

VẬN DỤNG CHỈ DẪN CỦA HỒ CHÍ MINH VỀ “HIỂU BIẾT CÁN BỘ” TRONG CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ HIỆN NAY

THS PHẠM TẮT THẮNG*

Xây dựng đội ngũ cán bộ vừa có trình độ chuyên môn, vừa có đạo đức cách mạng luôn là vấn đề cực kỳ quan trọng, giữ vị trí quyết định trong hệ thống quan điểm, tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về xây dựng Đảng và trong thực tiễn lãnh đạo cách mạng, bởi vì theo Người “Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”¹. Hồ Chí Minh đề cập nhiều nội dung của công tác cán bộ như huấn luyện cán bộ; dạy cán bộ, dùng cán bộ; lựa chọn cán bộ; ... trong đó, việc đánh giá cán bộ được Người chỉ dẫn rất căn kẽ như: hiểu biết cán bộ, xem xét cán bộ, nhận xét cán bộ, ... Dù dùng với thuật ngữ nào thì vẫn phản ánh bản chất của công tác đánh giá cán bộ.

Trong công tác cán bộ của Đảng. Người yêu cầu phải “Hiểu biết cán bộ”², “phải biết rõ cán bộ”³ thì mới có thể đào tạo, rèn luyện, cất nhắc cán bộ đúng được. Người cho rằng: đánh giá cán bộ là xác định đúng ai tốt, ai xấu, mặt nào mạnh, mặt nào yếu; khả năng công tác của họ thế nào để từ đó bố trí, sử dụng cho đúng người, đúng việc.

Đánh giá, nhận xét cán bộ là việc làm quan trọng và phải được tiến hành thường xuyên, đánh giá không có mục đích tự thân mà đánh giá cán bộ có những tác dụng to lớn nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thực sự có



Chủ tịch Hồ Chí Minh tham Hội nghị cán bộ Công đoàn cơ sở toàn miền Bắc (13-8-1962)

đức, có tài. Đánh giá đúng cán bộ giúp cho việc bố trí, sử dụng cán bộ hiệu quả, phát huy tốt sở trường, tránh sở đoản của từng người như cần tránh việc sử dụng cán bộ theo kiểu “thợ rèn thì bảo đi đóng tù, thợ mộc thì bảo đi rèn dao.

* Học viện Xây dựng Đảng

Thành thử hai người đều lúng túng”⁴. Hồ Chí Minh kết luận: “Biết rõ ràng cán bộ, mới có thể cất nhắc cán bộ một cách đúng mực”⁵.

Công việc cách mạng vô cùng đa dạng, phức tạp với những yêu cầu, đòi hỏi khác nhau tùy từng thời kỳ, tùy từng ngành, địa phương, mà mỗi người cán bộ chỉ được đào tạo, huấn luyện một hoặc một số lĩnh vực. Do đó, đánh giá đúng cán bộ để có kế hoạch rèn luyện, bồi dưỡng; khắc phục những hạn chế, yếu kém của họ giúp họ tiến bộ. “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”⁶.

Mặt khác, đánh giá cán bộ một cách nghiêm túc, khách quan thành nền nếp góp phần phát hiện những nhân tài, thu hút những người có đủ tài đức tham gia bộ máy nhà nước góp phần xây dựng đất nước, đồng thời, loại bỏ những cán bộ suy thoái, biến chất khỏi bộ máy công quyền. “Kinh nghiệm cho ta biết: mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác những người hủ hoá cũng lòi ra”⁷.

Là người thẩm nhân chủ nghĩa duy vật biện chứng, Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu trong đánh giá cán bộ phải vận dụng đúng phép biện chứng, quan điểm toàn diện, lịch sử - cụ thể và phát triển, việc xem xét cán bộ phải đặt trong điều kiện xã hội luôn vận động, biến đổi, kể cả tư duy. Người khẳng định: “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”⁸.

Đánh giá, xem xét cán bộ không chỉ nhìn nhận công việc bề nổi mà thông qua cách ứng xử, xử lý công việc trong khoảng thời gian nhất

định để hiểu tầng sâu bản chất của người cán bộ đó về bản lĩnh, nhân cách, năng lực, gắn với các mối quan hệ cụ thể. Người nhấn mạnh: “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”⁹. Hồ Chí Minh luôn đặt cán bộ trong sự vận động, chịu tác động của nhiều yếu tố, với cách nhìn nhân văn và không định kiến: “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 sai lầm? Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau”¹⁰.

Trong việc dùng người, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất chú ý đến tính nhất quán, kiên định và uy tín của người cán bộ trước đồng chí, đồng nghiệp, quần chúng, coi đây như là những căn cứ để xem xét cán bộ, đồng thời là nguyên tắc trong lựa chọn, đề bạt cán bộ: “Trước khi cất nhắc cán bộ, phải nhận xét rõ ràng. Chẳng những xem xét công tác của họ, mà còn phải xét cách sinh hoạt của họ. Chẳng những xem xét cách viết, cách nói của họ, mà còn phải xem xét việc làm của họ có đúng với lời nói, bài viết của họ hay không. Chẳng những xem xét họ đối với ta thế nào, mà còn phải xem xét họ đối với người khác thế nào. Ta nhận họ tốt, còn phải xét số nhiều đồng chí có nhận họ tốt hay không. Phải biết ưu điểm của họ, mà cũng phải biết khuyết điểm của họ, không nên chỉ xem công việc của họ trong một lúc, mà phải xem cả công việc của họ từ trước đến nay”¹¹.

Về phương pháp đánh giá cán bộ, Người chỉ dẫn rất cụ thể cách thức nhận biết cán bộ tốt, cán bộ xấu, trong đó, Người rất chú ý đến hiệu quả công việc thực tế, đồng thời nhắc

nhờ những người có trách nhiệm đánh giá cán bộ phải tinh táo trước những "tiểu xảo" của một số cán bộ: "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."

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 thế nào, lòng họ cũng không đổi, những người như thế, dù công tác kém một chút cũng là cán bộ tốt¹².

Để có thể đánh giá đúng cán bộ, theo Người phải lấy tiêu chuẩn để xem xét. Một người cán bộ tốt phải là người có đủ đức và tài, Hồ Chí Minh chỉ rõ: đức là đạo đức cách mạng, là cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; tài là khả năng hành động, làm việc mang lại hiệu quả cao; đức - tài nằm trong thể thống nhất với nhau, hoà quyện, đan xen, gắn kết với nhau, trong đó đức là gốc.

Quan điểm quần chúng là một đòi hỏi, đồng thời là một biện pháp để khắc phục bệnh chủ quan, phiến diện, vụ lợi... trong đánh giá cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu phải biết lắng nghe ý kiến của nhân dân, dựa vào dân, phát huy vai trò làm chủ của nhân dân sẽ biết rõ bản chất của người cán bộ và lựa chọn được những người xứng đáng. "Khi cất nhắc một cán bộ, cần phải xét rõ người đó có gần gũi quần chúng, có được quần chúng tin cậy và mến phục không"¹³.

Công tác cán bộ là mặt công tác quan trọng, có ý nghĩa quyết định đến thắng lợi của tiến trình cách mạng. Vì vậy, Chủ tịch Hồ Chí

Minh quan niệm trách nhiệm đánh giá cán bộ trước hết thuộc về Đảng. Người yêu cầu "Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu"¹⁴. Đảng thông qua các tổ chức đảng, các cấp uỷ đảng và đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của mình để tiến hành việc đánh giá, xem xét từng cán bộ. Để đánh giá đúng cán bộ, chủ thể đánh giá phải là người đủ tư cách, có trách nhiệm, có "tâm" và có "tầm". Người nêu ra yêu cầu nghiêm khắc rằng: "Muốn biết rõ cán bộ, muốn đối đãi một cách đúng đắn các hạng người, trước hết phải sửa chữa những khuyết điểm của mình. Mình càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng"¹⁵.

Người làm công tác tổ chức cán bộ đòi hỏi phải thận trọng, tỷ mỉ và đặc biệt là phải "tự biết mình". Chủ tịch Hồ Chí Minh lý giải: "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"¹⁶.

Những "chứng bệnh" thường hay gặp ở người tiến hành đánh giá cán bộ, làm cho kết quả xem xét cán bộ thiếu chính xác, thiếu khách quan, công bằng, dẫn đến việc cất nhắc cán bộ không đúng đắn:

1. Tự cao tự đại,
2. Ưu người ta nịnh mình,
3. Do lòng yêu, ghét của mình mà đối với người,
4. Đem một cái khuôn khổ nhất định, chật hẹp mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau"¹⁷.

Đánh giá, xem xét cán bộ chịu tác động rất lớn của những yếu tố chủ quan, nếu như chủ thể không tuân thủ nghiêm các quy định của Đảng, thiếu đi cái "tâm" trong sáng thì không

chỉ ảnh hưởng xấu đến tổ chức, cơ quan đó, mà còn làm mất uy tín của Đảng, có hại cho đất nước, Người phân tích: "Cắt nhắc cán bộ phải vì công tác, tài năng, vì cổ động cho đồng chí khác thêm hăng hái. Như thế, công việc nhất định chạy. Nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang, nhất định không ai phục, mà gây nên mối lôi thôi trong Đảng. Như thế là có tội với Đảng, có tội với đồng bào"¹⁸.

Đánh giá cán bộ là hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng, phát huy cao nhất năng lực, phẩm chất, khắc phục, sửa chữa những hạn chế, bất cập của từng cán bộ. Do đó, đòi hỏi chủ thể đánh giá phải có lòng khoan dung, độ lượng, Người căn dặn: "Người ở đời, ai cũng có chỗ tốt và chỗ xấu. Ta phải khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ"¹⁹.

Từ đó, Người nêu 5 vấn đề như là 5 tiêu chuẩn của người cán bộ lãnh đạo để có thể đánh giá đúng về người khác giúp cho sử dụng cán bộ được chính xác:

"- Mình phải độ lượng, vị tha thì mới có thể đối với cán bộ một cách chí công vô tư, không có thành kiến, khiến cán bộ không bị bỏ rơi.

- Phải có tinh thần rộng rãi, mới có thể gần gũi những người mình không ưa.

- Phải có tính chịu khó dạy bảo, mới có thể nâng đỡ những đồng chí còn kém, giúp cho họ tiến bộ.

- Phải sáng suốt, mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây, mà cách xa cán bộ tốt.

- Phải có thái độ vui vẻ, thân mật, các đồng chí mới vui lòng gần gũi mình"²⁰.

Khắc ghi những lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong xem xét, đánh giá cán bộ, Đảng, Nhà nước ta đã cụ thể hoá, thể chế hoá

trong các chủ trương, chính sách, pháp luật và tổ chức thực hiện trong thực tiễn cách mạng đạt kết quả bước đầu góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức về cơ bản có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức, đóng góp vai trò quan trọng trong những thành quả của cách mạng nước ta cả trong cuộc đấu tranh giải phóng dân tộc và công cuộc xây dựng đất nước, nhất là những thành công của công cuộc đổi mới.

Nghị quyết Trung ương 3 (Khoá VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước đã đưa ra những tiêu chuẩn chung với đội ngũ cán bộ và tiêu chuẩn cụ thể đối với từng loại cán bộ như cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang, cán bộ khoa học, chuyên gia, cán bộ quản lý kinh doanh làm căn cứ cho việc đánh giá, nhận xét. Ngày 03-5-1999, Bộ Chính trị ra Quyết định số 50-QĐ/TW ban hành *Quy chế đánh giá cán bộ* với những nội dung rất chi tiết về mục đích, yêu cầu của đánh giá cán bộ; thẩm quyền, trách nhiệm, căn cứ, nội dung đánh giá phù hợp với tình hình mới, trong đó, những nội dung về kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao: khối lượng, chất lượng, hiệu quả công việc trong từng vị trí, từng thời gian; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống: nhận thức, tư tưởng chính trị, việc chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; tinh thần học tập nâng cao trình độ, tính trung thực, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác, tinh thần tự phê bình và phê bình; việc giữ gìn đạo đức và lối sống lành mạnh, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và những biểu hiện tiêu cực khác; đoàn kết, quan hệ trong công tác, tinh thần và thái độ phục vụ nhân dân; chiều hướng và khả năng phát triển của cán bộ...

Tại Hội nghị Trung ương 9 (Khóa X), Đảng ta đã tổng kết 10 năm thực hiện chiến lược cán bộ, thành tựu là “bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ cán bộ; mỗi nhiệm kỳ đổi mới khoảng 30-35% số cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, đoàn thể các cấp, lãnh đạo lực lượng vũ trang; số người có trình độ đại học, cao đẳng trở lên đã đạt gần 3% dân số cả nước”²¹, “Việc đánh giá cán bộ đã được thực hiện theo quy trình, quy chế, công khai theo nguyên tắc tập trung dân chủ”²². Hội nghị yêu cầu phải tiếp tục đẩy mạnh thực hiện chiến lược cán bộ, ngoài những tiêu chuẩn được xác định trong chiến lược cán bộ, cần bổ sung, cụ thể hoá tiêu chuẩn đối với từng đối tượng, từng chức danh cán bộ trong từng loại hình cơ quan, tổ chức, đơn vị. “Về đánh giá cán bộ, phải bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, trung thực, toàn diện và công tâm; lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chính... Coi trọng và phát huy trách nhiệm đánh giá của thủ trưởng, người đứng đầu, người trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ...”²³.

Thế chế hoá chủ trương, nghị quyết của Đảng, Nhà nước đã ban hành *Pháp lệnh cán bộ, công chức*, ngày 26-2-1998; *Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh cán bộ, công chức*, ngày 28-4-2000; *Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh cán bộ, công chức*, ngày 29-4-2003 và *Luật cán bộ, công chức*, ngày 13-11-2008 với những điều khoản cụ thể về tiêu chuẩn đạo đức và văn hoá giao tiếp của cán bộ, công chức, những việc cán bộ, công chức không được làm, làm cơ sở, căn cứ đánh giá. Điều 27, *Luật cán bộ, công chức* ghi rõ: “Đánh giá cán bộ để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ

được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với cán bộ”.

Nhằm phát huy vai trò của nhân dân trong đánh giá cán bộ, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều quy định với những cơ chế cụ thể để nhân dân thực sự tham gia kiểm tra, giám sát cán bộ, đảng viên như Quy định số 76-QĐ/TW của Bộ Chính trị ngày 15 - 6 - 2000 về việc đảng viên đang công tác ở các cơ quan, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp thường xuyên giữ mối liên hệ với chi uỷ, đảng uỷ cơ sở và gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân nơi cư trú; Quy chế về chế độ kiểm tra, giám sát cán bộ; vấn đề lấy ý kiến nhân dân nơi cư trú trước khi bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý...

Đánh giá cán bộ là một khâu khó, nhất là đánh giá cái “tâm”, cái “tâm” và bản lĩnh chính trị. Vì vậy, trong quá trình thực hiện cần bám sát những chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh, vận dụng những phương pháp đánh giá hiện đại để có thể định tính, định lượng những tiêu chí, quy định rõ quyền hạn và trách nhiệm của cá nhân, tổ chức tiến hành đánh giá. Đồng thời, thực sự coi trọng những ý kiến tham gia đánh giá của nhân dân, thì công tác đánh giá cán bộ nhất định sẽ thu được kết quả tốt, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức thực sự là công bộc của dân, có trình độ, năng lực và phẩm chất đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ cách mạng trong tình hình mới.

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20. *Hồ Chí Minh Toàn tập*, CTQG, H, 2000, T.5, tr. 273, 277, 274, 274, 282, 274, 274, 278, 278, 281-282, 278, 274, 273, 278, 277, 277, 281, 279, 279

21, 22, 23. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Khóa X*, CTQG, H, 2009, tr. 197, 212, 245-246.