liên hệ của cán bộ, cần làm rõ bản chất của người cán bộ thông qua ba mối quan hệ cơ bản: quan hệ với chính mình; quan hệ với nhân dân; quan hệ với Đảng, Nhà nước thông qua cơ quan, đơn vị.

*Trong quan hệ với chính mình, người cán bộ phải có năng lực công tác (trình độ học vấn; trình độ chuyên môn nghiệp vụ...), phẩm chất đạo đức (cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư,...) và bản lĩnh chính trị (trình độ lý luận chính trị; dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm,...), nói cách khác là phải có sự hội tụ giữa tài và đức. Đặc biệt để đánh giá năng lực cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng người cán bộ làm việc phải có sáng kiến, phải luôn kiểm điểm mình để phát huy mặt tích cực, hạn chế mặt sai lầm khuyết điểm của bản thân,*

*rằng: “mỗi cán bộ, mỗi đảng viên, mỗi ngày phải tự kiểm điểm, tự phê bình, tự sửa chữa như mỗi ngày phải rửa mặt”<sup>(1)</sup>.*

*Trong quan hệ với nhân dân, Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng cán bộ cần phải “việc gì cũng bàn bạc với nhân dân, giải thích cho nhân dân. Thế là phụ trách trước nhân dân”<sup>(2)</sup>.*

*Trong quan hệ với Đảng và Nhà nước, người cán bộ phải lấy quan điểm của Đảng làm nền tảng cho mọi hoạt động.*

\* ThS, Đại học Vinh

(1), (2) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2011, t. 5, tr. 279, 334

Đảng ta là Đảng của nhân dân, vì nhân dân mà phục vụ. Do đó, người cán bộ cần tránh biểu hiện “miệng thì nói dân chủ, nhưng làm việc thì họ theo lối “quan” chủ. Miệng thì nói “phụng sự quần chúng”, nhưng họ làm trái ngược với lợi ích quần chúng, trái ngược với phương châm và chính sách của Đảng và Chính phủ<sup>(3)</sup>. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, khi làm bất cứ việc gì, đảng viên và cán bộ phải đặt lợi ích của Đảng lên trước lợi ích của cá nhân, làm việc phải vì lợi ích của dân, phải chịu trách nhiệm trước Đảng, Nhà nước và nhân dân.

Việc đánh giá cán bộ phải được thực hiện một cách toàn diện trước khi cất nhắc và phải dựa vào tiêu chuẩn cán bộ, các tiêu chí, yêu cầu của công việc đó. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, cán bộ được cất nhắc phải hội đủ bốn tiêu chuẩn cơ bản: trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh; liên lạc mật thiết với quần chúng, hiểu biết quần chúng; luôn luôn chú ý đến lợi ích nhân dân; luôn luôn giữ đúng kỷ luật. Những tiêu chuẩn này có được trước hết là do nhân tố chủ quan, đó là năng lực của cán bộ. Mặt khác, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cũng góp phần không nhỏ vào

việc hình thành, phát triển năng lực cán bộ.

Quan điểm toàn diện luôn đi đôi với quan điểm lịch sử - cụ thể. Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, việc xem xét cán bộ có tiêu chí chung, có tiêu chí cho từng ngành, từng lĩnh vực cụ thể. Hơn nữa, việc xem xét cán bộ cần đặt trong từng giai đoạn lịch sử cụ thể gắn với nhiệm vụ của từng giai đoạn xây dựng và phát triển đất nước.

*Hai là, xem xét, đánh giá cán bộ trong cả quá trình vận động và phát triển của họ.*

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, xem xét, đánh giá cán bộ phải linh hoạt, không được bảo thủ, định kiến vì bản thân cán bộ cũng thay đổi suy nghĩ, cách làm việc do nhiều mối quan hệ tác động chủ quan lẫn khách quan, cùng chiều hoặc ngược chiều. Người lấy ví dụ “có người khi trước theo cách mạng mà nay lại phản cách mạng. Có người khi trước không cách mạng mà nay lại tham gia cách mạng. Thậm chí có người nay đang theo cách mạng, nhưng sau này có thể phản cách mạng. Một người cán bộ khi trước có sai lầm, không phải vì thế mà sai lầm mãi. Cũng có cán bộ đến nay chưa bị sai lầm, nhưng chắc gì sau này không phạm sai lầm? Quá khứ, hiện tại và tương lai của

mọi người không phải luôn giống nhau<sup>(4)</sup>. Do đó, theo tư tưởng Hồ Chí Minh, những người làm công tác cán bộ, trong cách xem xét cán bộ cần chú trọng các mặt sau:

Xem xét, đánh giá cán bộ phải trong toàn bộ quá trình công tác, cả lúc khó khăn và khi thuận lợi. Người cho rằng: “Xem xét cán bộ, không chỉ xem xét ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà phải xem toàn cả lịch sử, toàn cả công việc của họ<sup>(5)</sup>. Đánh giá cán bộ là một công việc khó. Công tác tổ chức cán bộ đòi hỏi nhiều nội dung, quy trình: tổng hợp, đánh giá, dự báo, bố trí công việc, đề bạt, hạ cấp... Người lấy ví dụ “Có người lúc phong trào cách mạng cao, họ vào Đảng, họ làm việc rất hăng. Nhưng lúc phong trào hơi khó khăn thì đâm ra hoang mang. Lúc gặp sự nguy hiểm thậm chí hóa phản cách mạng, làm mật thám. Muốn làm mật thám được việc, thì nó lại công tác hăng hơn ai hết. Nếu ta không xem xét rõ ràng, thì lầm nó là cán bộ tốt<sup>(6)</sup>. Do đó, phải xem xét cán bộ trong quá trình công

(3) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Sdd, t. 7, tr. 176

(4), (5), (6) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Sdd, t. 5, tr. 317 - 318



tác lâu dài để đánh giá đúng cán bộ.

Cần thấy được xu hướng chuyển hóa của cán bộ để “cải tạo, giúp đỡ” khi họ gặp khó khăn, mắc sai lầm, khuyết điểm; “chỉ đạo, nâng cao” khi cán bộ có năng lực làm việc. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: “Người đời ai cũng có khuyết điểm. Có làm việc thì có sai lầm”<sup>(7)</sup>. Do đó, người lãnh đạo cần giúp đỡ cán bộ nhận ra sai lầm và khắc phục, sửa chữa sai lầm đó. Như vậy, xem xét cán bộ phải thấy được xu hướng phát triển của họ, từ đó làm cơ sở cho công tác bồi dưỡng, huấn luyện, đào tạo, luân chuyển cán bộ một cách hợp lý.

*Ba là, xem xét, đánh giá cán bộ một cách khách quan.*

Quan điểm khách quan yêu cầu khi xem xét sự vật, hiện tượng cần phải xuất phát từ chính bản thân sự vật, hiện tượng, không được xuất phát từ ý muốn chủ quan của người đánh giá. Do đó, đánh giá cán bộ đòi hỏi phải có thái độ tôn trọng khách quan, phải xuất phát từ bản thân của người cán bộ, không được xuất phát từ ý chí chủ quan của người xem xét. Phải xem xét cán bộ trong cả quá trình làm việc, thấy được thế mạnh cũng như hạn chế của cán bộ để phát huy mặt mạnh, đẩy lùi mặt yếu. Chủ

tịch Hồ Chí Minh cho rằng: “Người ở đời, ai cũng có chỗ tốt và chỗ xấu. Ta phải khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ”<sup>(8)</sup>. Xem xét, đánh giá cán bộ khách quan, công tâm sẽ khiến cho họ đem hết tài năng và nhiệt huyết của mình phục vụ cho công việc.

*Bốn là, xem xét, đánh giá cán bộ phải gắn với thực tiễn, xuất phát từ thực tiễn.*

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, việc xem xét, đánh giá cán bộ phải xuất phát từ thực tiễn hoạt động của cán bộ. Nếu xa rời thực tiễn, sẽ mắc phải bệnh quan liêu trong xem xét, đánh giá cán bộ. Từ thực tiễn hoạt động cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chia cán bộ ra làm hai loại: “Ai mà hay khoe công việc, hay a dua, tìm việc nhỏ mà làm, trước mặt thì theo mệnh lệnh, sau lưng thì trái mệnh lệnh, hay công kích người khác, hay tự tăng bốc mình, những người như thế, tuy họ làm được việc, cũng không phải cán bộ tốt. Ai cứ cắm đầu làm việc, không ham khoe khoang, ăn nói ngay thẳng, không che giấu khuyết điểm của mình, không ham việc dễ, tránh việc khó, bao giờ cũng kiên quyết làm theo mệnh lệnh của Đảng, vô luận hoàn cảnh thế nào, lòng họ cũng không thay đổi, những

người như thế, dù công tác kém một chút cũng là cán bộ tốt”<sup>(9)</sup>. Người cán bộ tốt phải là người mà nói đi đôi với làm, không tham vọng chức quyền, hăng hái, nhiệt tình trong công việc, sẵn sàng nhận nhiệm vụ mà không nề hà khó khăn. Muốn đánh giá đúng cán bộ, người làm công tác cán bộ phải thực sự bám sát thực tiễn hoạt động của cán bộ, theo dõi, nhắc nhở, động viên kịp thời. Chỉ có trong thực tiễn mới thử thách, tôi luyện cho người cán bộ trở thành những người có ích cho xã hội, cho nhân dân. Và cũng chỉ có trong thực tiễn hoạt động, người làm công tác cán bộ mới xem xét được sự chuyển biến trong tư tưởng và hành động của cán bộ. Do đó, trong xem xét cán bộ cần tránh định kiến, tránh xa rời thực tiễn, thoát ly thực tiễn.

### **Vận dụng vào đổi mới công tác đánh giá cán bộ của Đảng ta hiện nay**

Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Đảng ta thẳng thắn thừa nhận: “Việc đổi mới công tác cán bộ chưa có đột phá lớn. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất qua nhiều nhiệm kỳ nhưng chưa

(7), (8), (9) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Sđd, t. 5, tr. 323, 318, 318

có những tiêu chí cụ thể và giải pháp khoa học để khắc phục<sup>(10)</sup>. Đồng thời đề ra phương hướng, nhiệm vụ đối mới công tác cán bộ, tiếp tục đẩy mạnh thực hiện chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Để đánh giá cán bộ đúng, công tác cán bộ, tổ chức và những người làm công tác cán bộ cần vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xem xét, đánh giá cán bộ, tránh các căn bệnh sau:

**Tránh bệnh quan liêu:** Người làm công tác cán bộ khi đánh giá cán bộ cần phải bám sát vào công tác của cán bộ, những công việc cụ thể của họ và hiệu quả của những công việc đó. Nếu không bám sát thực tiễn hoạt động của cán bộ, chỉ dựa vào báo cáo trên giấy tờ sẽ sinh ra bệnh quan liêu trong đánh giá cán bộ, do đó sẽ đánh giá không đúng về cán bộ. Đánh giá không đúng về cán bộ có hai khuynh hướng: *một là*, cán bộ xấu được đánh giá thành cán bộ tốt; *hai là*, cán bộ tốt bị đánh giá thành cán bộ xấu. Nếu cán bộ xấu được đánh giá thành cán bộ tốt dẫn tới hậu quả là sử dụng không đúng người, không đúng việc, không đúng mục đích. Còn nếu cán bộ tốt được đánh giá thành cán bộ xấu sẽ làm cho

cán bộ đó không còn động lực phấn đấu, tổ chức thì mất đi người tài, người có ích cho xã hội.

**Tránh bệnh chủ quan, bệnh hẹp hòi:** Bệnh chủ quan trong xem xét, đánh giá cán bộ là việc lấy những ý chí chủ quan của người đánh giá để áp đặt cho cán bộ, không lấy cơ sở của việc đánh giá là từ chính những công việc và hoạt động cá nhân người cán bộ. Bệnh chủ quan biểu hiện trên ba điểm sau: *một là*, dựa vào kinh nghiệm mà bỏ qua việc nắm bắt, khảo sát thực tế về cán bộ; *hai là*, lấy các báo cáo về cán bộ hoặc thu thập thông tin về cán bộ mà không kiểm chứng; *ba là*, có sẵn định kiến về cán bộ hoặc tư tưởng thân thích cho nên không xem xét đến quá trình công tác thực tế của cán bộ. Cả ba biểu hiện này dẫn đến hậu quả không có sự đánh giá đúng về cán bộ, làm cản trở sự phát triển của cán bộ cũng như tổ chức.

Không quán triệt nguyên tắc khách quan còn sinh ra bệnh hẹp hòi trong đánh giá cán bộ. Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, biểu hiện của óc hẹp hòi là ở trong Đảng thì không đánh giá đúng và không cất nhắc những người tốt, sợ người ta hơn mình; ở ngoài Đảng thì khinh người, cho ai cũng không cách mạng,

không khôn khéo bằng mình. Do đó, bệnh chủ quan, bệnh hẹp hòi trong đánh giá cán bộ sẽ làm cho người tài không được đánh giá đúng dẫn đến không được sử dụng, cất nhắc.

**Tránh bệnh phiến diện, hình thức:** Bệnh phiến diện trong xem xét cán bộ là chỉ thấy một số mặt, một số mối liên hệ của cán bộ, hoặc chỉ đánh giá vài lúc, vài việc mà không đánh giá trong cả quá trình công tác của cán bộ. Bệnh phiến diện trong đánh giá cán bộ có hai biểu hiện: *Biểu hiện khách quan* là do trình độ và kinh nghiệm của người đánh giá có hạn, do đó không xem xét cán bộ một cách biện chứng, đầy đủ được. *Biểu hiện chủ quan* là do người đánh giá cán bộ cố tình bỏ sót các ưu, nhược điểm của cán bộ theo quan điểm lợi ích của mình. Biểu hiện của bệnh hình thức là báo cáo giả dối, ham thành tích, che dấu khuyết điểm của cán bộ để lấy thành tích chung.

Vì vậy, chỉ có trên cơ sở đánh giá sâu sát cán bộ, thẳng thắn chỉ ra ưu, nhược điểm của cán bộ, đồng thời đưa ra những giải pháp giúp

(10) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016, tr. 194



cho cán bộ sửa chữa khuyết điểm, hăng hái cống hiến thì tập thể và cá nhân mới tiến bộ được.

### **Một số giải pháp đổi mới công tác đánh giá cán bộ**

*Thứ nhất, đề cao trách nhiệm người đứng đầu.* Năng lực và phẩm chất của người được quyền đánh giá cán bộ rất quan trọng, có tính quyết định. Người được quyền đánh giá trước hết phải thực hiện tốt vai trò của mình đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân, phải thực sự gương mẫu, chí công, vô tư trong công việc. Theo các nghị quyết của Đảng, thẩm quyền đánh giá cán bộ là người đứng đầu cơ quan trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ; tổ chức đảng, cấp ủy nơi cán bộ công tác. Người làm công tác lãnh đạo, quản lý và công tác cán bộ phải có trình độ lý luận, nắm vững khoa học quản lý, phải thấm nhuần chủ nghĩa Mác - Lê-nin và vận dụng linh hoạt lý luận cách mạng trong từng tình hình cụ thể, vận dụng quan điểm “dĩ bất biến, ứng vạn biến” trong tư tưởng Hồ Chí Minh, bám sát thực tiễn để tích lũy kinh nghiệm, huấn luyện và sử dụng được người tài.

*Thứ hai, đẩy mạnh đổi mới chính sách cán bộ.* Đổi mới từ cách dùng cán bộ, lựa chọn

cán bộ, cất nhắc, đề bạt cán bộ; đổi mới việc xây dựng và thực hiện các quy chế, quy định cơ chế trong công tác cán bộ, bảo đảm tính đồng bộ và chặt chẽ giữa các khâu, liên thông giữa các cấp có liên quan. Chú trọng nâng cao đời sống của cán bộ thông qua đẩy mạnh cải cách chính sách tiền lương, thu nhập, chính sách nhà ở bảo đảm cuộc sống cho cán bộ, đảng viên, công chức để góp phần phòng, chống tham nhũng; thực hiện thí điểm dân trực tiếp bầu một số chức danh ở cơ sở và ở cấp huyện; mở rộng đối tượng thi tuyển chức danh cán bộ quản lý.

*Thứ ba, rà soát, bổ sung tiêu chuẩn cán bộ, bảo đảm tính khách quan.* Đảng ta khẳng định lấy bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực, hiệu quả thực thi nhiệm vụ để đánh giá, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Trong các ngành nghề khác nhau cần xây dựng tiêu chuẩn tương xứng nhiệm vụ để có cơ sở đánh giá, lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ. Đó cũng là căn cứ để mỗi cán bộ tự đánh giá được bản thân và có phương hướng, giải pháp cho việc phấn đấu theo tiêu chuẩn. Tiêu chuẩn cán bộ phải cụ thể và đáp ứng được yêu cầu của từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội.

*Thứ tư, chú trọng công tác kiểm tra, giám sát.* Công tác kiểm tra, giám sát phải được tiến hành từ cả hai phía. Về phía người làm công tác cán bộ, việc kiểm tra, giám sát làm giảm bệnh quan liêu, hạn chế tiêu cực trong công tác đánh giá cán bộ. Về phía cán bộ, việc kiểm tra, giám sát sẽ làm cho họ làm việc có trách nhiệm hơn trong công việc được giao, tăng cường đạo đức nghề nghiệp, tránh được những thói hư tật xấu nảy sinh trong quá trình công tác. Từ đó, tránh việc mất đi những người tài năng nhưng sa sút về đạo đức, hoặc những người đạo đức tốt nhưng không tích cực trong phát triển chuyên môn nghiệp vụ.

*Thứ năm, làm tốt công tác thi đua, khen thưởng.* Người làm công tác cán bộ đánh giá đúng cán bộ, có cơ chế khen thưởng kịp thời sẽ tạo cơ hội để người tài cống hiến cho đất nước, tạo nguồn cán bộ tốt cho Đảng và Nhà nước, bồi dưỡng và huấn luyện đúng người, đúng việc, phát huy được tài năng của cán bộ. Về phía cán bộ, nếu có môi trường thi đua lành mạnh, có quy chế thưởng phạt nghiêm minh thì sẽ kích thích họ phát huy tài năng và phẩm chất của mình, tận tâm với công việc, cống hiến sức lực, tài trí, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.