

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh nhằm nhận diện một số biểu hiện lệch lạc trong công tác quy hoạch cán bộ hiện nay

ĐỖ XUÂN TUẤT*

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh, muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hay kém. “Vì vậy 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”⁽¹⁾. Luận điểm đó của Hồ Chí Minh đã soi sáng cho công tác cán bộ nói chung trong đó có công tác quy hoạch cán bộ. Chính trong thực tiễn cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng ta đã thấm nhuần sâu sắc quan điểm, tư tưởng đó để xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm đòi hỏi của yêu cầu, nhiệm vụ lịch sử qua các thời kỳ cách mạng.

Những biểu hiện lệch lạc trong công tác cán bộ và quy hoạch cán bộ

Trước đây, khi công tác quy hoạch cán bộ chưa có định kỳ và thành nền nếp, thì việc quy hoạch cán bộ còn có sự phiến diện. Nhưng từ sau khi Bộ Chính trị có Kết luận số 24-KL/TW, ngày 5-6-2012, *Về đẩy mạnh công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo*, Đảng ta đã làm rõ thêm một số chủ trương, định hướng về đổi mới công tác quy hoạch cán bộ theo tinh thần Kết luận số 24 của Bộ Chính trị và Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 khóa VII, Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XI. Cùng với Nghị quyết Đại hội XII của

Đảng và Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XII, những vấn đề về cán bộ và công tác quy hoạch cán bộ tiếp tục được làm rõ. Điều đó đã làm cho những năm gần đây, công tác quy hoạch cán bộ cấp chiến lược và quy hoạch cán bộ ở các bộ, ban, ngành, địa phương dần đi vào nền nếp, đạt được một số kết quả quan trọng.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy, cũng còn không ít những biểu hiện lệch lạc trong công tác cán bộ và quy hoạch cán bộ, như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã cảnh báo, là những thứ bệnh cần được nhận diện sâu sắc hơn để có quyết tâm ngăn chặn, bài trừ, góp phần nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ trong tình hình hiện nay.

Thứ nhất, bệnh thiếu kỷ luật.

Theo Hồ Chí Minh, tổ chức đảng và những người mắc bệnh này có căn nguyên là sa vào chủ nghĩa cá nhân, coi khinh tập thể trong công tác quy hoạch cán bộ. Khi tiến hành quy hoạch cán bộ “muốn thế nào làm thế ấy. Quên cả kỷ luật của Đảng... Cát nhắc thì cốt làm ơn với những người mình quen thuộc”⁽²⁾. Họ luôn muốn có “ngoại lệ” hơn là thông lệ, thường vi phạm quy

* PGS, TS, Phó Viện trưởng Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

(1), (2) Hồ Chí Minh: *Tàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995, t. 5, tr. 273, 255

định, nguyên tắc đã được thống nhất và ban hành, thậm chí còn không tôn trọng kỷ luật của Đảng. Điều này gắn liền với những vi phạm trong nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ và trong quy hoạch cán bộ.

Bảo đảm dân chủ có ý nghĩa quan trọng, nhưng nguy cơ mất dân chủ hay thực hành dân chủ kiểu hình thức trong công tác quy hoạch cán bộ vẫn có thể xảy ra nếu xa rời những chỉ dẫn của Hồ Chí Minh về thực hành dân chủ trong Đảng và trong công tác cán bộ.

Vì thế phải tiếp tục thực hiện nghiêm túc, hiệu quả nguyên tắc tập trung dân chủ và phát huy dân chủ trong lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng về công tác quy hoạch cán bộ. Dân chủ trong công tác quy hoạch cán bộ không chỉ giúp tránh được những sai lầm trong tuyển chọn, tạo nguồn cán bộ, mà còn là giải pháp để lựa chọn được người có đức, có tài cho các tổ chức của hệ thống chính trị, tránh được hiện tượng “nhất hậu duệ, nhì quan hệ, ba tiền tệ, bốn trí tuệ” như dư luận bàn tán lâu nay trong công tác quy hoạch cán bộ.

Trong công tác quy hoạch cán bộ, cần phải có phong cách làm việc dân chủ. Người cán bộ bao giờ cũng gắn với tổ chức và có một trọng trách, nhiệm vụ trong một tập thể lãnh đạo. Sức mạnh của cán bộ đều bắt nguồn từ việc gắn với tổ chức, với tập thể, và vì thế trong lựa chọn quy hoạch cán bộ phải có

phong cách làm việc dân chủ, tập thể mới phát hiện đúng, đúng và vun trồng được các tài năng trong quy hoạch cán bộ. Phong cách làm việc dân chủ trong công tác quy hoạch cán bộ đối lập với sử dụng quyền hành, mệnh lệnh, áp đặt, quan liêu, theo kiểu chủ quan, duy ý chí, kiểu “khoét chân cho vừa giày” như cách diễn đạt của Hồ Chí Minh.

Thứ hai, bệnh “óc hẹp hòi”.

Biểu hiện của chứng bệnh này là, trong Đảng thì không biết và không dám tiến cử, cất nhắc đưa vào trong quy hoạch những người có triển vọng phát triển tốt, sợ người ta hơn mình. Chính vì thế mà họ “không biết liên lạc hợp tác với những người có đạo đức tài năng ở ngoài Đảng”⁽³⁾ nhằm tạo nguồn quy hoạch cán bộ cho Đảng.

Cũng có tổ chức, đơn vị, cá nhân do mắc bệnh “óc hẹp hòi” nên thường ích kỷ, không thu hút, phát hiện được người có tài thực sự, không khuyến khích được mọi tài năng bộc lộ và cống hiến. Vì óc hẹp hòi mà chỉ quanh quẩn ở tầm “ao làng”, “ta tắm ao ta”. Tập thể và cá nhân mắc bệnh này sẽ làm cho cán bộ, đảng viên có triển vọng phát triển chán nản vì không được trân trọng, khuyến khích, đánh giá đúng và được tạo điều kiện, cơ hội phấn đấu trưởng thành ở nhiều vị trí, trọng trách khác nhau, do đó làm thui chột, mất đi một nguồn năng lượng lớn bổ sung sinh lực cho Đảng trong xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận.

Quy hoạch cán bộ, tạo nguồn để cất nhắc, bố trí, sử dụng cho trước mắt và lâu dài, chứ không phải là sự chuẩn bị cho thanh lọc, đào thải cách mạng đối với thế hệ cán bộ từng trải, mà là tiếp tục kế thừa, trẻ hóa cán bộ. Nhưng thực tiễn thời gian qua, do “óc hẹp hòi” nên còn có tâm lý cán bộ lớn tuổi ở một số đơn vị có tâm lý ngại chuyển giao cho thế hệ trẻ, dẫn đến tình trạng cán bộ trẻ không được chú ý đào tạo, bồi dưỡng để tạo nguồn quy hoạch cho lâu dài. Trong khi ngay từ Hội nghị Trung ương 3 khóa VII, Đảng đã nhấn mạnh quan điểm, cần phải “chú trọng tạo được nguồn cán bộ dồi dào, đủ tiêu chuẩn để kịp thời đáp ứng yêu cầu”; “cán bộ đứng đầu cơ quan, đơn vị có trách nhiệm... đào tạo, bồi dưỡng người kế nhiệm”.

Khắc phục những lệch lạc này, cấp ủy và người đứng đầu cần phải có quy hoạch cán bộ, kế hoạch phát triển cán bộ ở tất cả các thế hệ. Yêu cầu đặt ra trong quy hoạch cán bộ là “không ăn đong”, phải công khai, khách quan, công tâm và chống các biểu hiện hẹp hòi, ích kỷ, kéo bè kéo cánh, lợi ích nhóm,... trong công tác quy hoạch cán bộ.

Thứ ba, bệnh “óc địa phương”.

Tác hại của bệnh này rất lớn trong công tác quy hoạch cán bộ. Trong quan niệm và suy nghĩ, hành động của cán bộ

(3) Hồ Chí Minh: *Tập tậ*, Sđd, t. 5, tr. 256



TIÊU ĐIỂM: QUY HOẠCH CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC QUY HOẠCH CÁN BỘ

mắc bệnh “óc địa phương”, họ chỉ nghĩ: “Miễn là cơ quan mình, bộ phận mình, địa phương mình được việc. Còn các cơ quan, bộ phận, địa phương khác ra sao cũng mặc kệ”⁽⁴⁾. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ các biểu hiện của chứng bệnh “óc địa phương” trong công tác quy hoạch cán bộ, đó là việc:

“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”⁽⁵⁾.

Bệnh này trong thời gian qua đã được Đảng ta chỉ rõ với những biểu hiện ngày càng gia tăng và diễn biến phức tạp, như cục bộ địa phương, “địa phương chủ nghĩa” trong công tác quy hoạch cán bộ; quy hoạch “thần tốc” người nhà hơn người tài, cao hơn dễ nảy sinh “lợi ích nhóm” và mắc vào “tư duy nhiệm kỳ” trong quy hoạch cán bộ.

Sai lầm của người mắc bệnh này là quy hoạch cán bộ có tính cục bộ mà không vì toàn thể, nếu toàn thể quy hoạch cán bộ của đơn vị không tốt thì chắc chắn công tác cán bộ của toàn thể địa phương, đơn vị cũng bị ảnh hưởng.

Vì vậy, phải kiên quyết phòng, chống bệnh “óc địa phương” trong công tác quy hoạch cán bộ; bảo đảm trong

công tác quy hoạch cán bộ phải công tâm, độ lượng, tránh thiên tư, thiên vị những người hay nịnh mình, trù dập, xa lánh, hoặc quy hoạch “treo” những người mình không ưa thích, hẹp hòi khi tuyển chọn đưa vào quy hoạch, cất nhắc.

Thứ tư, bệnh “cận thị”.

Chất lượng cán bộ được biểu hiện ở phẩm chất chính trị, sự trung thành và kiên định mục tiêu, lý tưởng của Đảng; được biểu hiện ở phẩm chất đạo đức; được xem xét trong sự thống nhất biện chứng giữa phẩm chất và năng lực. Thực tiễn qua mỗi lần quy hoạch, cất nhắc nhân tài thì “một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác thì những người hủ hóa cũng lòi ra”⁽⁶⁾.

Hồ Chí Minh cho rằng, muốn biết rõ cán bộ, để đưa vào quy hoạch cán bộ tài đức cho cả trước mắt và lâu dài, đội ngũ cán bộ làm công tác cán bộ, nhất là người đứng đầu phải chống các bệnh tự cao tự đại; ưa người nịnh mình, do lòng yêu, ghét cảm tính của mình mà đối với người; đem một cái khuôn khổ chật hẹp của mình lấp vào mọi người khác nhau nên “cũng như mắt đã mang kính có màu, không bao giờ thấu rõ cái mặt thật của những cái mình trông”⁽⁷⁾, Người cho rằng đó cũng là một thứ “cận thị”. Cho nên, khi xem xét, đánh giá cán bộ để đưa vào quy hoạch, không phải chỉ xem xét mặt ngoài mà phải xem xét tính chất của họ; không chỉ xem một việc, một lúc mà phải phóng tầm mắt

xem toàn bộ lịch sử, toàn bộ tiến trình công tác của cán bộ.

Thực tiễn cho thấy, việc quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp tức là việc tuyển chọn, tiến cử người hiền tài cho cả trước mắt và lâu dài. Muốn vậy, như Hồ Chí Minh đã chỉ dẫn, trong công tác quy hoạch cán bộ, cần phải có tầm nhìn xa, trông rộng để chọn lựa cho được:

“a) Những người đã 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 đến lợi ích của dân chúng. Như thế, thì dân chúng mới tin cậy cán bộ và nhận cán bộ đó là người lãnh đạo của họ.

c) Những người có thể phụ trách giải quyết các vấn đề, trong những hoàn cảnh khó khăn.

Ai sợ phụ trách và không có sáng kiến thì không phải người lãnh đạo.

Người lãnh đạo đúng đắn cần phải: Khi thất bại không hoang mang, khi thắng lợi không kiêu ngạo. Khi thi hành các nghị quyết kiên quyết, gan góc không sợ khó khăn.

d) Những người luôn luôn giữ đúng kỷ luật”⁽⁸⁾.

Có tầm nhìn xa, trông rộng trong tạo nguồn, quy hoạch cán bộ sẽ xây dựng được đội ngũ cán bộ trẻ, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm,

(4), (5), (6), (7), (8) Hồ Chí Minh: *Tàn tập, Sđd*, t. 5, tr. 256, 279, 274, 277, 275

dám chịu trách nhiệm, còn nếu chỉ tạo nguồn đội ngũ cán bộ để bảo, “đạp đi, hò đứng” không dám phụ trách, thế là một việc thất bại của Đảng” - như Hồ Chí Minh đã từng cảnh báo.

Thiết nghĩ, cùng với những tiêu chuẩn mà Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 khóa VIII, chiến lược cán bộ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đã nêu, những chỉ dẫn có tính khái quát trong lựa chọn cán bộ để quy hoạch cán bộ, sử dụng, cất nhắc cán bộ cũng được Hồ Chí Minh nêu từ rất sớm gắn với phòng, chống căn bệnh “cận thị” trong quy hoạch cán bộ khiến chúng ta phải suy nghĩ và quan tâm thấu đáo trong công tác quy hoạch cán bộ hiện nay.

Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc (năm 1947)*, Hồ Chí Minh nêu rõ: “Mục đích khéo dùng cán bộ, cốt để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ”⁽⁹⁾. Vì thế, trong công tác cán bộ cũng như trong công tác quy hoạch cán bộ cần phải tránh những chứng bệnh nêu trên. Đồng thời, mỗi cấp ủy, tổ chức đảng, những người lãnh đạo, quản lý phải quan tâm tới việc khéo dùng người, biết tùy tài mà dùng người, dùng người đúng lúc, đúng chỗ, đúng việc thì “tài nhỏ có thể hóa ra tài to”⁽¹⁰⁾ mà đồng thời cũng sẽ giảm bớt sự thiếu hụt cán bộ. Sự thiếu nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý đôi khi không chỉ nằm trong chính bản thân đội ngũ cán bộ, mà còn phụ thuộc vào vai

trò “khéo dùng cán bộ” của tổ chức, của người lãnh đạo, quản lý.

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào công tác quy hoạch cán bộ hiện nay

Để tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ theo tinh thần Hồ Chí Minh và quan điểm, chủ trương mới của Đảng, trước hết phải đổi mới tư duy công tác quy hoạch cán bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ, tham mưu về công tác tổ chức cán bộ thật sự có chất lượng cao, trung kiên, chính trực, chí công vô tư. Đồng thời, phải đổi mới về quan điểm, nhận xét, đánh giá cán bộ để đưa vào nguồn quy hoạch cán bộ. Mục đích của lựa chọn cán bộ là dùng nhân tài cần phải hợp lý, chớ “dùng thợ mộc làm nghề thợ rèn”⁽¹¹⁾.

Việc đánh giá cán bộ đưa vào nguồn quy hoạch phải trên cơ sở tiêu chuẩn, lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của cán bộ, đảng viên, quần chúng làm thước đo chủ yếu. Khi đánh giá phải khách quan, toàn diện, thật sự dân chủ, theo một quy trình chặt chẽ, dựa vào tập thể và nhân dân. Mọi phẩm giá, bằng cấp, danh hiệu, chức vụ, tài năng, cống hiến, triển vọng phát triển đều phải được kiểm nghiệm trong thực tiễn của bản thân cán bộ trong nguồn quy hoạch.

Hiện nay, còn nhiều vấn đề đang vướng mắc trong tiêu chuẩn của cán bộ diện nguồn

quy hoạch, như cụ thể hóa như thế nào về tuổi trẻ gắn với tiêu chuẩn hóa từng ngành nghề cụ thể; mối quan hệ giữa cơ cấu và tiêu chuẩn; giữa số lượng và chất lượng trong việc lựa chọn để đưa vào quy hoạch; tính “động” và “mở” trong quy hoạch,... Làm rõ và cụ thể hóa tiêu chuẩn, tiêu chí thật sự khoa học, chất lượng thì mới bảo đảm việc sàng lọc, đưa ra khỏi quy hoạch những người có biểu hiện suy thoái, không còn đủ tiêu chuẩn, không có triển vọng phát triển, nếu không sẽ chỉ có đội ngũ “thường thường bậc trung”, trong khi đội ngũ cán bộ cần quy hoạch phải là tiêu biểu toàn diện về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực và phong cách lãnh đạo, triển vọng phát triển; hội tụ và biểu hiện được tính cách của bộ phận “tinh hoa” trong đội ngũ cán bộ, đảng viên.

Lẽ thường, người tài bao giờ cũng xuất hiện từ phong trào cách mạng của quần chúng, từ thực tiễn, cho nên trong lựa chọn quy hoạch cán bộ cũng cần phải chú ý chọn lựa những nhân tố trưởng thành từ phong trào quần chúng gắn liền với cụ thể hóa các tiêu chuẩn, tiêu chí làm cơ sở cho việc đưa vào quy hoạch.

Cũng cần phải chọn lựa, đưa vào quy hoạch đội ngũ cán bộ có phong cách làm việc sâu sát, thận trọng, quyết đoán, liên hệ mật thiết với quần

(9), (10), (11) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sdd*, t. 5, tr. 279, 280, 520



chúng, cán bộ không ham quyền lực. Vì thực tiễn lịch sử cách mạng đã chứng minh, người cán bộ sáng suốt, tài giỏi đều luôn “từ trong quần chúng ra, trở lại nơi quần chúng”, lắng lợi, sâu sát trong hoạt động thực tiễn.

Phải lựa chọn đưa vào quy hoạch cán bộ có phong cách làm việc nhất quán, giữa nói và làm, giữa lý luận và thực tiễn. Đây phải được coi là tiêu chí nổi bật trong phát hiện và lựa chọn đưa vào quy hoạch cán bộ. Người cán bộ hiện nay càng cần phải nói và làm đi đôi; biết lấy lý luận để soi rọi thực tiễn và từ thực tiễn sinh động của cuộc sống để khái quát thành lý luận. Muốn vậy đòi hỏi cán bộ trong nguồn quy hoạch cán bộ phải có trí tuệ, nhận thức lý luận sâu rộng, năng lực tư duy khoa học cao, nắm được tri thức khoa học hiện đại, hiểu được quy luật vận động của tiến trình cách mạng; am hiểu thực tiễn, có năng lực vận dụng tri thức khoa học vào thực tiễn, giải quyết những đòi hỏi bức thiết thực tiễn đang đặt ra để có thể xác định phương hướng, biện pháp hành động hợp quy luật khách quan.

Để nguồn cán bộ trong quy hoạch có chất lượng, thì cần quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực, coi đó là một việc làm thường xuyên, liên tục nhằm trang bị không chỉ kiến thức lý luận cơ bản, kỹ năng cần thiết mà còn là các kiến thức thực tiễn, kỹ năng làm việc, tác phong công tác,...

Các phương thức đào tạo, huấn luyện cũng cần hết sức cụ thể, thiết thực, tránh cao siêu, xa rời thực tiễn.

Bên cạnh đó, thực hành tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác quy hoạch cán bộ còn phải chú ý hình thành cơ chế kiểm tra, giám sát, quản lý chặt đội ngũ cán bộ trong diện quy hoạch, từ đó, “vun trồng” để đội ngũ đó khẳng định mình và trưởng thành hơn trong thực tiễn, tạo nguồn cán bộ có chất lượng, thực hiện trẻ hóa và kế cận cho trước mắt và lâu dài.

Trong công tác quy hoạch cán bộ, kinh nghiệm cho thấy, phải luôn chú ý tuân thủ nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể bàn và quyết định thì sẽ nâng cao chất lượng và sẽ ít mắc khuyết điểm, sai lầm. Cần thực hiện đúng nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đồng thời phát huy vai trò, trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị và người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, các tổ chức trong hệ thống chính trị.

Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác quy hoạch cán bộ hiện nay, cần tiếp tục xây dựng, hoàn thiện cơ chế chính sách về phát hiện, tuyển chọn cán bộ đưa vào trong nguồn quy hoạch cán bộ, gắn với đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng người thực đức, thực tài. Nếu trong hoạt động lãnh đạo, không dân chủ, tình tưởng để phát hiện ra người có triển vọng phát

triển thành cán bộ lãnh đạo, quản lý để đào luyện họ bằng những phương cách khoa học, thích hợp gắn với bố trí, sử dụng, sẽ gây lãng phí và thiệt hại cho tổ chức, cho sự nghiệp cách mạng. Và vì thế, cơ chế phát hiện, tuyển chọn phải dân chủ, khách quan, công tâm, minh bạch thì mới đưa được vào nguồn quy hoạch cán bộ đức tài, loại ra khỏi quy hoạch và khỏi bộ máy những kẻ đạo đức giả, năng lực yếu kém, thoái hóa, biến chất dù họ có vỏ bọc kín đáo, tinh vi ra sao.

Đồng thời, phải coi công tác cán bộ, quy hoạch cán bộ không chỉ là công việc của tổ chức, của bản thân Đảng và các tổ chức trong hệ thống chính trị, mà còn biết dựa vào dân để xây dựng quy hoạch cán bộ. Dựa vào dân để xây dựng, kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ diện quy hoạch cán bộ, để có một trường thông tin tốt, chính xác, phong phú, nhiều chiều cạnh đối với cán bộ trong diện quy hoạch với sự phản ánh “trăm tai nghìn mắt” của nhân dân trong công tác cán bộ và trong công tác quy hoạch cán bộ.

Đó cũng là “những việc cần làm ngay” trong công tác quy hoạch cán bộ để khắc phục những hạn chế, yếu kém, những biểu hiện lệch lạc trong công tác quy hoạch cán bộ hiện nay, qua đó nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp cách mạng.