

# CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

PGS, TS NGUYỄN THỊ KIM DUNG

*Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

**Tóm tắt:** Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Công tác cán bộ là khâu then chốt của công tác xây dựng Đảng. Đánh giá cán bộ có vị trí, vai trò hết sức quan trọng, có đánh giá đúng mới biết cán bộ tốt, cán bộ kém, mới biết cán bộ có tài, có đức, từ đó mới có thể bố trí, sử dụng đúng cán bộ, hạn chế được những thiếu sót, sai lầm trong công tác cán bộ. Trong công cuộc đổi mới hiện nay, Đảng hết sức chú trọng công tác cán bộ, đổi mới công tác đánh giá cán bộ, xây dựng các giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

**Từ khóa:** Hồ Chí Minh; cán bộ; đánh giá cán bộ

**1** Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh coi cán bộ “là cái gốc của mọi công việc”<sup>1</sup>, “muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”<sup>2</sup>. Không có đội ngũ cán bộ tốt, thì dù đường lối, chính sách đúng, công việc cũng không trôi chảy và không thể thực hiện thành công trong cuộc sống. “Khi đã có chính sách đúng, thì sự thành công hoặc thất bại của chính sách đó là do nơi cách tổ chức công việc, nơi lựa chọn cán bộ và do nơi kiểm tra. Nếu ba điều ấy sơ sài thì chính sách đúng mấy cũng vô ích”<sup>3</sup>.

Hồ Chí Minh cho rằng, “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”<sup>4</sup>. Cán bộ là cầu nối giữa Đảng, Chính phủ với quần chúng, họ không chỉ là người truyền đạt đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước tới quần chúng, mà còn là người tổ chức quần chúng

thực hiện, biến đường lối, chính sách thành hiện thực. Đồng thời, cán bộ nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của quần chúng để phản ánh với Đảng, Nhà nước, giúp cho Đảng, Nhà nước hoàn thiện đường lối, chính sách cho phù hợp với thực tiễn, phù hợp với nguyện vọng của quần chúng. 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”<sup>5</sup>.

Để có đội ngũ cán bộ tốt cho Đảng, theo Hồ Chí Minh khâu đầu tiên của công tác cán bộ là phải đánh giá cán bộ.

Đánh giá cán bộ là sự xác định giá trị chính trị xã hội của cán bộ, đây là khâu hết sức quan trọng, có đánh giá đúng mới biết cán bộ tốt, cán bộ kém, mới biết cán bộ có tài, có đức, từ đó mới có thể bố trí, sử dụng đúng cán bộ, hạn chế được những thiếu sót, sai lầm trong công tác cán bộ. Hồ Chí Minh nói: “Phải biết rõ cán bộ... Biết rõ ràng cán bộ mới có thể cất nhắc cán bộ một cách đúng

mục”<sup>76</sup>. Để biết rõ cán bộ thì phải xem xét, đánh giá cán bộ một cách thật sự khoa học, chu đáo, cẩn trọng. “Kinh nghiệm cho ta biết: mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác thì những người hủ hóa cũng lòi ra”<sup>77</sup>.

Để đánh giá cán bộ đúng, theo Hồ Chí Minh cần phải hiểu biết cán bộ, xem xét cán bộ một cách toàn diện, khách quan, lịch sử và cụ thể.

*Trước hết, phải hiểu biết cán bộ.*

Để hiểu cán bộ, Hồ Chí Minh yêu cầu người đánh giá cán bộ phải hiểu biết chính mình. Người viết: “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”<sup>78</sup>. Người xem xét, đánh giá cán bộ càng ít khuyết điểm, thì cách xem xét cán bộ càng đúng.

Hồ Chí Minh chỉ ra những chứng bệnh cán bộ thường phạm phải khi xem xét, đánh giá cán bộ: *Một là*, tự cao tự đại. Cán bộ mắc chứng bệnh này thường đánh giá thấp và coi thường người khác. Nếu cái gì cũng tự mình cho là nhất, thì thường không biết rõ cán bộ và xem xét sai cán bộ. *Hai là*, ưa người ta nịnh mình. Bệnh này dẫn tới sự sai lệch trong xem xét cán bộ. Một cán bộ năng lực và đạo đức đều kém, chỉ duy một điều là biết xu nịnh, thế là anh ta được xem xét như một cán bộ tốt. *Ba là*, do lòng yêu ghét của mình mà đối với người. Có thể yêu người hợp với mình, hay tăng bốc mình và ghét người chính trực, giỏi hơn mình, dám nói, dám làm. *Bốn là*, đem một cái khuôn khổ nhất định, chật hẹp mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau. Hồ Chí Minh cho rằng, phạm một trong bốn bệnh đó thì cũng như “mắt đã mang kính có màu”, không bao giờ hiểu đúng cán bộ. Do đó, muốn biết rõ cán bộ, trước hết phải sửa những khuyết điểm trên. Minh càng ít khuyết

điểm thì cách xem xét, đánh giá cán bộ càng đúng.

Theo Hồ Chí Minh để hiểu biết cán bộ phải thông qua thái độ của người cán bộ đối với bản thân, đối với mọi người và đối với công việc. Đây là tiêu chí cơ bản để xác định đúng phẩm chất và năng lực của cán bộ, hay nói cách khác là thấy được mặt đức và tài của cán bộ.

Hiểu biết cán bộ thông qua thái độ của cán bộ đối với bản thân. Theo Hồ Chí Minh, người cán bộ phải có bốn đức tính: Cần, kiệm, liêm, chính. Tức là người cán bộ phải siêng năng, chăm chỉ trong công việc, không hoang phí, không bừa bãi, việc gì có lợi cho dân, cho nước thì ra sức làm, sống trong sạch, không tham tiền, tham địa vị, tham danh tiếng, luôn đặt lợi ích của Đảng, của cách mạng lên trên lợi ích cá nhân, hết lòng, hết sức phục vụ Đảng, phục vụ Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Hồ Chí Minh ví bốn đức cần, kiệm, liêm, chính của người cán bộ như bốn mùa của trời, bốn phương của đất. Thiếu một mùa thì không thành trời, thiếu một phương thì không thành đất, thiếu một đức thì không thành người. Cần, kiệm, liêm, chính là thước đo chất người của mỗi cán bộ. Cán bộ mà suy thoái bốn đức đó, thì ảnh hưởng đến thanh danh của Đảng, đến nhiệm vụ cách mạng.

Hiểu biết cán bộ thông qua thái độ của cán bộ đối với mọi người xung quanh. Hồ Chí Minh cho rằng, người cán bộ phải có thái độ chân thành, thẳng thắn, trung thực, cởi mở, đoàn kết đối với mọi người, sẵn sàng giúp đỡ người khác, luôn hòa mình, gắn bó mật thiết với nhân dân, không nịnh hót người trên, không xem khinh người dưới, không kéo bè, kéo cánh, địa phương cục bộ, cánh hẩu gây mất đoàn kết.

Hiểu biết cán bộ thông qua công việc. Đối với công việc, cán bộ luôn hết lòng, hết sức, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Khi gặp thuận lợi và thành công vẫn bình tĩnh, khiêm tốn, khi gặp khó khăn, gian khổ, không sợ sệt, rụt rè,

lùi bước. Lòng mình chỉ biết vì Đảng, vì dân mà phấn đấu, “lo trước thiên hạ, vui sau thiên hạ”, “mình vì mọi người”.

*Thứ hai, xem xét cán bộ một cách toàn diện, biện chứng, khách quan, lịch sử và cụ thể.*

Hồ Chí Minh cho rằng, trong thế giới cái gì cũng biến hóa, tư tưởng con người cũng biến hóa. Vì vậy, cách đánh giá cán bộ quyết không nên chấp nhất, nó cũng phải biến hóa, không được thành kiến hẹp hòi, mà phải có quan điểm biện chứng, khách quan nhìn nhận theo chiều hướng phát triển. Hồ Chí Minh cho rằng, 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 phải sai lầm. “Quá khứ, hiện tại và tương lai của một người cán bộ không phải luôn luôn giống nhau. 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. 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... Nếu ta không xem xét rõ ràng thì làm đó là cán bộ tốt. Vì vậy, xem xét cán bộ không nên chỉ xem xét ngoài mặt, chỉ xem xét một lúc, một việc, mà phải xét kỹ toàn bộ công việc của họ<sup>9</sup>”. Xem xét cán bộ để hiểu đúng cán bộ, trên cơ sở đó mới sử dụng đúng cán bộ, phát huy năng lực, sở trường của cán bộ trong công việc.

Đánh giá cán bộ phải thông qua hoạt động thực tế, xem người cán bộ đó hoàn thành nhiệm vụ đến đâu, chất lượng hiệu quả ra sao. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Ai mà hay khoe khoang 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 làm 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 có công tác kém một chút cũng là cán bộ tốt<sup>10</sup>”. Theo Hồ Chí Minh, cách tốt nhất để đánh giá đúng cán bộ là để quần chúng nhận xét cán bộ. Người cán bộ lãnh đạo nên lắng nghe ý kiến quần chúng để xem xét, đánh giá cán bộ cho đúng. Có xem xét, đánh giá cán bộ đúng mới cất nhắc, đề bạt đúng cán bộ.

Đánh giá cán bộ phải dựa trên những tiêu chuẩn cụ thể. Cán bộ là những người được Đảng giao một trọng trách, một nhiệm vụ trong một phạm vi, một lĩnh vực cụ thể và chịu trách nhiệm trước Đảng, trước nhân dân nhiệm vụ mình được giao. Hồ Chí Minh chỉ ra những tiêu chuẩn cụ thể của cán bộ: *Thứ nhất*, cán bộ phải có đạo đức cách mạng, không có đạo đức cách mạng làm nền tảng, thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân; *Thứ hai*, cán bộ phải có năng lực công tác, phải biết giải quyết có kết quả công việc mình được giao, được phụ trách, đồng thời phải biết giúp đỡ người khác cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ. Để có năng lực công tác tốt, người cán bộ phải có trình độ nhất định về văn hóa, về lý luận, về chuyên môn nghiệp vụ; *Thứ ba*, cán bộ phải có phong cách làm việc khoa học, đó là phải nêu cao tính Đảng, biết đặt lợi ích của Đảng lên trên hết, trước hết; phải có tác phong quần chúng, luôn gần gũi quần chúng, đi sâu, đi sát quần chúng, khiêm tốn học hỏi dân chúng, lắng nghe ý kiến và tiếp thu ý kiến góp ý của dân chúng; phải có tinh thần trách nhiệm cao, gắn lý luận với thực tiễn, nói đi đôi với làm, gương mẫu trong mọi việc.

Hồ Chí Minh là một mẫu mực công tâm, khách quan, chí công vô tư trong đánh giá cán bộ. Các thế

hệ cán bộ do Người lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng, cất nhắc, sử dụng đã trở thành những tấm gương sáng, luôn tận trung với nước, tận hiếu với dân, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, hết lòng vì công việc, vì sự nghiệp cách mạng của Đảng, của dân tộc, như: Trần Phú, Lê Hồng Phong, Nguyễn Thị Minh Khai, Võ Nguyên Giáp, Trường-Chinh, Lê Duẩn, Phạm Văn Đồng, Nguyễn Chí Thanh...

**2** Trong thời kỳ đổi mới đất nước, Đảng đã ban hành nhiều nghị quyết về công tác cán bộ đáng chú ý là các văn bản như: NQTƯ 3 khóa VIII (6-1997) về “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; Nghị quyết số 42-NQ/TW (11-2004) của Bộ Chính trị về “Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; Kết luận số 37-KL/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa X về “Tiếp tục đẩy mạnh chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; Kết luận số 24-KL/TW (6-2012) của Bộ Chính trị về “Đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo”; Kết luận số 12-KL/TW của Bộ Chính trị (3-2017) về “Sửa đổi, bổ sung một số nội dung quy định về công tác cán bộ”...

Công tác cán bộ của Đảng luôn bám sát nhiệm vụ chính trị và yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ mới. Nội dung, phương pháp, cách thức có nhiều đổi mới trong từng khâu, từng việc.

Trong thực hiện công tác cán bộ đã gắn kết chặt chẽ giữa các khâu, từ xem xét đánh giá cán bộ đến đào tạo bồi dưỡng, cất nhắc, sử dụng cán bộ và đã đạt hiệu quả trong thực tiễn. Trong công tác đánh giá cán bộ đã thực hiện công khai, khách quan, đã lấy hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ chính trị làm thước đo phẩm chất và năng lực của cán bộ. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý căn cứ vào hiệu quả công việc, khả năng đoàn kết, quy tụ, phát huy sức mạnh của tập thể để hoàn thành nhiệm vụ, tinh thần trách nhiệm, tính tiên

**Hồ Chí Minh cho rằng đánh giá cán bộ là khâu hết sức quan trọng, có đánh giá đúng mới có thể bố trí, sử dụng đúng cán bộ, hạn chế được những thiếu sót, sai lầm trong công tác cán bộ. 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. Quan điểm đúng đắn của Người về đánh giá cán bộ vẫn còn nguyên giá trị trong giai đoạn hiện nay.**

phong gương mẫu trong công việc để đánh giá. Tuy nhiên, “việc đổi mới công tác cán bộ chưa có đột phá lớn. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất, chưa có những tiêu chí cụ thể và giải pháp khoa học để khắc phục”<sup>11</sup>. Do vậy, tình trạng suy thoái về chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, quan liêu tham nhũng, lãng phí, thiếu trách nhiệm vẫn đang diễn ra trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên; vẫn còn tình trạng chạy chức chạy

quyền, chạy tuổi, chạy bằng cấp... Điều đó, làm suy giảm lòng tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chế độ. Vì vậy, tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng hiệu quả của công tác cán bộ, nhất là khâu đánh giá cán bộ đang là yêu cầu cấp thiết trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước hiện nay.

Nhận thức rõ vai trò, vị trí của công tác cán bộ, Đại hội XII (2016) của Đảng khẳng định: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, đủ năng lực và phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ”<sup>12</sup>, và nhấn mạnh: “Tiếp tục

ban hành và thực hiện các quy định, quy chế, cơ chế trong công tác cán bộ bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ và chặt chẽ giữa các khâu, liên thông giữa các cấp; trong đó có quy chế về việc đánh giá đúng đắn, khách quan đối với cán bộ, để có cơ sở xử dụng, bố trí cán bộ”<sup>13</sup>. HNTU 7 khoá XII (5-2018) của Đảng đã ra Nghị quyết 26-NQ/TW 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”. Nghị quyết nêu 5 quan điểm chỉ đạo, 2 trọng tâm, 5 đột phá và 8 nhóm giải pháp về xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Đảng khẳng định: Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Thường xuyên đổi mới công tác cán bộ phù hợp với tình hình thực tiễn. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược có phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ. Tiếp tục đổi mới đồng bộ công tác cán bộ, trong đó khâu đột phá là công tác đánh giá cán bộ. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm thông qua khảo sát, công khai lấy kết quả và so sánh đối chiếu với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị<sup>14</sup>.

Vận dụng quan điểm Hồ Chí Minh, công tác đánh giá cán bộ hiện nay cần lưu ý một số nội dung: cơ quan có thẩm quyền, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, người được tham gia đánh giá phải có trình độ hiểu biết, khả năng nhận biết cán bộ về trình độ, về năng lực, về phẩm chất đạo đức và hướng phát triển của cán bộ; cán bộ được phân công làm công tác đánh giá cán bộ phải thật

sự công tâm, khách quan, nghiêm minh, có khả năng phân biệt được cán bộ chính trực, hết lòng vì công việc, với cán bộ cơ hội, xu nịnh “phải sáng suốt mới không bị bọn vu vơ bao vây”; đổi mới phương thức tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ trong Đảng, lựa chọn những cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức tốt, năng động, dám nghĩ dám làm, dám chịu trách nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, đặc biệt là vị trí đứng đầu; kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền; có cơ chế, chính sách tạo nguồn cán bộ, phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài. Trong công tác cán bộ, việc sử dụng nhân tài ngoài Đảng đã được ghi trong nghị quyết của Đảng, nhưng đến nay vẫn chưa được chú trọng.

Đánh giá cán bộ là khâu cần thiết, có ý nghĩa trong của công tác cán bộ của Đảng. Kết quả đánh giá cán bộ là căn cứ quan trọng để tiến hành quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ. Thực hiện đúng công tác đánh giá cán bộ sẽ bảo đảm việc phát triển đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất cách mạng, đủ tài và đức lãnh đạo thành công sự nghiệp cách mạng Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH, hội nhập quốc tế.

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. *Hồ Chí Minh Toàn tập*, Nxb CTQG, H, 2011, T. 5, tr. 309, 280, 336, 309, 313, 314-321, 314, 316, 317, 314-315

11, 12, 13. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, H, 2016, tr.194, 207, 206

14. Xem Đảng Cộng sản Việt Nam: *Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khoá XII*, H, 2018, nguồn: <http://thuvienphapluat.vn>.