

NÉT ĐẶC SẮC TRONG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

Đỗ Ngọc Hanh^(*)

^(*) Tiến sĩ, Khoa Triết học, Đại học Chính trị, Bộ Quốc phòng.

Email: dohanh2402hvct@gmail.com

Nhận ngày 7 tháng 11 năm 2019. Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 2 năm 2020.

Tóm tắt: Trong bài viết, tác giả tập trung phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trên 5 khía cạnh: Lựa chọn cán bộ, huấn luyện cán bộ, sử dụng cán bộ, đánh giá cán bộ và chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Qua đó, bài viết tiếp tục khẳng định công lao to lớn, cống hiến vĩ đại của Chủ tịch Hồ Chí Minh đối với sự nghiệp cách mạng của đất nước; minh chứng một cách rõ nét, thuyết phục nét đặc sắc trong “nghệ thuật dùng người”, tư duy khoa học, nhãn quan chính trị sắc sảo, tầm nhìn xa trông rộng về công tác cán bộ của Người.

Từ khóa: Nét đặc sắc, công tác cán bộ, Hồ Chí Minh.

Chẳng phải ngẫu nhiên, ngay lời mở đầu bài viết “Nâng cao đạo đức cách mạng, quét sạch chủ nghĩa cá nhân”, Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Nhân dân ta thường nói: Đảng viên đi trước, làng nước theo sau. Đó là một lời khen chân thành đối với đảng viên và cán bộ chúng ta”¹. Đây là cách nói dân gian thể hiện tình cảm của nhân dân đối với cán bộ, đảng viên, phỏng theo luận điểm “tiên thiên hạ ưu, hậu thiên hạ lạc”, nghĩa là: “Lo, thì trước thiên hạ; hưởng, thì sau thiên hạ”². Đó vừa là mong muốn mà Hồ Chí Minh căn dặn cán bộ, đảng viên, vừa là tư duy nhất quán, xuyên suốt về công tác cán bộ của Người.

Lần đầu tiên, khái niệm cán bộ được Hồ Chí Minh nêu lên trong dịp về thăm tỉnh Thanh Hóa, ngày 20 tháng 02 năm 1947: “Cán bộ là cái dây chuyền của bộ

máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy toàn bộ máy cũng tê liệt. Cán bộ là những người đem chính sách của Chính phủ, của Đoàn thể thi hành trong nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thể thực hiện được”³. Đối với công tác cán bộ, yêu cầu đầu tiên của Hồ Chí Minh là phải vận dụng *những nguyên tắc phương pháp luận cơ bản của phép biện chứng duy vật* trong triết học Mác - Lênin vào việc xem xét, đánh giá cán bộ. Đó là quan điểm khách quan, bởi nếu không thì “cũng như mắt đã mang kính có màu, không bao giờ thấu rõ

¹ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.15, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.546.

² Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.8, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.201.

³ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.68.

cái mặt thật của những cái mình trông”⁴; quan điểm phát triển “trong thế giới, cái gì cũng biến hóa. Tư tưởng của người cũng biến hóa. Vì vậy, cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hóa”⁵; quan điểm lịch sử, cụ thể “quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau”⁶. Người yêu cầu phải biết phân tích bản chất bên trong và biểu hiện bên ngoài của một con người khi thực hiện các công việc khác nhau trong cả một giai đoạn dài: “Xem xét cán bộ, không chỉ xem 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”⁷. Tư duy và hành động thực tiễn của Người “cao hơn về chất” so với những tư tưởng về công tác cán bộ trước đó, phù hợp với lịch sử, đáp ứng đúng yêu cầu của Đảng, Nhà nước và thể hiện nét đặc sắc, độc đáo về công tác cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh.

1. Nét đặc sắc trong công tác lựa chọn cán bộ của Hồ Chí Minh

Trước hết, Hồ Chí Minh đánh giá rất cao vai trò của cán bộ. Người cho rằng: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”⁸ nên việc lựa chọn cán bộ phải tuân theo những tiêu chuẩn nhất định như phải có đạo đức cách mạng, phải tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ quốc, với sự nghiệp cách mạng của nhân dân; có mối liên hệ mật thiết với nhân dân, hiểu biết nhân dân, luôn chú ý đến lợi ích của nhân dân; người cán bộ phải có năng lực lãnh đạo, tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, có trí tuệ, có trình độ chuyên môn và nghiệp vụ

giỏi, chí công vô tư; biết hy sinh lợi ích cá nhân để phục tùng lợi ích tập thể, lợi ích của Tổ quốc, của nhân dân; có lối sống trong sạch, lành mạnh, gần gũi với quần chúng, gương mẫu gắn bó với nhân dân, khiêm tốn học hỏi, thực sự cầu thị; có tinh thần đoàn kết, thương yêu, tương thân, tương ái lẫn nhau⁹.

Theo đó, Hồ Chí Minh chỉ ra *tiêu chuẩn đầu tiên trong lựa chọn cán bộ là đạo đức*. Trong nhiều bài viết, bài nói của mình, Người đã phân tích sâu sắc vai trò đạo đức, coi đó là tiêu chuẩn đặc biệt quan trọng mà Đảng, Chính phủ và các đoàn thể phải quan tâm để lựa chọn, rèn luyện đội ngũ cán bộ cách mạng. Người thường nói: “Người cách mạng phải có đạo đức cách mạng làm nền tảng, mới hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng vẻ vang”¹⁰. Người cán bộ cách mạng phải có đạo đức cách mạng, vì mọi việc thành hay bại, điều chủ chốt là ở cán bộ có phẩm chất đạo đức cách mạng hay không, vì tính xấu của một người thường chỉ hại cho người ấy, còn tính xấu của cán bộ, đảng viên sẽ hại đến Đảng, đến cách mạng, đến nhân dân. Cho nên, mỗi cán bộ, đảng viên phải hiểu rõ bản phận của mình là suốt đời hết lòng hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân,

⁴ Hồ Chí Minh (2011), *Sđđ.*, t.5, tr.317.

⁵ Hồ Chí Minh (2011), *Sđđ.*, t.5, tr.317.

⁶ Hồ Chí Minh (2011), *Sđđ.*, t.5, tr.318.

⁷ Hồ Chí Minh (2011), *Sđđ.*, t.5, tr.318.

⁸ Hồ Chí Minh (2011), *Sđđ.*, t.5, tr.309.

⁹ Xem: Nguyễn Thị Mai Lan (2019), *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trong thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7, khóa XII*, Tạp chí Cộng sản điện tử, ngày 10/01/2019.

¹⁰ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.9, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.354.

phải cố gắng thực hiện cho kỳ được: Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Đây mới là người cán bộ tốt, có tâm, có đức.

Trong công tác lựa chọn cán bộ, ngoài việc coi đạo đức là gốc, là nền tảng, Hồ Chí Minh còn *đánh giá rất cao và coi trọng tài năng*. Nét đặc sắc trong tư tưởng của Người về tài là không giản đơn thu gọn ở bằng cấp, học vị. Người tài trước hết phải có hoài bão, có động lực mạnh mẽ, có sự thôi thúc là phải làm được một cái gì đó cho đất nước, cho nhân dân. Trong quá trình thực hiện hoài bão đó, người tài cũng tìm được hạnh phúc cho bản thân thông qua công việc của mình.

Hai mặt đạo đức, tài năng trong cách lựa chọn cán bộ của Hồ Chí Minh có quan hệ biện chứng: Đạo đức là cơ sở của tài năng, định hướng tư tưởng, hành động, đem tài năng phục vụ nhân dân. Người nói: “Có tài phải có đức. Có tài không có đức, tham ô, hủ hóa có hại cho nước. Có đức mà không có tài như ông bụt ngồi trong chùa, không giúp ích gì được ai”¹¹. Việc Hồ Chí Minh sau một đêm suy nghĩ, đã ký bác đơn kháng án của Trần Dụ Châu (nguyên là Cục trưởng Cục Quân nhu, lợi dụng chức quyền tham ô, bớt xén của công để ăn chơi, hưởng thụ và bị kết án tù hình), chính là hành động kiên quyết của Người với việc chống tham nhũng trong cán bộ, đảng viên.

Bằng nhãn quan chính trị sắc bén trong tuyển chọn cán bộ, Hồ Chí Minh cho rằng không thiên tư, thiên vị, không phân biệt người trong hay người ngoài Đảng mà lựa chọn những người thật sự có đức, có tài. Người căn dặn: “Phong

trào giải phóng sôi nổi, nảy nở ra rất nhiều nhân tài ngoài Đảng. Chúng ta không được bỏ rơi họ, xa cách họ. Chúng ta phải thật thà đoàn kết với họ, nâng đỡ họ. Phải thân thiết với họ, gần gũi họ, đem tài năng của họ giúp ích vào cuộc kháng chiến cứu nước”¹².

Nét đặc sắc trong lựa chọn cán bộ của Hồ Chí Minh còn thể hiện ở chỗ: Lựa chọn cán bộ phải căn cứ vào từng thời kỳ cách mạng để thật sự phù hợp với nhiệm vụ chính trị mà cách mạng đặt ra. Theo Người, việc lựa chọn cán bộ phải dựa vào những tiêu chuẩn sau: “a) Những người tỏ ra trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh; b) Những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết dân chúng, luôn luôn chú ý tới lợi ích của dân chúng. Như thế thì dân mới tin cậy cán bộ và nhận cán bộ đó là người lãnh đạo của họ; c) Những người có thể phụ trách và giải quyết các vấn đề, trong những hoàn cảnh khó khăn; d) Những người luôn luôn giữ đúng kỷ luật”¹³. Đây chính là sự vận dụng sáng tạo phép biện chứng duy vật của Người trong lựa chọn cán bộ.

Bên cạnh đó, trong công tác lựa chọn cán bộ, Hồ Chí Minh rất coi trọng biện pháp thi tuyển đội ngũ cán bộ, công chức. Trong các Sắc lệnh số 188 năm 1948, số 76 năm 1950, Người đề ra các quy định thi tuyển viên chức vào ngạch bậc của nền

¹¹ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.10, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.346.

¹² Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.11, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.315.

¹³ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.315.

hành chính quốc gia. Các môn thi được quy định cụ thể về chính trị; pháp luật; địa lý; lịch sử, ngoại ngữ với chương trình khung thi tuyển rất hiện đại (gọi là chương trình khung vì không phải bất cứ cán bộ nào, viên chức nào cũng bắt buộc phải thi tất cả các môn trên đây, mà tùy theo từng ngành, từng cấp). Làm như vậy sẽ chuyên môn hóa được đội ngũ viên chức, làm cho họ trở thành những chuyên viên giỏi trong bộ máy nhà nước.

Rõ ràng, việc lựa chọn cán bộ đúng là đầu tiên đầu tiên rất quan trọng, thể hiện tư duy khoa học, nhân quan chính trị sắc bén, tạo nên nét đặc sắc của Hồ Chí Minh. Hơn thế, đó là điều kiện then chốt, quyết định trong “nghệ thuật dùng người” tạo nên sự thành công, thắng lợi vĩ đại của cách mạng Việt Nam sau này.

2. Nét đặc sắc trong huấn luyện cán bộ của Hồ Chí Minh

Với quyết tâm: “Vì lợi ích trăm năm thì phải trồng người. Chúng ta phải đào tạo ra những công dân tốt và cán bộ tốt cho nước nhà”¹⁴, Hồ Chí Minh coi huấn luyện cán bộ là một nội dung quan trọng trong công tác cán bộ. Đây cũng chính là một trong những biện pháp cơ bản để xây dựng đội ngũ cán bộ đủ đức, đủ tài, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của cách mạng. Người khẳng định, phải đào tạo một đội ngũ cán bộ “có gan phụ trách, có gan làm việc”¹⁵. Do vậy, Người yêu cầu: “Đào tạo cán bộ không được làm qua loa, đại khái... mà phải nuôi dạy cán bộ như người làm vườn vun trồng cây cối quý”¹⁶.

Xuất phát từ yêu cầu của sự nghiệp cách mạng, từ mục đích của công tác đào

tạo, huấn luyện cán bộ, Hồ Chí Minh đề ra nội dung huấn luyện toàn diện cả về lý tưởng, phẩm chất, đạo đức lẫn kiến thức; cả về lý luận lẫn thực hành; cả kiến thức văn hóa lẫn kỹ năng lãnh đạo, quản lý, đặc biệt là kiến thức quản lý nhà nước, quản lý xã hội, quản lý kinh tế...

Về huấn luyện nghề nghiệp, Hồ Chí Minh yêu cầu trước hết mỗi cán bộ phải biết một nghề để sinh hoạt, ai lãnh đạo trong lĩnh vực nào phải biết chuyên môn về lĩnh vực ấy. Để đáp ứng yêu cầu đó, trong công tác huấn luyện, “phải thực hành khẩu hiệu: Làm việc gì, học việc ấy”¹⁷, nhưng, không thể chỉ biết qua loa để đối phó với công việc trước mắt, mà làm nghề gì phải thạo nghề ấy, học việc gì phải thạo việc ấy. Cán bộ quân sự, chính trị, văn hóa, tổ chức, tuyên truyền, công an... đều phải thành thạo lĩnh vực công tác của mình.

Theo Hồ Chí Minh, nội dung huấn luyện chuyên môn bao gồm: Điều tra, nắm chắc tình hình có quan hệ với lĩnh vực công tác; nghiên cứu, học tập kỹ những chính sách, chỉ thị, nghị quyết có quan hệ trực tiếp đến nghề nghiệp; tìm hiểu, gom góp, nắm chắc những kinh nghiệm thành công và thất bại của các cơ quan và cán bộ trong ngành nghề đang học, đang làm; nắm chắc lịch sử biến đổi của môn học, của ngành nghề; nghiên cứu sâu lý luận,

¹⁴ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.11, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.528.

¹⁵ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.32.

¹⁶ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.11, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.313.

¹⁷ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.309.

“cán bộ của môn nào thì nghiên cứu sâu lý luận của môn ấy”.

Về huấn luyện chính trị, với tư duy độc lập, sáng tạo, Hồ Chí Minh chỉ rõ, người cán bộ nếu có văn hóa, giỏi chuyên môn, giàu kinh nghiệm, mà không có lý luận chính trị thì giống như “một mắt sáng một mắt mờ”. Sự yếu kém về nhận thức chính trị và tình trạng thiếu kiến thức về lý luận sẽ gây hậu quả vô cùng nghiêm trọng. Nó làm cho cán bộ lúng túng, thiếu vững vàng về lập trường giai cấp công nhân, về niềm tin vào con đường đi lên của đất nước. Nguy hại hơn nữa là “một sự ngu dốt này làm phát sinh một sự ngu dốt khác và một sai lầm này gây nên các sai lầm khác”¹⁸. Nếu yếu kém về chính trị, người cán bộ khó đạt được hiệu quả cao trong công tác.

Ngành nào cũng phải được huấn luyện chính trị, nhưng cần theo đặc thù chuyên ngành mà nội dung huấn luyện chính trị nhiều ít khác nhau. Huấn luyện chính trị cho cán bộ gồm có huấn luyện thời sự và huấn luyện chính sách. “Cách huấn luyện thời sự là khuyến khích và đốc thúc cán bộ xem báo, thảo luận và giải thích những vấn đề quan trọng và định kỳ khai hội cán bộ, báo cáo thời sự. Huấn luyện chính sách là đốc thúc các cán bộ nghiên cứu và thảo luận những nghị quyết, những chương trình, những tuyên ngôn của Đảng, của Chính phủ”¹⁹. Qua đó, người học nắm chắc được những vấn đề chủ yếu của đường lối, chính sách và pháp luật và có thể phát hiện những bất cập trong đường lối, chính sách và pháp luật để kịp thời kiến nghị với Đảng, Nhà nước sửa đổi, hoàn thiện cho sát hợp thực tế.

Về huấn luyện văn hóa, Hồ Chí Minh coi huấn luyện văn hóa là nền tảng để phát triển tri thức, là cơ sở để nâng cao trình độ mọi mặt của người cán bộ. Cán bộ không nắm được những kiến thức thông thường sẽ rất khó khăn trong nghiên cứu lý luận hoặc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Về điều này, Người chỉ ra, phải chú ý dạy văn hóa cho những đồng chí kém văn hóa để giúp họ tiến bộ về lý luận và công tác. Nét đặc sắc trong huấn luyện văn hóa cho cán bộ của Người chính là: “Những cán bộ học trong những lớp này phải theo trình độ văn hóa cao hay thấp mà đặt lớp, chứ không theo cấp bậc cán bộ cao hay thấp”²⁰.

Thật vậy, sự hiểu biết về văn hóa là vô cùng, không thể biết thế nào là đủ. Chính điều đó đặt ra cho người cán bộ nội dung học tập phong phú trên nhiều lĩnh vực. Nếu người cán bộ cách mạng càng có kiến thức văn hóa cao, thì sẽ đáp ứng được những yêu cầu thực hiện nhiệm vụ cách mạng ngày càng cao.

Về huấn luyện lý luận, nội dung huấn luyện cho cán bộ được Hồ Chí Minh đề ra khá sớm và xem trọng. Trước hết, huấn luyện lý luận phải gồm giáo dục lý luận. Cái độc đáo ở chỗ, Hồ Chí Minh đã trích hai câu trong tác phẩm “Làm gì” của V.I.Lênin nhằm giúp cán bộ, đảng viên hiểu được tầm quan trọng của lý luận:

¹⁸ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.3, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.110.

¹⁹ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.310-311.

²⁰ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.311.

“Không có lý luận cách mệnh, thì không có cách mệnh vận động... Chỉ có theo lý luận cách mệnh tiên phong, Đảng cách mệnh mới làm nổi trách nhiệm cách mệnh tiên phong”²¹. Đặc sắc hơn, Người còn nhấn mạnh: “Lý luận như cái kim chỉ nam, nó chỉ phương hướng cho chúng ta trong công việc thực tế”. “Không có lý luận thì lúng túng như nhắm mắt mà đi”²². Bởi vậy, theo Người, bất kỳ hoàn cảnh nào cán bộ cũng phải không ngừng học tập lý luận.

Mặt khác, Hồ Chí Minh còn nhấn mạnh, lý luận phải gắn liền với thực tiễn. Người yêu cầu nội dung huấn luyện cho cán bộ phải lựa chọn, sắp xếp trước sau tùy theo trình độ cán bộ, tùy theo nhiệm vụ từng thời kỳ cách mạng để phát huy tác dụng phục vụ thực tiễn. Trong thời kỳ cách mạng dân tộc dân chủ, nội dung huấn luyện chú trọng các vấn đề liên quan đến cách mạng thuộc địa, giành chính quyền, tập hợp, vận động quần chúng, xây dựng chế độ dân chủ mới. Trong thời kỳ xây dựng chủ nghĩa xã hội, nội dung huấn luyện phải chú trọng giảng dạy lý luận chủ nghĩa xã hội khoa học và đường lối xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam.

3. Nét đặc sắc trong sử dụng cán bộ của Hồ Chí Minh

Nếu như V.I.Lênin chú trọng việc sắp xếp, sử dụng, bố trí cán bộ phải xuất phát từ việc giải quyết nhiệm vụ cụ thể trước mắt được đặt ra trong từng giai đoạn lịch sử nhất định, thì Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm: “Khéo dùng cán bộ là phải khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ”²³, “dùng người như dùng gỗ.

Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tùy chỗ mà dùng được”²⁴. Có thể nói, việc sử dụng cán bộ của Hồ Chí Minh đạt đến “nghệ thuật dùng người” - thứ “nghệ thuật” giản dị mà phù hợp thực tiễn và rất hiệu quả. Nếu cán bộ được sắp xếp công việc phù hợp với sở trường, đúng chuyên môn được đào tạo thì sẽ đạt hiệu quả cao trong công việc; ngược lại, phân công không đúng sở trường, chuyên môn nhiệm vụ thì sẽ rất vất vả, gặp nhiều khó khăn, dẫn đến chán nản, bỏ bê công việc, kết quả công việc không đạt yêu cầu.

Khéo dùng cán bộ trong “nghệ thuật dùng người” của Hồ Chí Minh nghĩa là phải tin tưởng vào cán bộ, tạo điều kiện, cơ hội để khuyến khích họ phát huy khả năng và tinh thần trách nhiệm của mình. Đối với cấp dưới, người lãnh đạo phải biết tiếp thu, lắng nghe những góp ý, phê bình. Nếu ý kiến cấp dưới không đúng, cấp trên không quở trách, mà nên vui vẻ giải thích cho họ hiểu và động viên họ tiếp tục nỗ lực hơn nữa trong công tác. Khéo dùng cán bộ còn thể hiện ở chỗ biết kết hợp hài hòa giữa thế hệ cán bộ đi trước và cán bộ kế cận. Những cán bộ đi trước có nhiều kinh nghiệm về lãnh đạo, được rèn luyện và thử thách nhiều trong thực tế. Còn cán bộ trẻ là những người hăng hái, nhiệt huyết, nhạy cảm với cái mới và chịu khó học tập nên nhanh tiến bộ.

²¹ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.2, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.279.

²² Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.274.

²³ Hồ Chí Minh (2011), *Sđđ.*, t.5, tr.318.

²⁴ Hồ Chí Minh (2011), *Sđđ.*, t.5, tr.88.

Hồ Chí Minh còn yêu cầu phải thật sự thận trọng khi cất nhắc, đề bạt cán bộ. Người chỉ rõ: “Cất nhắc cán bộ không nên làm như “giã gạo”²⁵. Nghĩa là, trước khi cất nhắc không xem xét kỹ, khi cất nhắc rồi không giúp đỡ họ, khi họ sai lầm thì đẩy họ xuống. Người nhấn mạnh, cần phải có cách đối xử phù hợp đối với cán bộ: Dù làm việc ở bất cứ cương vị nào, đều phải đối xử với cán bộ một cách đúng mực, hài hòa, tinh tế, nhân văn. Nét đặc sắc trong cách đối xử với cán bộ của Hồ Chí Minh vừa “thấu tình, đạt lý”, “toàn diện mà đầy nhân văn, tinh tế”.

Theo Hồ Chí Minh, người cán bộ cần phải không ngừng nâng cao năng lực của bản thân, có ý thức vươn lên để hoàn thành tốt công việc trong mọi hoàn cảnh, tự đổi mới bản thân, cập nhật những thông tin, kiến thức mới từ thực tiễn để nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý.

Kiểm tra cán bộ không phải là “bới lông tìm vết”, Kiểm tra là để xem xét quá trình công tác và học tập có tiến bộ hay hạn chế, khuyết điểm để giúp đỡ người tiến bộ ít, khen người tiến bộ nhiều, giúp mọi người rút kinh nghiệm, sửa chữa khuyết điểm và phát huy ưu điểm của bản thân.

Giúp đỡ cán bộ: tức là phải tạo những điều kiện cho cán bộ có cuộc sống và việc làm thật tốt; không ngừng ổn định và nâng cao đời sống vật chất và tinh thần để cán bộ yên tâm công tác. Từ đó cán bộ có thể phát huy hết trí tuệ, năng lực để phục vụ cho Đảng, Nhà nước và nhân dân.

4. Nét đặc sắc trong đánh giá cán bộ của Hồ Chí Minh

Việc đánh giá cán bộ là một trong những khâu rất quan trọng của công tác cán bộ. Theo Hồ Chí Minh, quá trình đánh giá cán bộ cần tập trung vào ba nội dung trọng tâm sau:

Thứ nhất, việc đánh giá cán bộ phải được tiến hành thường xuyên. Việc đánh giá cán bộ thường xuyên sẽ giúp bố trí cán bộ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ cách mạng; giúp cho tổ chức “biết rõ cán bộ”, nắm chắc đội ngũ cán bộ để có chính sách và biện pháp thích hợp, đồng thời tạo tâm lý yên tâm cho đội ngũ cán bộ trong hoạt động thực tiễn.

Thứ hai, việc đánh giá cán bộ phải khách quan, toàn diện. Muốn đánh giá cán bộ một cách khách quan phải chú ý đến năng lực, phẩm chất, hiệu quả công việc. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, đánh giá cán bộ phải chú trọng đến phẩm chất đạo đức và coi đây là yếu tố quan trọng nhất trong đánh giá cán bộ. Người chỉ rõ: “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”²⁶. Ngược lại, “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 của họ thế nào lòng họ cũng không thay đổi,

²⁵ Hồ Chí Minh (2011), *Sđđ.*, t.5, tr.322.

²⁶ Hồ Chí Minh (2011), *Sđđ.*, t.5, tr.318.

những người như thế, dù công tác kém một chút cũng là cán bộ tốt²⁷. Theo Người, việc đánh giá cán bộ cần phải dựa vào nhân dân, phát huy dân chủ và nắm bắt dư luận xã hội mới bảo đảm thực chất và hiệu quả.

Việc xem xét cán bộ không chỉ đánh giá những biểu hiện bên ngoài, mà phải xem xét kỹ toàn bộ công việc của cán bộ, phải đứng trên quan điểm “động” và “phát triển”. Người khẳng định: “Trong thế giới, cái gì cũng biến hóa. Tư tưởng của con người cũng biến hóa... Vì vậy, cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hóa. Một người cán bộ khi trước không có sai lầm, nhưng chắc gì sau này không phạm sai lầm, quá khứ, hiện tại và tương lai của một người không phải luôn luôn giống nhau”²⁸.

Thứ ba, những người trực tiếp tham gia công tác đánh giá cán bộ phải sáng suốt, tinh táo. Để đánh giá đúng người khác, trước hết bản thân phải là người cán bộ có đủ tư cách, phẩm chất đạo đức cách mạng. Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Đã không tự biết mình thì khó mà biết người, vì vậy muốn biết đúng sự phải trái ở người ta thì trước hết phải biết đúng sự phải trái của mình. Nếu không biết sự phải trái ở mình, thì chắc không thể nhận rõ người cán bộ tốt hay xấu”²⁹. Theo Hồ Chí Minh, người cán bộ cách mạng phải có đầy đủ chuẩn mực đạo đức thì trong công việc mới hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Hồ Chí Minh còn nhắc nhở những người làm công tác cán bộ phải dũng cảm nhìn nhận và kiên quyết khắc phục những hạn chế, khuyết điểm của mình.

5. Chống tiêu cực - nét đặc sắc, độc đáo nhất trong công tác cán bộ của Hồ Chí Minh

Với tư duy chính trị nhạy cảm, độc lập, khoa học, sắc bén, Hồ Chí Minh luôn cảnh báo về khuyết điểm, tiêu cực mà người cán bộ, đảng viên dễ mắc phải. Bởi lẽ: “Trong lúc này tư tưởng và hành động của mỗi một đồng chí rất có quan hệ đến toàn quốc. Nếu một người sơ suất, một việc sơ suất là có thể hỏng việc to; sai một ly đi một dặm”³⁰. Để chống lại các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, Người chỉ ra yêu cầu phải đề phòng và hết sức tránh bốn vấn đề sau:

Thứ nhất, ham dùng người bà con, anh em quen biết, bạn bè. Người phê phán: “Có những đồng chí còn giữ thói “một người làm quan cả họ được nhờ”, đem bà con, bạn hữu đặt vào chức này việc kia, làm được hay không, mặc kệ. Hỏng việc đoàn thể chịu, cốt cho bà con, bạn hữu có địa vị là được”³¹.

Thứ hai, ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mà ghét những người chính trực. Theo Hồ Chí Minh, những kẻ xu nịnh bao giờ cũng là kẻ cơ hội, có những kẻ cơ hội chính trị, nhưng cũng có những kẻ cơ hội về quyền lợi tầm thường. Nếu không tinh táo đề phòng thì những kẻ này sẽ tìm cách chui vào nắm giữ những chức vụ trong Đảng, chính quyền và các đoàn thể, gây tác hại rất lớn.

²⁷ Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.318.

²⁸ Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.317-318.

²⁹ Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.317.

³⁰ Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.87.

³¹ Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.91.

Thứ ba, ham dùng những người tính tình hợp với mình và không dùng những người không hợp với mình, bất kể người đó có năng lực ra sao. Trong guồng máy cán bộ chỉ chú ý những điểm về tính cách, mà không chú ý đến phẩm chất và năng lực, coi đó là điều kiện tiên quyết trong việc dùng cán bộ thì sẽ sa vào bè phái, phe nhóm, chia rẽ gây mất đoàn kết.

Thứ tư, hiện tượng địa phương cục bộ trong công tác cán bộ. Người nhắc nhở: Bệnh địa phương phải tẩy cho sạch. Thực chất, đó là yêu cầu bảo đảm về công tác luân chuyển cán bộ một cách hợp lý mà Hồ Chí Minh đã chỉ ra từ rất sớm: “Phải phân phối cán bộ cho đúng” và “phải dùng người đúng chỗ, đúng việc”. Những căn bệnh nêu trên đã gây ra nhiều khó khăn, tác hại không nhỏ đến công tác xây dựng Đảng nói chung và công tác cán bộ nói riêng. Người chỉ rõ: “Vi những bệnh đó, kết quả những người kia đã làm bậy, mình cũng cứ bao dung, che chở, bảo hộ, khiến cho chúng càng ngày càng hư hỏng. Đối với những người chính trực thì bối lung tìm vết để trả thù. Như thế, cố nhiên là hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả danh giá của người lãnh đạo”³².

Khái quát 5 khía cạnh về công tác cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh cho thấy rõ tư duy đặc sắc, “nghệ thuật dùng người” độc đáo và tầm nhìn xa trông rộng của một lãnh tụ thiên tài, danh nhân văn hóa thế giới, nhà lãnh đạo “đại nhân”, “đại trí”, “đại dũng”. Phong cách tư duy độc lập, tự chủ, khoa học, cẩn trọng, kỹ lưỡng và hết sức dân chủ của Người cho

đến nay vẫn còn nguyên giá trị; soi rọi qua tất cả các khâu, các bước của quy trình công tác cán bộ, từ quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, nhận xét, đề bạt, luân chuyển đến chính sách cán bộ và được vận dụng một cách thiết thực trong từng giai đoạn cách mạng³³. Mỗi cán bộ, đảng viên cần vận dụng tốt tư tưởng đó của Người để sửa chữa hiệu quả những hạn chế, bất cập, như: “Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất qua nhiều nhiệm kỳ nhưng chưa có những tiêu chí cụ thể và giải pháp khoa học để khắc phục. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy bằng cấp,... chưa được ngăn chặn, đẩy lùi”³⁴. Như lời Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng trong bài phát biểu khai mạc Hội nghị Trung ương 9, khóa XII yêu cầu mỗi cán bộ, đảng viên: Trong quá trình thực hiện phải hết sức thận trọng, bảo đảm đúng nguyên tắc tập trung dân chủ và các quy định của Đảng về công tác cán bộ, phải thật sự công tâm, khách quan, tuyệt đối không được thiên vị, cá nhân, không để lọt vào quy hoạch những người không đủ tiêu chuẩn, nhất là những người có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, có quan điểm lệch lạc, mất đoàn kết, tham nhũng, tiêu cực. □

³² Hồ Chí Minh (2011), *Sđd.*, t.5, tr.319.

³³ Xem: Nguyễn Công Tâm (2017), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ*, Tạp chí Quốc phòng toàn dân, số 11.

³⁴ Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.194.