

QUAN ĐIỂM CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH VỀ SỬ DỤNG CÁN BỘ

TS NGUYỄN THỊ KIM DUNG

Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng,

Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh

Ngay từ những ngày đầu cách mạng, Hồ Chí Minh đã quan tâm đặc biệt đến việc đào tạo, sử dụng cán bộ, giao cho họ những trọng trách và giúp đỡ họ hoàn thành nhiệm vụ cách mạng giao phó. Để có được những cán bộ ưu tú một lòng vì Đảng, vì dân, theo Hồ Chí Minh trong sử dụng cán bộ phải hiểu biết cán bộ, khéo dùng cán bộ, cất nhắc cán bộ, thương yêu giúp đỡ cán bộ và còn phải phê bình, khen thưởng cán bộ.

Trước hết, phải hiểu biết cán bộ. Đây là cơ sở quan trọng để sử dụng đúng cán bộ. Muốn hiểu biết cán bộ thì người lãnh đạo phải hiểu mình trước, vì theo Hồ Chí Minh “đã không tự biết mình thì khó mà biết người, vì vậy muốn biết đúng sự phải trái ở người ta, thì trước 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”(1). Phải hiểu rõ cán bộ để nhìn thấy và khơi dậy những điểm tốt, điểm mạnh cũng như nhận ra những điểm yếu của cán bộ, qua đó đưa ra cách sử dụng cán bộ cho phù hợp với trình độ và khả năng của họ.

Thứ hai, phải khéo dùng cán bộ. Trong công tác cán bộ phải “khéo dùng” (hay còn gọi là nghệ thuật dùng người), là phải dùng đúng người, đúng việc, đúng năng lực, sở trường, làm cho cán bộ vui vẻ, thoải mái, yên tâm công tác và hăng hái thi đua cống hiến sức mình cho sự nghiệp cách mạng. Vì, “người đời ai cũng có chỗ hay chỗ dở. Ta phải dùng chỗ hay của người và giúp người chữa chỗ dở. Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong, đều tùy chỗ mà dùng được”(2). Hồ Chí Minh nhắc nhở: “dùng cán bộ không đúng tài năng của họ, cũng là một cơ thất bại”, Người thí dụ: “người viết giỏi nhưng nói kém lại dùng vào những việc cần phải nói. Người nói khéo nhưng viết xoàng lại dùng vào công việc viết lách. Thành thử hai người đều không có thành tích”(3).

Người lãnh đạo khi làm công tác cán bộ cần phải bảo đảm khách quan, vì công việc, tránh:

“1. Ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài.

2. Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực.

3. Ham dùng những người tính tình hợp với mình, mà tránh những người tính tình không hợp với mình(4) .

Hồ Chí Minh đòi hỏi người làm công tác cán bộ phải phải sáng suốt, có tâm trong sáng, độ lượng, khoan dung, vị tha, không thành kiến, hẹp hòi; chân thành, cởi mở, gần gũi những cán bộ còn yếu kém, giúp đỡ họ tiến bộ... để họ phấn đấu vươn lên.

Hồ Chí Minh cũng chỉ ra mục đích của việc khéo dùng cán bộ là “cốt để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ”(5). Chính sách của Đảng và Chính phủ được thực hiện đầy đủ, đúng đắn thì sự nghiệp cách mạng ắt đi đến thắng lợi.

Thứ ba, phải tin tưởng, yêu thương, giúp đỡ cán bộ. Tin tưởng cán bộ là sự tôn trọng phẩm chất, năng lực của cán bộ. Tin tưởng trao việc cho họ, “thả cho họ làm”, “thả cho họ phụ trách”, không bao biện làm thay. Có như vậy, họ mới phấn khởi, mạnh dạn, tin vào năng lực của mình, dám làm dám chịu trách nhiệm, vượt qua khó khăn để vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ. Yêu thương, giúp đỡ cán bộ phải xuất phát từ lợi ích chung của cách mạng. Yêu thương là giúp họ học tập, rèn luyện, trau dồi thêm kiến thức chuyên môn, lý luận. Là giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn trong công tác, trong cuộc sống và phải vun đắp ý chí cho họ. Yêu thương, giúp đỡ để họ ngày càng tiến bộ hơn, hoàn thiện hơn, cống hiến nhiều hơn cho cách mạng.

Thứ tư, kiểm tra, phê bình, khen thưởng cán bộ. Kiểm tra, phê bình để xem xét công tác, học tập, giúp đỡ người tiến bộ ít, khen ngợi người tiến bộ nhiều, phát huy mặt tích cực, khắc phục, sửa chữa những sai lầm, thiếu sót. Theo Hồ Chí Minh: “Có kiểm tra mới huy động được tinh thần tích cực và lực lượng to tát của nhân dân, mới biết rõ năng lực và khuyết điểm của cán bộ, mới sửa chữa và giúp đỡ kịp thời”(6). Kiểm tra phải được tiến hành thường xuyên, phải phối hợp chặt chẽ, kiểm tra “từ trên xuống” và “từ dưới lên”, phải dựa vào lực lượng quần chúng nhân dân để góp ý, phê bình cán bộ. Tuy nhiên, trong phê bình “chớ có thái độ gay gắt” mà phải phê bình trên tinh thần góp ý chân thành để họ tiến bộ. Phải phê bình đúng và giải thích cho họ hiểu. Phê bình đúng sẽ giúp họ tự nhận rõ sai lầm, khuyết điểm của mình và vui lòng sửa chữa. Cán bộ mắc lỗi thì phải chịu kỷ luật của tổ chức, hình thức kỷ luật phải công khai, minh bạch, đúng người, đúng lỗi. Nếu không thi hành kỷ luật thì sẽ mất kỷ cương, nề nếp của tổ chức, sẽ mở đường cho những kẻ có ý phá hoại. Đồng thời, phải khen thưởng kịp thời để khích lệ, động viên họ, nhưng phân tích cho họ hiểu, “chớ kiêu ngạo”, “tự mãn” với thành tích đạt được. Bởi “Kiêu ngạo là bước đầu của thất bại”(7).

Thứ năm, trong sử dụng cán bộ phải kết hợp các loại cán bộ trên tinh thần đoàn kết cùng hướng tới mục đích chung là hoàn thành nhiệm vụ một cách tốt nhất; không cục bộ, hẹp hòi. Trong kết hợp các loại cán bộ phải bảo đảm tính kế thừa và phát triển. Phải kết hợp giữa cán bộ lớn tuổi và cán bộ trẻ, lớp cán bộ cũ và cán bộ mới, tạo nguồn cán bộ kế cận để bảo đảm sự chuyển giao công việc, phải bồi dưỡng cán bộ cách mạng cho đời sau. Theo Hồ Chí Minh, cán bộ già là vốn quý của Đảng, vì họ được đào tạo, rèn luyện, thử thách trong thực tiễn, họ đã có nhiều kinh nghiệm

và nhiều cống hiến cho Đảng, cho dân tộc. Cán bộ trẻ chưa được rèn luyện nhiều, chưa có nhiều kinh nghiệm như cán bộ già nhưng họ có ưu điểm là sức trẻ, nhạy bén với cái mới, được đào tạo bài bản, tiến bộ nhanh, giàu sáng kiến. Do đó, Đảng phải khéo kết hợp lớp cán bộ già và cán bộ trẻ trong công việc. Cán bộ già phải giúp đỡ, dìu dắt và làm gương cho cán bộ trẻ, không nên coi thường cán bộ trẻ. Cán bộ trẻ phải khiêm tốn học hỏi những người đi trước, rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm để hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Thứ sáu, có gan đề bạt, cất nhắc cán bộ. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, người làm công tác cán bộ phải có gan đề bạt, cất nhắc cán bộ. Đó là sự khẳng định, ghi nhận năng lực, sự cống hiến của từng cán bộ, đồng thời động viên khích lệ những người xung quanh, tạo động lực cho họ phấn đấu vươn lên trong công tác. Nếu người tài đức mà không được đề bạt, cất nhắc sẽ bị thui chột tài năng, vì “không có đất để dụng võ”. Người làm công tác cán bộ không được thành kiến, hẹp hòi, ích kỷ, sợ những người được cất nhắc sẽ vượt mình, hay vì cất nhắc người khác lên mà uy tín của mình bị giảm sút. Trước khi đề bạt, cất nhắc phải xem xét, đánh giá phẩm chất đạo đức, năng lực công tác và các mối quan hệ của họ trong quá trình công tác. Cất nhắc “phải vì công tác, tài năng, vì cổ động cho đồng chí khác thêm hăng hái”(8). Trên cơ sở những ưu điểm, năng lực mà đề bạt, cất nhắc họ một cách khách quan, công tâm, đúng người, đúng việc. Người làm công tác cán bộ “nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang, nhất định không ai phục” và như thế là “có tội với Đảng, với đồng bào”. Hơn nữa, không nên cất nhắc cán bộ như “Giã gạo”. “Nghĩa là trước khi cất nhắc không xem xét kỹ. Khi cất nhắc rồi không giúp đỡ họ. Khi họ sai lầm thì đẩy 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”(9). Do vậy, đề bạt, cất nhắc cán bộ phải xem xét hết sức cẩn thận, chính xác, sau khi cất nhắc còn phải giúp đỡ họ để họ vững tin công tác.

Thứ bảy, luân chuyển cán bộ. Trong công tác cán bộ, cần phải chú trọng thực hiện việc luân chuyển cán bộ. Theo Hồ Chí Minh “Qua từng thời gian công tác sẽ luân chuyển”(10) nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác của cán bộ. Thông qua thực tiễn để rèn luyện, thử thách cán bộ, làm cho cán bộ thích ứng với nhiệm vụ Đảng giao, phát huy năng lực của mình ở mức cao hơn trong nhiều hoàn cảnh khác nhau. Qua việc luân chuyển cán bộ, phát hiện được điểm mạnh, điểm yếu của họ để từ đó bổ nhiệm công tác phù hợp hơn. Tuy nhiên, thực hiện luân chuyển cán bộ cần có quy định cụ thể, rõ ràng, có chính sách đãi ngộ phù hợp với hoàn cảnh của họ.

Những quan điểm của Người về sử dụng cán bộ đến nay vẫn còn nguyên giá trị, Đảng ta tiếp tục kế thừa vận dụng sáng tạo trong việc thực hiện công tác cán bộ. Đặc biệt, Đại hội XI khẳng định: “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ công tác cán bộ. Thực hiện tốt Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá; đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục những yếu kém trong từng khâu của công tác

cán bộ... sử dụng đúng cán bộ trên cơ sở những tiêu chuẩn, quy trình đã được bổ sung, hoàn thiện, lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu”(11) nhằm phát huy năng lực, sở trường của người cán bộ, nâng cao hiệu quả công tác, đáp ứng nhu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước□

(1),(2),(3),(4),(5),(6),(7),(8),(9) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2000, t.5, tr.277, 243, 72, 279, 274, 520, 283, 281, 282.

(10) Sđd, t.7, tr.163.

(11) ĐCSVN: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.261.