

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ hiện nay từ góc nhìn tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc”

TS ĐINH THỊ XUÂN HÒA

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: dinhxuanhoa.ajc@gmail.com

Nhận ngày 07 tháng 9 năm 2020; chấp nhận đăng tháng 10 năm 2020.

Tóm tắt: Tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” của Hồ Chí Minh, được viết và xuất bản năm 1947. Với cách viết ngắn gọn, súc tích, mỗi dòng, mỗi trang trong tác phẩm đều toát lên sự chân tình, thẳng thắn, dễ hiểu ai cũng học và làm theo được. Ra đời cách đây hơn 70 năm nhưng đây vẫn là cuốn sách có giá trị thời đại, với nội dung sâu sắc giúp giáo dục, rèn luyện đội ngũ cán bộ của Đảng ta. Cuốn sách càng thêm ý nghĩa trong bối cảnh khi toàn đảng, toàn dân đang thực hiện Cuộc vận động “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” và chuẩn bị cho công tác cán bộ cho Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII.

Từ khóa: tư tưởng Hồ Chí Minh; công tác cán bộ; “Sửa đổi lối làm việc”.

Abstract: Ho Chi Minh's manuscript “Correcting the way we work” was written and published in 1947. The manuscript was written in a short, concise style and each of the lines and pages is earnest, straightforward, understandable to everybody. Written over 70 years ago, the manuscript remains relevant with profound contents to educate and train the personnel of our Party. The manuscript is especially meaningful when our Party and people start the movement to “Learn and follow Ho Chi Minh's thought, ethics and style” and prepare the personnel for the 13th national Party congress.

Keywords: Ho Chi Minh's thought; personnel works; “Correcting the way we work”.

1. Khái quát về tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc”

Cách mạng Tháng Tám thành công, nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa vừa ra đời đã phải đối mặt với vô vàn khó khăn. Thế nước bấy giờ như “ngàn cân treo sợi tóc”. Chính phủ của Chủ tịch Hồ Chí Minh phải đương đầu với thù trong, giặc ngoài, với nạn đói, giặc đốt, giặc ngoại xâm, nạn thiếu hụt ngân khố... Đảng Cộng sản Đông Dương từ chỗ hoạt động bí

mật, bất hợp pháp, trở thành Đảng lãnh đạo chính quyền. Trong cán bộ, đảng viên lúc bấy giờ bắt đầu có những biểu hiện của bệnh kiêu ngạo cộng sản, đặc biệt là nhiều cán bộ đảng viên lười học tập, làm việc theo lối kinh nghiệm chủ nghĩa, biết khuyết điểm nhưng thiếu quyết tâm sửa chữa. Công tác xây dựng Đảng bộc lộ một số thiếu sót, lúng túng trong nhận thức và thực hiện... Tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” được Hồ Chí Minh viết xong vào tháng

10.1947 với mục đích nhằm vạch ra những sai lầm khuyết điểm, lệch lạc; chấn chỉnh lại nhận thức tư tưởng, nâng cao trình độ chính trị, lý luận, phẩm chất đạo đức, năng lực công tác của cán bộ, đảng viên, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của cách mạng.

“Sửa đổi lối làm việc” là tác phẩm dài nhất, hoàn chỉnh nhất của Chủ tịch Hồ Chí Minh viết về công tác xây dựng Đảng. Tác phẩm có 6 phần là: (1) Phê bình và sửa chữa; (2) Mấy điều kinh nghiệm; (3) Tư cách và đạo đức cách mạng; (4) Vấn đề cán bộ; (5) Cách lãnh đạo; (6) Chống thói ba hoa. Mỗi nội dung là một vấn đề lớn được Hồ Chí Minh phân tích và gợi mở những hướng khắc phục, giải quyết.

Tác phẩm không chỉ có giá trị trong thời điểm ra đời mà những quan điểm ở đó là kim chỉ nam trong công tác xây dựng Đảng, đã chỉ đạo trong suốt quá trình Đảng lãnh đạo cách mạng Việt Nam. Tác phẩm đã góp phần chỉ dẫn, động viên sức mạnh của Đảng, của dân tộc, của quân, dân ta góp phần đưa cuộc kháng chiến toàn dân, toàn diện giành thắng lợi vẻ vang. Những câu nói ấn tượng đặc biệt về cán bộ và công tác cán bộ trong cuốn “Sửa đổi lối làm việc” đã trở thành lời nhắc nhở, dặn dò ý nghĩa và là câu nói nằm lòng trong nhiều thế hệ cán bộ đảng viên.

Tìm hiểu, nghiên cứu tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” và làm theo những điều chỉ dẫn của Người một cách hợp lý là việc làm bổ ích, thiết thực giúp công việc của mỗi người, mỗi đơn vị, đặc biệt công tác cán bộ.

2. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ hiện nay theo tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc”

Trong tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc”, Hồ Chí Minh đã dành dung lượng lớn để nói về cán bộ và công tác cán bộ. Theo Người, “*cán bộ là cái gốc của mọi công việc*”⁽¹⁾, là nhân tố quyết định mọi thắng lợi. Quán triệt quan điểm này, Đảng ta luôn nhận thức, đánh giá cao vai trò

của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ. Trong nhiều nghị quyết, Đảng ta đã luôn khẳng định phát triển kinh tế là trung tâm, xây dựng Đảng là then chốt. Trong xây dựng Đảng, công tác cán bộ là quan trọng nhất, là khâu then chốt của nhiệm vụ then chốt. Thời gian qua, đánh giá đội ngũ cán bộ, Đảng ta đã nêu lên cả mặt mạnh và mặt yếu, trong đó mặt mạnh là cơ bản nhưng mặt yếu cũng rất đáng lo ngại.

Mặt mạnh đó là, đội ngũ cán bộ có lập trường tư tưởng vững vàng, có đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được giao. Nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, có năng lực, phẩm chất, uy tín. Đặc biệt, cán bộ cấp chiến lược có bản lĩnh chính trị, có tư duy đổi mới, có khả năng hoạch định đường lối, chính sách và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện. Mặt yếu đó là, đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh; vừa thừa, vừa thiếu; cơ cấu cán bộ chưa đảm bảo. Thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành trên nhiều lĩnh vực. Một bộ phận cán bộ suy thoái, tham nhũng, tiêu cực, lợi ích nhóm, chạy chức, chạy quyền...

Trong các kỳ đại hội, Đảng ta đã thẳng thắn nhìn nhận, đội ngũ cán bộ hiện nay, xét về chất lượng, số lượng và cơ cấu có nhiều mặt chưa ngang tầm với đòi hỏi nhiệm vụ của cách mạng; và cũng đã chỉ ra, hệ quả từ đội ngũ cán bộ yếu kém là đã làm giảm sút niềm tin của nhân dân vào Đảng và sự nghiệp cách mạng của dân tộc.

Trong cuốn “Sửa đổi lối làm việc”, về công tác cán bộ, Hồ Chí Minh đề cập đến 4 vấn đề lớn, đó là: “huấn luyện cán bộ”; “đạy cán bộ và dùng cán bộ”; “lựa chọn cán bộ”; và cuối cùng là “cách đối với cán bộ”. Mỗi vấn đề được Người phân tích ngọn ngành, dễ hiểu. Nhận thức được điều này, trong suốt thời gian qua, mọi khía cạnh cũng đã được Đảng ta quan tâm, vận dụng, tuy nhiên có những vấn đề ở một số

nơi kết quả chưa như mong đợi. Cụ thể là:

Thứ nhất, về huấn luyện, đào tạo cán bộ.

Theo Hồ Chí Minh, “*cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Vì vậy, huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng*”⁽²⁾. Để mọi công việc của cách mạng thành công, việc không ngừng huấn luyện, nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ về vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ trong sự nghiệp cách mạng của dân tộc là việc quan trọng.

Thực tế, thời gian qua, công tác cán bộ dưới sự lãnh đạo của Đảng đã đạt nhiều thành tựu đáng ghi nhận, nhưng vẫn còn một số bất cập, hạn chế: đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa đủ mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi; thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành trên nhiều lĩnh vực; năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, nhiều cán bộ, trong đó có cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường; không ít cán bộ trẻ thiếu bản lĩnh, ngại rèn luyện; một bộ phận không nhỏ cán bộ phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí, làm việc hời hợt, ngại khó, ngại khổ, thiếu gương mẫu, quan liêu, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, có biểu hiện “*tự diễn biến*”, “*tự chuyển hóa*”, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lợi ích nhóm...

Có nhiều nguyên nhân, nhưng có một nguyên nhân sâu xa là việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn chưa thực sự đổi mới; nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về lý thuyết, thiếu tính thực tiễn chưa xuất phát từ nhu cầu của công việc,... vì vậy, cán bộ dù được đào tạo qua nhiều trường lớp nhưng năng lực lãnh đạo, quản lý, xử lý tình huống vẫn chưa thực sự đáp ứng yêu cầu.

Báo cáo sơ kết công tác cải cách hành chính giai đoạn 2011-2015 của Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ chỉ rõ: “*Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức có nơi chưa đồng đều, thậm chí còn yếu, nhất là năng lực phát hiện vấn đề, tham mưu và đề xuất các biện*

pháp giải quyết; một số cán bộ, công chức, viên chức khi giải quyết công việc liên quan đến tổ chức và người dân chưa làm hết trách nhiệm, có lúc, có nơi còn có những hành vi nhũng nhiễu, tiêu cực”⁽³⁾.

Thứ hai, về đánh giá cán bộ và dùng cán bộ.

Nhận thức đúng đắn vị trí, vai trò của công tác cán bộ, Đảng ta đã có nhiều nghị quyết về công tác cán bộ, đặc biệt là Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VII); Nghị quyết Trung ương 3 và Nghị quyết Trung ương 7 (khoá VIII)... Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả to lớn, tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Đảng ta cũng nhận định: “*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...*”⁽⁴⁾. Những yếu kém nói trên một mặt phản ánh năng lực, trách nhiệm của một bộ phận lãnh đạo và cấp ủy các cấp chưa ngang tầm nhiệm vụ; mặt khác nói lên sự khó khăn, phức tạp trong thực hiện công tác cán bộ nói chung và khâu đánh giá, sử dụng cán bộ nói riêng.

Theo Người, “*Công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém*”⁽⁵⁾ và đề thành công cần “*phải cất nhắc cán bộ cho đúng*”, “*phải xem người ấy xứng với việc gì. Nếu người ấy có tài mà dùng không đúng tài của họ, cũng không được việc*”⁽⁶⁾. Thực tế thời gian qua, không ít khi việc sử dụng cán bộ ở một số bộ phận đã làm không chặt chẽ. Việc giới thiệu, bố trí, phân công, bổ nhiệm cán bộ vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc, gây bức xúc trong dư luận xã hội. Công tác tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức, viên chức chất lượng chưa cao, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực. Công tác xử lý sai phạm, kỷ luật cán bộ còn chưa thuyết phục, có trường hợp cán bộ mắc khuyết điểm ở nơi này, lại được điều chuyển sang nơi khác, thậm chí còn được giữ cương vị cao hơn. Điều đó làm mất uy tín của Đảng, mất niềm tin

của quần chúng nhân dân đối với Đảng.

Theo Hồ Chí Minh phải, "*Hiểu biết cán bộ, khéo dùng cán bộ, cất nhắc cán bộ, thương yêu cán bộ, phê bình cán bộ*"⁽⁷⁾; tất cả mọi việc liên quan đến cán bộ cần thận trọng, khéo léo nhưng cương quyết. Đây là một bài học lớn, đặc biệt là trong giai đoạn hiện nay.

Thứ ba, về lựa chọn cán bộ.

Tác phẩm "Sửa đổi lỗi làm việc" và thực tế đã chỉ ra rằng, cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, bên cạnh những ưu điểm, thành công đã đạt được, công tác cán bộ còn một số khuyết điểm, thiếu sót. Cụ thể, việc thực hiện một số nội dung còn hình thức; việc đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, không ít trường hợp còn nể nang, dễ dãi. Hội nghị Trung ương 6 khóa IX đã kết luận: "việc đánh giá và quản lý cán bộ là khâu yếu nhất nhưng chưa được khắc phục". Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19.5.2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII "Về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ" - Đại hội XII của Đảng tiếp tục chỉ ra: "Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất qua nhiều nhiệm kỳ".

Công tác cán bộ bao gồm nhiều khâu có liên hệ mật thiết, tác động lẫn nhau như: Đánh giá, quy hoạch, đào tạo, luân chuyển, điều động, bố trí, sử dụng, quản lý, khen thưởng, kỷ luật, đãi ngộ cán bộ. Trong đó, đánh giá cán bộ vừa là cơ sở, tiền đề quan trọng hàng đầu, vừa là mắt xích chính yếu để thực hiện các khâu khác. Đánh giá chính xác cán bộ mới có thể quy hoạch đúng và bố trí, sử dụng phù hợp với năng lực của cán bộ. Khâu quan trọng này thời gian qua tuy đã được các cấp ủy, tổ chức đảng coi trọng hơn, nhưng thực tế vẫn là khâu yếu trong công tác cán bộ. Hàng loạt cán bộ bị kỷ luật có phần nguyên nhân từ đánh giá chưa đúng nhân sự.

Cùng với việc đánh giá cán bộ, việc nhìn

nhận những hạn chế ở các khâu khác nữa như: huấn luyện, đào tạo, sử dụng, lựa chọn và cách đối xử với cán bộ là cơ sở để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ.

Thứ tư, về cách đối xử với cán bộ.

Trong cuốn "Sửa đổi lỗi làm việc", Hồ Chí Minh đã nhắc nhở: "*Nếu không kiên quyết sửa chữa khuyết điểm của ta, cũng như giấu giếm tật bệnh trong mình, không dám uống thuốc, để bệnh ngày càng nặng thêm, nguy đến tính mệnh*"⁽⁸⁾. Có bệnh phải khám, phải chữa. Cũng như việc chữa bệnh cần đúng thuốc, trong công tác cán bộ, tùy từng hành vi sai phạm mà có cách uốn nắn, xử lý phù hợp. Nhưng để hiệu quả cần minh bạch, công bằng và kiên quyết.

Kể từ đầu nhiệm kỳ khóa XII đến nay, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã thi hành kỷ luật hơn 70 cán bộ cao cấp thuộc diện Trung ương quản lý. Những cán bộ lãnh đạo, nguyên lãnh đạo bị kỷ luật trong thời gian qua cho thấy tất cả đảng viên đều bình đẳng trước kỷ luật của Đảng, Đảng đã rất nghiêm túc và không có bất cứ vùng cấm nào, dù người vi phạm có giữ trọng trách đến đâu. Việc xử lý kỷ luật cán bộ đã công khai trước dư luận, được nhân dân đồng tình ủng hộ. Nhắc đến việc xử lý kỷ luật cán bộ, Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng đã nói: "Không thích thú gì khi phải kỷ luật đồng chí, đồng đội của mình. Nhưng vì sự tiến bộ chung, vì để mong nhiều người không mắc sai phạm, chúng ta phải kỷ luật. Kỷ luật một vài người để cứu muôn người".

Một số vụ việc tiêu cực liên quan đến cán bộ cấp cao của Đảng, Nhà nước ta trong thời gian qua cho thấy, việc kiểm soát quyền lực rất quan trọng. Khi có quyền lực, có điều kiện mà không bị giám sát, kiểm tra chặt chẽ thì lòng tham nổi lên. Vì vậy, để hạn chế những sai phạm trong đội ngũ cán bộ cần kiểm tra, giám sát chủ động và thường xuyên; cùng với đó hình thức kỷ luật phải nghiêm khắc để răn đe.

Bên cạnh việc cần quan tâm đến công tác kiểm tra, giám sát để xử lý, uốn nắn những sai phạm, thì công việc này còn giúp hiểu hơn về điều kiện sống, điều kiện làm việc của cán bộ để có cách giúp đỡ, trợ giúp phù hợp. Trong cuốn “Sửa đổi lối làm việc”, Người ghi: “Phải cho họ điều kiện sinh sống đầy đủ mà làm việc. Khi họ đau ốm phải có thuốc thang. Tùy theo hoàn cảnh mà giúp họ giải quyết vấn đề gia đình”⁽⁹⁾. Trong nhiều năm qua Đảng ta đã quan tâm đến công tác này, tuy nhiên ở một số nơi chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành có mặt còn thiếu thống nhất, chưa đồng bộ; chính sách tiền lương, nhà ở và việc xem xét thi đua, khen thưởng chưa thực sự tạo động lực để cán bộ toàn tâm, toàn ý với công việc. Vì vậy, đã ảnh hưởng đến sự nỗ lực của đội ngũ cán bộ, đảng viên.

3. Một số ý kiến về việc tiếp tục vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ hiệu quả từ góc nhìn tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc”

Một là, phải thực sự thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh về người cán bộ.

Để lựa chọn đúng cán bộ theo tư tưởng của Hồ Chí Minh, cần phải đọc kỹ, hiểu rõ cán bộ và những nội dung liên quan trong tư tưởng, quan điểm của Người, khi đó mới có thể vận dụng được trong hoàn cảnh cụ thể.

Theo Hồ Chí Minh, “Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời, đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng. Vì vậy, cán bộ là gốc của mọi công việc”⁽¹⁰⁾. Tiêu chuẩn đầu tiên của người cán bộ, theo Hồ Chí Minh chính là phẩm chất đạo đức, “người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”⁽¹¹⁾. Phẩm chất đạo đức cơ bản đối với mỗi người cán bộ là: Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, là người kiên định

về lập trường, ít ham muốn về vật chất, phân biệt được thiện, ác, chính tà, sẵn sàng hy sinh tất cả vì sự nghiệp giải phóng dân tộc và nhân loại.

Cùng với việc rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, Hồ Chí Minh yêu cầu cán bộ phải có năng lực (tài). Người nói: “Phải có chính trị trước rồi có chuyên môn; chính trị là đức, chuyên môn là tài”. Hồ Chí Minh cho rằng, chỉ có những cán bộ có đức, có tài mới có đủ năng lực đảm đương công việc dù công việc khó khăn, vất vả đến đâu, trong hoàn cảnh khó khăn thế nào cũng có thể hoàn thành. Người yêu cầu cán bộ và đảng viên phải thành thạo về chính trị và giỏi về chuyên môn.

Để được nhân dân tin yêu, kính trọng, người cán bộ tốt phải biết tránh xa những căn bệnh, những thói xấu thường gặp. Trong cuốn “Sửa đổi lối làm việc”, Hồ Chí Minh đã chỉ ra 12 bệnh mà cán bộ dễ mắc phải đó là: bệnh ba hoa, bệnh địa phương, bệnh ham danh vị, bệnh thiếu kỷ luật, bệnh cầu thả, bệnh xa quần chúng, bệnh chủ quan, bệnh hình thức, bệnh ích kỷ, bệnh hủ hóa, bệnh thiếu ngăn nắp, bệnh lười biếng. Theo Người, “mắc phải một bệnh trong mười hai bệnh đó tức là hỏng việc”⁽¹¹⁾. Người yêu cầu cán bộ “phải thật thà tự phê bình, tự sửa chữa những khuyết điểm của mình. Đặt lợi ích của Đảng, của dân tộc lên trên hết. Kiên quyết chống bệnh tự mãn, tư tư tự lợi, kiêu ngạo, ba hoa”⁽¹³⁾.

Hồ Chí Minh khẳng định “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”; “Có cán bộ tốt, việc gì cũng xong”⁽¹⁴⁾. Vai trò của người cán bộ được Người đặt ở vị trí tiên phong. Cán bộ phải đi đầu trong mọi công việc, phải nêu gương, sẵn sàng xông pha đi đầu trong công việc. Để hoàn thành nhiệm vụ tốt nhất, đòi hỏi cán bộ phải tự giác, thường xuyên học tập, nâng cao trình độ về mọi mặt, nhất là về lý luận chính trị, phải đem lý luận áp dụng vào công việc thực tế.

Những luận điểm của Người về cán bộ là rất

toàn diện, sâu sắc, nhất quán, mang tính chỉ đạo xuyên suốt, là cơ sở để Đảng ta thực hiện công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng.

Hai là, phải nhận thức rõ vai trò, tầm quan trọng của công tác cán bộ.

Công tác cán bộ có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Muốn có cán bộ tốt, phải chú trọng công tác cán bộ. Công tác cán bộ gồm nhiều khâu: tuyển chọn, đào tạo, huấn luyện, đánh giá, sử dụng và chính sách cán bộ.

Trong công tác cán bộ thì lựa chọn cán bộ là khâu đầu tiên và rất quan trọng, “giống có tốt, cây mới tốt”. Việc lựa chọn cán bộ phải có tiêu chí. Trong cuốn “Sửa đổi lỗi làm việc”, Người đã đưa ra các tiêu chí lựa chọn cán bộ: “a) Những người đã tỏ ra rất 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. c) Những người có thể phụ trách giải quyết các vấn đề, trong những hoàn cảnh khó khăn... Người lãnh đạo đúng đắn cần phải: Khi thất bại không hoang mang, khi thắng lợi không kiêu ngạo. Khi thì hành các nghị quyết kiên quyết, gan góc không sợ khó khăn. d) Những người luôn luôn giữ đúng kỷ luật”⁽¹⁵⁾.

Khi chọn lựa được cán bộ rồi cần phải huấn luyện, đào tạo. Theo Người: “Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”⁽¹⁶⁾. Huấn luyện cán bộ về chuyên môn, nghiệp vụ, nghề nghiệp, theo phương châm làm việc gì học việc ấy. Huấn luyện phải thiết thực, phải nắm được nhu cầu để huấn luyện, không được chỉ cốt nhiều mà không thiết thực. Người chỉ ra những khuyết điểm trong huấn luyện cán bộ: “lý luận và thực tế không ăn khớp với nhau, dạy theo cách thuộc lòng”; “dạy chính trị thì mênh mông mà không thiết thực, học rồi không dùng được”⁽¹⁷⁾. Để hiệu quả, cần nghiên cứu mở lớp phù hợp, mở lớp nào ra lớp đó.

Người căn dặn, khi xem xét, đánh giá cán

bộ phải thực sự khách quan, phải hiểu cán bộ. Ngoài phẩm chất chính trị, tư cách đạo đức, việc đánh giá năng lực chuyên môn cần dựa trên kết quả công việc. Đánh giá cán bộ là việc hệ trọng, nên phải có cái nhìn toàn diện, bao quát, tổng thể về quá trình rèn luyện, phấn đấu của từng cán bộ. Để đánh giá đúng cán bộ, phải căn cứ theo các tiêu chí và kết quả thực tiễn công tác của cán bộ.

Về việc sử dụng cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu phải bố trí “người nào việc nấy”, “Phải cất nhắc cán bộ một cách cho đúng”, “Phải khéo dùng cán bộ”⁽¹⁸⁾. Theo Người, “Không có ai cái gì cũng tốt, cái gì cũng hay. Vì vậy, chúng ta phải khéo dùng người, sửa chữa những khuyết điểm cho họ, giúp đỡ ưu điểm của họ”⁽¹⁹⁾. Chỉ khi người dùng cán bộ độ lượng thì mới có thể đối với cán bộ một cách chí công vô tư, không có thành kiến, khiến cho cán bộ khỏi bị bỏ rơi. Người cũng đã chỉ ra những sai lầm trong lựa chọn cán bộ như biệt phái, cục bộ, địa phương, hẹp hòi. Và, Người cho rằng đó là những “chứng bệnh”. Chỉ khi nhận thức được điều đó, thì việc lựa chọn cán bộ, sử dụng cán bộ mới công tâm, hiệu quả. Cùng với đó, Người cũng có những căn dặn trong việc thực hiện chính sách với cán bộ: trong việc giúp họ không ngừng học tập và khi sai thì biết nhận ra lỗi lầm và sửa chữa.

Ba là, phải coi trọng tổng kết thực tiễn, rút kinh nghiệm, nâng tầm lý luận.

Muốn có được các cơ chế, chính sách cán bộ phù hợp với từng giai đoạn lịch sử, có khả năng đi vào cuộc sống, cần đầu tư tổng kết thực tiễn, nghiên cứu phát triển lý luận một cách khoa học, bài bản. Tổng kết thực tiễn nhằm tìm ra những quy luật, những điểm chung, thành công, hạn chế, nguyên nhân và bài học kinh nghiệm, những giải pháp, những xu hướng khách quan để “dẫn đường” thực tiễn. Người đã khái quát: “lý luận là sự tổng kết những kinh nghiệm của loài người, là tổng hợp những tri

thức về tự nhiên và xã hội tích trữ lại trong quá trình lịch sử⁽²⁰⁾. Tổng kết, khái quát kinh nghiệm thực tiễn chính là sự tích lũy thêm về lượng để bổ sung, hoàn thiện và phát triển thêm độ sâu sắc của lý luận. Người lưu ý, bất kỳ công việc gì thành công hoặc thất bại cũng cần phải nghiên cứu đến cội rễ, phân tích rõ ràng rồi kết luận. Kết luận đó sẽ là chìa khóa phát triển công việc và để giúp cho cán bộ phát triển. Việc nghiên cứu, tổng kết thực tiễn giúp có những căn cứ khoa học, từ đó xây dựng những tiêu chí, quy định, quy trình công tác cán bộ phù hợp cho từng giai đoạn phát triển của đất nước; góp phần ngăn ngừa sự áp đặt, giáo điều, chủ quan trong công tác cán bộ; là cách để kiểm chứng tính đúng sai, sự phù hợp của các quyết sách cán bộ trước đó, trên cơ sở đó xây dựng các luận cứ khoa học cho những chính sách tiếp theo góp phần làm cho công tác xây dựng Đảng có hiệu quả và thiết thực hơn.

Bốn là, phải quyết liệt, trách nhiệm, coi việc học hỏi, vận dụng tư tưởng của Người đó là việc quan trọng của Đảng, của Tổ quốc, dân tộc

Công tác cán bộ là vấn đề khó, trong quá trình thực hiện dễ nảy sinh tiêu cực. Vì vậy, cấp ủy các cấp, nhất là người lãnh đạo của cơ quan, đơn vị phải quán triệt sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, nhất là những nội dung trong tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc”; phải kiên quyết đấu tranh và xử lý nghiêm các hiện tượng tiêu cực trong đánh giá, sử dụng cán bộ theo đúng quan điểm của Đảng, xử lý nghiêm những trường hợp chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ...; thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý theo quy hoạch ở các ngành, các cấp; khắc phục tư tưởng cục bộ... Thực hiện tốt vấn đề này sẽ tạo động lực để những cán bộ có phẩm chất và năng lực thực sự cống hiến hết mình cho sự nghiệp cách mạng.

Rút kinh nghiệm sâu sắc những sự việc đã xảy ra trong công tác cán bộ, Hội nghị Trung

ương 7 (khóa XII) xác định: cần đổi mới cách tuyển chọn, đánh giá, quy hoạch và luân chuyển cán bộ để có nguồn cán bộ dồi dào, tài năng, nhất là cán bộ trẻ. Cần hoàn thiện cơ chế, đẩy mạnh thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ có triển vọng để đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, tạo nguồn cán bộ kế cận lâu dài, chất lượng cho cách mạng... Đồng thời, quan tâm nâng cao chất lượng, có chính sách ưu đãi để xây dựng, sử dụng đội ngũ các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành trên những lĩnh vực trọng điểm, có thế mạnh, đạt trình độ ngang tầm khu vực và thế giới,... Đó là, những chủ trương đúng đắn, các cấp các ngành ở trung ương và địa phương, đặc biệt là các cán bộ chủ chốt cần triển khai nghiêm túc và tích cực, có như vậy nghị quyết của Đảng mới đi vào cuộc sống và nhân dân mới có những cán bộ, lãnh đạo trí tuệ, tâm đức để lãnh đạo dẫn bước làm nên những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử của công cuộc đổi mới, phát triển đất nước.

Tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” của Hồ Chí Minh mặc dù ra đời đã hơn nửa thế kỷ, nhưng nhiều nội dung, tư tưởng trong tác phẩm đến nay vẫn còn nguyên giá trị. Thường xuyên học tập tư tưởng, đạo đức, phong cách của Hồ Chí Minh; quán triệt sâu sắc công tác cán bộ, nhất là những nội dung trong tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” có ý nghĩa rất quan trọng trong giai đoạn hiện nay, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ cách mạng trong tình hình mới./.

(1), (2), (5), (6), (7), (8), (9), (10), (11), (12), (13), (14), (15), (16), (17), (18), (19) XYZ, *Sửa đổi lối làm việc*, Nxb. CTQG, tr.63, 70, 75, 10, 74, 63, 40, 60, 62, 21, 72,73, 63, 64, 71.

(3) Báo cáo sơ kết công tác cải cách hành chính giai đoạn 2011 - 2015 của Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ, tr. 41.

(4) Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. CTQG, tr.173 - 174, 261, tr.262.

(20) Hồ Chí Minh (2011), *Sđd*, T.4, tr. 64-65.