

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

*Đặng Minh Tuấn**
*Nguyễn Thị Thuý***

Trong mọi vấn đề của đời sống xã hội, từ việc xây dựng Đảng, phát triển kiện toàn bộ máy nhà nước tới việc xây dựng nâng cao hiệu quả hệ thống pháp luật, Hồ Chí Minh rất coi trọng vai trò của con người, đặc biệt người cán bộ. Người từng nói: “Con người là vốn quý nhất, là lực lượng to lớn nhất”¹, “muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém”². Vì vậy, trong hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh, Người đã có những tư tưởng sâu sắc, toàn diện về người cán bộ, đó là phẩm chất tiêu chuẩn người cán bộ, công tác cán bộ, người cán bộ trong Đảng, trong bộ máy nhà nước, trong hệ thống pháp luật... Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi muốn đề cập một số nội dung căn bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và một số vấn đề đặt ra trong giai đoạn hiện nay.

I. TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ - NHỮNG NỘI DUNG CĂN BẢN

Hiểu và đánh giá đúng cán bộ

Hiểu và đánh giá đúng cán bộ là yêu cầu xuất phát để tiến hành các công việc khác trong công tác cán bộ. Con người ai cũng có chỗ mạnh chỗ yếu, là người lãnh đạo-người trực tiếp làm công tác cán bộ phải hiểu và đánh giá đúng cán bộ để khéo nâng chỗ tốt, khéo sửa chỗ xấu, phát huy những mặt mạnh, hạn chế mặt yếu của người cán bộ. Nếu không đánh giá đúng cán bộ thì rất khó

trong việc đề bạt, phát huy khả năng của cán bộ.

Hồ Chí Minh cho rằng, hiểu và đánh giá đúng cán bộ không phải là việc dễ dàng. Muốn hiểu và đánh giá đúng cán bộ phải có những chuẩn mực phù hợp với từng thời kỳ, từng địa phương, từng lĩnh vực... Trong đánh giá cán bộ phải hoàn toàn công minh, khách quan. Việc xem xét cán bộ không thể là việc làm tùy tiện, qua loa. Người quan niệm: “Xem xét cán bộ, không chỉ xem xét ngoài mặt mà còn phải xem xét tính chất của họ. Không chỉ xem xét một việc, một lúc mà phải xem cả lịch sử hoàn cảnh công việc của họ”³.

Để hiểu và đánh giá đúng cán bộ, người lãnh đạo không chỉ phải có tầm hiểu biết, nắm vững yêu cầu của tổ chức của Đảng mà còn phải công tâm và có lòng yêu thương cán bộ.

Khéo dùng cán bộ

Hồ Chí Minh cho rằng, con người không phải là thánh, không phải ai cũng toàn diện, thông thạo, giỏi giang mọi lĩnh vực, mà “Người đời ai cũng có chỗ hay, chỗ dở”, vì vậy trong công tác cán bộ phải biết đặt đúng người đúng việc, “Ta phải dùng chỗ hay của người và giúp người chữa chỗ dở”⁴, có thể mới phát huy được năng lực người cán bộ. Nếu không biết dùng cán bộ sẽ dẫn đến hỏng việc, thậm chí làm tiêu diệt năng lực người cán bộ đó.

Hồ Chí Minh đã phê phán những sai lầm trong việc dùng cán bộ. Người nói: “Không

* ** Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

¹ Xem: *Hồ Chí Minh toàn tập*, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996, t10, tr310.

² Xem: *Hồ Chí Minh toàn tập*, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996, t10, tr273.

³ Xem: Hồ Chí Minh, *Bàn về nhà nước và pháp luật*, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, 2000.

⁴ Xem: *Hồ Chí Minh toàn tập*, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, t5, tr 72.

biết tùy tài mà dùng người... thợ rèn thì bảo đi đóng tủ, thợ mộc thì bảo đi rèn dao. Thành thử cả hai người đều lúng túng. Nếu biết tùy tài mà dùng thì cả hai người đều thành công”⁵. Đồng thời, Người cũng chỉ ra những chứng bệnh mà khi dùng cán bộ nhiều người đã vấp phải: Ham dùng người bà con, anh em, quen biết, bầu bạn; ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình mà ghét những người chính trực; ham dùng những người tính tình hợp với mình mà tránh những người tính tình không hợp với mình.

Theo quan điểm Hồ Chí Minh, muốn dùng cán bộ đúng đòi hỏi người làm công tác cán bộ phải có lòng độ lượng vĩ đại, đối xử với cán bộ một cách chí công vô tư, không thành kiến; phải có tinh thần rộng rãi mới có thể gần gũi với cán bộ, đặc biệt với những người mình không ưa; phải có tính chịu khó, nâng đỡ những người còn yếu kém, phải có thái độ thân mật, vui vẻ... Người cũng chỉ ra những việc cần làm để cán bộ yên tâm, vui thú làm việc: Khiến cho cán bộ cả gan nói, cả gan đề ra ý kiến; khiến cho cán bộ có gan phụ trách, có gan làm việc; không nên tự tôn, tự đại mà phải nghe, phải hỏi ý kiến cấp dưới.

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, khéo dùng cán bộ còn ở chỗ biết kết hợp cán bộ trẻ và cán bộ già. Hồ Chí Minh đã chỉ ra những ưu điểm của cán bộ già mà nổi bật nhất là trung thành với cách mạng, có nhiều kinh nghiệm; ưu điểm của cán bộ trẻ, nổi bật là có sức khỏe, hăng hái. Người cũng chỉ ra nhược điểm của cán bộ già, chủ yếu là sức khỏe yếu, nhiều người còn giữ tư tưởng cũ, bảo thủ, thiếu tin tưởng vào lớp trẻ, nhược điểm của cán bộ trẻ, chủ yếu là ít kinh nghiệm. Để phát huy ưu điểm, hạn chế nhược điểm của hai loại cán bộ này, cần phải biết kết hợp họ với nhau, bố trí sao cho họ có thể đoàn kết, bổ sung, giúp nhau cùng hoàn thành tốt công việc.

Người cũng yêu cầu phải biết kết hợp cán bộ tại chỗ và cán bộ do trên điều về. Hồ Chí Minh đã nói, tốt nhất là xây dựng đội ngũ cán bộ tại chỗ. Nếu thiếu cán bộ tại chỗ hoặc cán bộ tại chỗ không đáp ứng được yêu cầu công tác, thì trên sẽ điều cán bộ về, cần phải kết hợp chặt chẽ hai loại cán bộ này với nhau tạo thành một khối thống nhất trong đội ngũ cán bộ. Cán bộ tại chỗ phải tạo mọi điều kiện cho cán bộ được điều về, cán bộ được điều về phải giúp đỡ cán bộ tại chỗ nâng cao năng lực, phương pháp làm việc để mang lại hiệu quả cao trong công việc, tạo nên một bộ máy năng động, linh hoạt.

Hồ Chí Minh luôn chú ý việc chăm lo, bồi dưỡng thế hệ cán bộ cách mạng cho đời sau. Điều này thể hiện tầm nhìn chiến lược của Người. Hồ Chí Minh từng nói: Theo luật tự nhiên già thì phải yếu, yếu thì phải chết. Vì vậy, cần phải có cán bộ mới thế vào để đảm nhiệm công việc của Đảng, của nhà nước. Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải mang tính liên tục.

Ngay từ năm 1925, khi trực tiếp tuyên truyền tổ chức lực lượng cách mạng, Hồ Chí Minh đã tập trung chú ý bồi dưỡng thanh niên, đưa họ vào trận tuyến chiến đấu trở thành lực lượng nòng cốt của cách mạng. Sau khi nước nhà giành được độc lập, trước nhiệm vụ kháng chiến kiến quốc, trong thư gửi thanh niên, Người viết: “Thanh niên là người chủ tương lai của nước nhà... Nước nhà thịnh hay suy, yếu hay mạnh một phần lớn là do các thanh niên”⁶. Quan tâm, bồi dưỡng thế hệ trẻ là việc làm thường xuyên của Hồ Chí Minh. Trong “Di chúc” của mình, Người căn dặn: Bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau là một việc rất quan trọng và cần thiết. Với thanh niên, Đảng phải chăm lo giáo dục đạo đức cách mạng cho họ, đào tạo họ thành những người vừa “hồng” vừa “chuyên”.

⁵ Xem: *Hồ Chí Minh toàn tập*, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, T5, tr274.

⁶ Xem: *Hồ Chí Minh toàn tập*, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, t5, tr185.

Trong sử dụng cán bộ, Hồ Chí Minh rất chú ý đến cán bộ nữ. Trước hết, Người luôn đặt vấn đề giải phóng người phụ nữ và đòi hỏi quyền bình đẳng của phụ nữ trong xã hội. Hồ Chí Minh hết sức quan tâm đến việc bồi dưỡng, đào tạo và đề bạt người phụ nữ vào các cương vị trong Đảng, trong chính quyền, trong các ngành kinh tế xã hội. Người đã nói: “Chính phủ và nhân dân ta rất coi trọng vai trò của người phụ nữ và đó cũng là thắng lợi của nhân dân ta”⁷. Trước đây, trong xã hội phong kiến vai trò của người phụ nữ bị hạ thấp. Họ rất hiếm khi được đảm nhận những trọng trách trong xã hội. Nhưng thời đại Hồ Chí Minh là thời đại mới, nhà nước mà nhân dân ta xây dựng nên dưới sự lãnh đạo của Người là nhà nước kiểu mới. Vì vậy, Hồ Chí Minh đòi hỏi cần nhìn nhận vai trò, vị trí người phụ nữ dưới con mắt mới. Người đã phê phán thái độ hẹp hòi thành kiến của một số cán bộ trong việc đào tạo, đề bạt cán bộ nữ và Người cũng phê phán việc xem thường đạo đức, tài năng cán bộ nữ hoặc nhìn nhận đức tài người phụ nữ một cách phiến diện, đó là việc giữ đôi mắt cũ để nhìn con người mới, cuộc đời mới. Hồ Chí Minh đặt ra yêu cầu nhìn nhận đúng đắn vai trò người phụ nữ để tạo điều kiện cho họ phát huy khả năng, đóng góp cho đất nước. Tư tưởng đó của người thể hiện cái nhìn sâu sắc, toàn diện, thấm đượm tính nhân văn.

Chú trọng việc “Chiêu hiền đãi sĩ”, “cầu người hiền tài”, “có gan cất nhắc cán bộ”

Đây cũng là vấn đề Hồ Chí Minh rất quan tâm trong công tác cán bộ. “Chiêu hiền đãi sĩ”, “cầu người hiền tài”, “có gan cất nhắc cán bộ” trong tư tưởng của Người có nghĩa là phải biết khuyến khích những người có đức, có tài để đào tạo, bồi dưỡng, nâng đỡ và cất nhắc họ, tạo điều kiện để người cán bộ phát huy hết khả năng của mình.

Hồ Chí Minh đã có cách ứng xử linh hoạt trong việc khuyến khích tài năng, và sử dụng đề bạt cán bộ. Việc cất nhắc cán bộ không thể bừa bãi được, là người cán bộ phải biết nhìn người, khuyến khích những người có tài, có đức. Người từng nói, cất nhắc cán bộ phải vì công tác, tài năng. Trong cất nhắc cán bộ Người lưu ý, tránh “rụt rè”, “quá khắt khe” cũng như tránh “vội vàng”, thiếu nghiên cứu. Người yêu cầu, phải xem xét kỹ trước khi đề bạt cán bộ, sau khi đề bạt phải bồi dưỡng kiểm tra, giúp đỡ để người cán bộ hoàn thành nhiệm vụ được giao. Người nhắc nhở: “Cất nhắc cán bộ phải hết sức tránh lối “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”⁸, “Một cán bộ bị nhắc lên thả xuống ba lần như thế là hỏng cả đời”.

Đào tạo cán bộ.

Hồ Chí Minh đánh giá rất cao vai trò người cán bộ. Người nói: “Công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” và “có người cán bộ tốt việc gì cũng xong”⁹. Vì vậy, việc đào tạo huấn luyện cán bộ được Hồ Chí Minh rất quan tâm. Có đào tạo được cán bộ thì công việc mới tiến triển tốt đẹp, Đảng mới thành công, nhà nước mới vững mạnh. Còn nếu không đào tạo được cán bộ hoặc “Đào tạo một mớ cán bộ nhát gan, dễ bảo”, “Đạp đi, hò đứng” thì như thế là một việc thất bại cho Đảng.

Hồ Chí Minh cho rằng, đào tạo cán bộ không phải việc dễ mà thường rất tốn kém và mất thời gian nhưng “không nên bủn xỉn về các khoản chi tiêu trong việc huấn luyện” bởi “huấn luyện cán bộ là việc gốc của Đảng”¹⁰. Đào tạo huấn luyện cán bộ không

⁸ Xem: *Hồ Chí Minh toàn tập*, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, tr5, tr 282.

⁹ Xem: *Hồ Chí Minh toàn tập*, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, tr 242.

¹⁰ Xem: TS Thang Văn Phúc (chủ biên), *Đạo đức, phong cách, lễ lối làm việc của cán bộ công chức theo*

⁷ Xem: *Hồ Chí Minh với sự nghiệp giải phóng phụ nữ*, Nxb Sự Thật, Hà Nội, 1970, tr 41.

phải chỉ là công việc của các cơ quan chức năng mà trước hết là nhiệm vụ của mọi cơ quan và mỗi người lãnh đạo. Việc nâng cao trình độ, năng lực cán bộ là việc làm liên tục và đào tạo phải mang tính toàn diện vừa lý luận vừa thực tiễn. Cần chú ý các hình thức đào tạo khác nhau và phải hết sức cụ thể, phải căn cứ vào đặc điểm, yêu cầu của nghề nghiệp, trình độ cán bộ để đào tạo cho hợp lý, thiết thực. Nếu không chú ý các hình thức đào tạo hoặc đào tạo phiến diện, không thiết thực sẽ làm hạn chế năng lực người cán bộ. Trong đào tạo, Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh việc đào tạo lý luận cho cán bộ, đảng viên. Người đánh giá cao vai trò của lý luận, Người nói: “Lý luận như kim chỉ nam, nó chỉ phương hướng cho chúng ta trong công việc thực tế”, “Có kinh nghiệm mà không có lý luận như một mắt sáng một mắt mờ”. Đồng thời, Người phê phán những biểu hiện sai lầm trong cách học lý luận, học lý luận không phải chỉ ở sự cố gắng xem nhiều sách, thu thập nhiều kiến thức, nếu chỉ chùng ăy thì đó chỉ là lý luận suông và lý luận ấy không thể làm được gì cả.

Đổi mới cán bộ

Trong công tác cán bộ, cùng với việc đào tạo huấn luyện cán bộ, Hồ Chí Minh còn chú ý đến đổi mới cán bộ, bởi đổi mới cán bộ là yêu cầu của cách mạng. Ở mỗi thời kỳ Hồ Chí Minh đều có những yêu cầu đối với người cán bộ để đáp ứng những chuyển biến của tình hình cách mạng. Người từng nói: “Công việc ngày càng mới, càng về sau càng có nhiều cái mới...có người nay còn lãnh đạo nhưng sau này tiến lên máy móc nếu không biết khoa học kỹ thuật, có lãnh đạo được không? Nếu không biết phải mời anh ra cho người khác giỏi hơn vào làm chứ không phải như ngày xưa “sống lâu lên lão làng”¹¹. Đổi mới cán bộ là yêu cầu tất yếu khách quan

cần được thực hiện ở từng thời kỳ, trong mỗi bước đi, mọi chuyển biến của cách mạng, đồng thời việc đánh giá lựa chọn, bố trí cán bộ cũng không ngừng đổi mới.

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đổi mới cán bộ trước hết là đổi mới về tư duy, về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo và những người chuyên làm công tác tổ chức cán bộ; phải đổi mới về quan điểm đánh giá cán bộ và phải hình thành cơ chế quản lý cán bộ đúng.

Như vậy, để xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp cách mạng nhất là trong những giai đoạn phát triển mang tính chất bước ngoặt thì việc đổi mới công tác cán bộ là yếu tố không thể thiếu được thể hiện rõ trong tư tưởng Hồ Chí Minh.

Phải chống bệnh địa phương, cục bộ, tránh đầu óc phe phái, cánh hậu, họ hàng

Đây là vấn đề tồn tại từ lâu trong công tác cán bộ. Trong tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” (năm 1947), Hồ Chí Minh đã đề cập cụ thể và nhắc nhở nhiều về vấn đề này. Hồ Chí Minh đã lên án sâu sắc những biểu hiện của tâm lý “xung khắc”, “ác cảm”, phân biệt giữa các vùng miền, địa phương gây khó khăn cho người cán bộ trong công việc nhất là khi được điều động bố trí đến các vùng khác. Người yêu cầu trong công tác cán bộ phải tránh đầu óc phe cánh, họ hàng. Người chỉ ra những biểu hiện của chứng bệnh này như: Ham dùng người bà con, họ hàng, bạn bè; ham dùng người hợp với mình, những kẻ hay xu nịnh mình... mà tránh những người không hợp với mình. Những chứng bệnh đó sẽ gây hậu quả khôn lường, làm kim hãm năng lực người cán bộ tốt, dẫn đến hỏng việc của Đảng, của nhà nước, hỏng cả danh giá người cán bộ.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ là sự kế thừa và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác-Lênin, kế thừa những giá trị truyền thống trong lịch sử dân tộc và có bước phát triển mới làm phong phú thêm chủ

tư tưởng Hồ Chí Minh, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, 1998.

¹¹ Xem: Hồ Chí Minh: *Về vấn đề cán bộ*, Nxb Sự thật, Hà Nội 1974, tr110.

ngã Mác-Lênin trên một loạt vấn đề cơ bản, cấp bách của dân tộc và thời đại. Nhận rõ vai trò, ý nghĩa của công tác cán bộ đối với sự nghiệp cách mạng qua các giai đoạn, Hồ Chí Minh đã có những quan điểm, tư tưởng sâu sắc mang tính chỉ dẫn về vấn đề này. Những vấn đề Hồ Chí Minh đưa ra mang đậm tính nhân văn, tính thời đại. Những tư tưởng đó của Người là ánh sáng soi đường góp phần làm nên thắng lợi của cách mạng Việt Nam trong mấy chục năm qua.

2. QUÁN TRIỆT TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Thực trạng công tác cán bộ hiện nay

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng cộng sản Việt Nam đánh dấu bước phát triển mới của cách mạng Việt Nam bằng việc đề ra đường lối đổi mới một cách toàn diện trên các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hoá... Qua hơn 15 năm thực hiện đổi mới dưới sự lãnh đạo của Đảng đất nước ta đã có những thay đổi lớn lao thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá phát triển, mặc dù cũng không tránh khỏi những khó khăn thách thức.

Trong thời kỳ mới vai trò người cán bộ càng quan trọng hơn bao giờ hết. Trước yêu cầu ngày càng cao về trình độ năng lực, yêu cầu tiêu chuẩn hoá cán bộ ngày càng chặt chẽ, chất lượng đội ngũ cán bộ ngày càng nâng lên, công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ được Đảng, nhà nước hết sức quan tâm và có những biện pháp chủ trương đúng đắn để phát huy năng lực người cán bộ. Vì vậy, công tác cán bộ trong những năm qua thu được những thành tựu quan trọng. Cùng với việc nâng cao năng lực, tác phong, việc đánh giá cán bộ sâu sát hơn, công tác quy hoạch, bồi dưỡng sử dụng cán bộ hiệu quả hơn. Người cán bộ đang đóng vai trò ngày càng tích cực vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc. Tuy

nhiên, bên cạnh những điểm mạnh, trong công tác cán bộ còn tồn tại nhiều yếu điểm và bất cập lớn. Nghị quyết hội nghị lần ba Ban chấp hành trung ương Đảng khoá VIII¹² chỉ ra:

- Việc đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ nhiều khi còn chủ quan, chưa thật công tâm, chưa hợp lý, thiếu dân chủ hoặc dân chủ hình thức.

- Chính sách đối với cán bộ còn nhiều bất hợp lý, thiếu công bằng, thực hiện không thống nhất và đồng bộ, chưa phát huy được tài năng.

- Công tác đào tạo chưa gắn với yêu cầu, tiêu chuẩn và quy hoạch, sử dụng chất lượng hiệu quả thấp.

- Nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ, nguyên tắc tập trung dân chủ chưa được cụ thể hoá, công tác kiểm tra, quản lý cán bộ nhiều nơi bị buông lỏng.

Thực tế công tác cán bộ những năm qua đã chứng minh điều đó. Trong việc đánh giá cán bộ, còn tình trạng đánh giá theo cảm tính, chủ quan hẹp hòi, thiếu dân chủ; chưa đánh giá đúng năng lực thực chất của người cán bộ; đánh giá cán bộ còn nhìn vào chức vụ hoặc các mối quan hệ... Việc bố trí cán bộ không đúng lúc, không đúng người, không đúng việc trở nên phổ biến. Trong nhiều trường hợp bố trí sử dụng cán bộ còn lệch lạc. Có thời gian việc xem xét, bố trí cán bộ nặng về quá trình, có lúc nặng về thành phần chủ nghĩa, có lúc lại nặng về văn bằng học vị, những sai lầm đó làm hạn chế hiệu quả trong công tác cán bộ.

Việc quy hoạch cán bộ còn yếu kém, chế độ chính sách chưa thiết thực và chưa hiệu quả, vậy nên chưa thu hút được người giỏi về nước, về ngành, về địa phương mình, tình trạng “chảy máu chất xám” diễn ra còn mạnh. Cán bộ nước ta không thiếu, cán bộ

¹² Xem: Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện hội nghị lần ba Ban chấp hành trung ương khoá VIII, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, 1997.

giỏi cũng nhiều nhưng hầu hết chỉ tập trung ở thành phố, vùng đồng bằng, những nơi có điều kiện thuận lợi, trong khi đó ở nhiều vùng nông thôn, miền núi còn thiếu cán bộ, đặc biệt cán bộ giỏi. Hiện nay chưa có chính sách thiết thực để đào tạo con em thương binh, gia đình cách mạng, con em nông dân, vùng đồng bào dân tộc ít người, cũng như kế hoạch bồi dưỡng, sử dụng nhân tài còn hạn chế. Một thực trạng đang diễn ra đó là nhiều sinh viên đại học chính quy ra trường, nhiều người có bằng khá giỏi nhưng không được nhận vào làm trong các cơ quan nhà nước, trong khi có những người chỉ có bằng tại chức, trung cấp nhưng có tiền, có các mối quan hệ rộng lại được giữ những chức vụ trong các cơ quan chính quyền.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa hiệu quả. Nhiều cán bộ, đảng viên năng lực còn yếu kém, trình độ chuyên môn chưa đáp ứng yêu cầu của tình hình mới. Một điều đáng lo ngại là hiện nay đâu đó còn diễn ra tình trạng chạy bằng cấp, chạy chức quyền. Nhiều cán bộ cơ sở có trình độ thấp nếu không nói là quá thấp, có những người chưa tốt nghiệp phổ thông cơ sở vẫn đảm nhiệm chức vụ này, trọng trách khác ở xã, phường. Công tác đảng viên chưa thật nghiêm ngặt, chất lượng đảng viên chưa cao. Ở một số nơi việc kết nạp cán bộ vào Đảng thiếu thận trọng, làm ảnh hưởng uy tín của Đảng và công cuộc xây dựng chính đốn Đảng.

Trong công tác cán bộ nữ, một số cấp uỷ Đảng, chính quyền, cán bộ nhìn nhận chưa sâu sắc, đánh giá còn câu toàn, khắt khe, chưa tạo điều kiện cho cán bộ nữ vươn lên làm đội ngũ cán bộ nữ phát triển thiếu vững chắc. Ở một số nơi, việc chú ý đến cán bộ nữ, cán bộ dân tộc ít người là đúng nhưng cũng không thể phi tiêu chuẩn được mà phải trên cơ sở tiêu chuẩn mà xem xét. Có nơi khi cần đề bạt cán bộ nữ đã đề bạt hàng loạt, dẫn đến tình trạng có người không đủ năng lực, không làm được việc buộc phải bố trí công việc khác.

Việc coi trọng đề bạt cán bộ trẻ là yêu cầu hiện nay để đảm bảo tính liên tục, kế thừa trong đội ngũ cán bộ, nhưng nếu chỉ lấy tiêu chuẩn ít tuổi để cất nhắc (điều này diễn ra ở một số cơ quan, địa phương) mà không chú ý đến các tiêu chuẩn khác cũng không được, như thế sẽ làm ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ cán bộ.

Hiện nay, nhiều cơ quan, đơn vị, địa phương không chú ý đến cán bộ ngoài Đảng. Tính cục bộ địa phương còn tồn tại chưa dễ gột rửa. Đó là những “lệ làng” đi ngược lại luật pháp thống nhất của nhà nước còn rất nặng nề, nạn “ngăn sông cấm chợ”, “nộp tiền mãi lộ”...gây ảnh hưởng tiêu cực đến việc sử dụng, bố trí cán bộ.

Đổi mới cán bộ là yêu cầu cấp thiết của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Nhưng hiện công tác đổi mới cán bộ nhiều nơi làm còn chậm, kém hiệu quả hay có đổi mà không mới. Nhiều cán bộ có phẩm chất, năng lực chưa được cân nhắc, đề bạt vào các cương vị xứng đáng, trong khi nhiều cán bộ ở các vị trí quan trọng lại thiếu năng lực, suy thoái đạo đức vẫn cứ tồn tại, đến lúc xảy ra quá nhiều vụ việc như tham ô, buôn lậu...liên quan đến pháp luật thì mới phát hiện thay thế như: Vụ án Năm Cam liên quan đến một loạt cán bộ nhà nước cao cấp như Trần Mai Hạnh, Bùi Quốc Huy, Phạm Sỹ Chiến..., vụ buôn lậu Vũ Xuân Trường, Vụ tham nhũng của Lã Thị Kim Oanh, gần đây hơn nữa có những vụ như vụ Lương Quốc Dũng, vụ hải quan Tân Thanh nhận hối lộ...Còn những hiện tượng cán bộ làm không tốt ở cấp dưới lại được cất nhắc đề bạt làm ở cấp trên, làm kém ở ngành này lại đưa sang ngành khác, khó hơn...

Từ thực trạng trên cho thấy còn nhiều tồn tại trong công tác cán bộ, điều đó sẽ làm nảy sinh những khó khăn, bất cập trong việc phát triển kinh tế, văn hoá, chính trị... bởi trong mọi lĩnh vực và hoàn cảnh người cán bộ giữ một vai trò rất to lớn. Trước đây, Hồ Chí Minh từng nói: “cán bộ là gốc của mọi

công việc”, ngày nay tổng bí thư Nông Đức Mạnh cũng nói: “Cán bộ là nhân tố quyết định thành bại của cách mạng”¹³. Để tiếp tục đưa sự nghiệp đổi mới đi đến thắng lợi, việc làm tốt hơn nữa công tác cán bộ là đòi hỏi cấp thiết hiện nay. Để tổ chức, sử dụng tốt cán bộ không những chỉ là trách nhiệm của Đảng, của nhà nước mà là trách nhiệm của mọi ban ngành chức năng. Việc quán triệt, vận dụng tốt tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trong tình hình hiện nay là yêu cầu không thể thiếu được.

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ trong giai đoạn mới

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ là hệ tư tưởng lớn. Tư tưởng Hồ Chí Minh được xem là chủ nghĩa Mác-Lênin ở Việt Nam, một học thuyết cách mạng, khoa học. Hồ Chí Minh đã vận dụng chủ nghĩa Mác-Lênin một cách linh động, sáng tạo vào hoàn cảnh nước ta. Nước ta đi lên từ một nước nông nghiệp nghèo nàn, lạc hậu, trình độ dân trí thấp, tiến lên chủ nghĩa xã hội không qua giai đoạn phát triển tư bản chủ nghĩa. Qua bao nhiêu biến đổi của lịch sử tư tưởng Hồ Chí Minh vẫn giữ nguyên tính thời sự nóng hổi. Tuy nhiên do có nhiều thay đổi của hoàn cảnh lịch sử, nên khi vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh cần phải linh động, sáng tạo để giải quyết những vấn đề đang đặt ra trong công tác cán bộ nhằm sử dụng đội ngũ cán bộ vừa dân chủ vừa hiệu quả. Để làm tốt điều đó cần:

Thứ nhất, trong đánh giá cán bộ, muốn đánh giá đúng cán bộ trước hết, chúng ta phải đặt cán bộ trong phạm vi công tác và môi trường hoạt động của họ. Xem xét cán bộ phải xem xét một cách toàn diện, tránh việc xem xét phiến diện, một chiều, thấy hiện tượng mà không thấy bản chất, “thấy

cây mà không thấy rừng”. Đánh giá cán bộ cần dựa vào các tiêu chí: Đề cao tự nhận xét, đánh giá của bản thân, phải có đánh giá của tập thể, thực hiện công khai trong đánh giá cán bộ, có sự tham gia của nhân dân trong đánh giá cán bộ. Muốn làm tốt công tác cán bộ, phải đánh giá đúng thực chất năng lực cán bộ, cần khách quan trung thực, đánh giá phải toàn diện, không đơn thuần chỉ dựa vào quá trình, bằng cấp học vị hay tuổi tác để đánh giá.

Thứ hai, việc quy hoạch cán bộ phải theo hướng “động và mở”, công khai¹⁴. Người cán bộ được đưa vào quy hoạch phải đủ phẩm chất, năng lực, nếu không phát huy, không phấn đấu tốt sẽ bị loại. Cần phải quán triệt quan điểm của Đảng ta trong giai đoạn hiện nay là việc thay thế, đánh giá, lựa chọn, đề bạt cán bộ chủ yếu dựa vào hiệu quả đóng góp vào công cuộc đổi mới làm chuẩn mực, cần tạo ra một “sân chơi” bình đẳng cho những cán bộ có cùng năng lực.

Thứ ba, phải có kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ đồng bộ, có độ tuổi thích hợp, kết hợp cán bộ trẻ và cán bộ già, mạnh dạn đề bạt cán bộ trẻ, đồng thời phát huy tốt cán bộ lớn tuổi đã qua thử thách, có kinh nghiệm. Cần có chính sách thiết thực để đào tạo, bồi dưỡng con em thương binh, liệt sỹ, gia đình có công với cách mạng, đồng bào dân tộc thiểu số. Đảng, nhà nước chủ trương quan tâm xây dựng, phát huy năng lực cán bộ nữ. Đặc biệt, chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt, nòng cốt, đồng thời phát hiện nhân tài và có kế hoạch bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài.

Thứ tư, hiện nay Đảng và nhà nước đang thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ. Đây là chủ trương đúng đắn góp phần khắc phục bệnh địa phương cục bộ hiện đang tồn tại. Vấn đề ở chỗ không nên hình thức mà

¹³ Tổng bí thư Nông Đức Mạnh phát biểu tại hội nghị tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2003; triển khai nghị quyết trung ương 9 khoá IX và phương hướng nhiệm vụ năm 2004, ngày 24/3/2004 tại Hà Nội.

¹⁴ Nội dung trả lời phỏng vấn các nhà báo TTXVN của đồng chí Trần Đình Hoan, Ủy viên Bộ chính trị, bí thư trung ương Đảng, Trưởng ban tổ chức trung ương, ngày 25/3/2004.

phải đi vào thực chất với đích là thúc đẩy công việc tiến triển tốt đẹp, đồng thời góp phần rèn luyện, thử thách, đào tạo cán bộ trong thực tế. Luân chuyển cán bộ không đơn thuần chỉ là đưa cán bộ từ nơi này đến nơi khác mà còn phải biết kết hợp với nhiều chính sách để đạt được nhiều mục đích tốt đẹp. Đảng cũng thực hiện chính sách kết hợp cán bộ tại chỗ và cán bộ do trên điều về, điều này rất cần thiết với các vùng miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, nơi mà cán bộ tại chỗ còn nhiều yếu kém.

Thứ năm, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần được đẩy mạnh. Trong tình hình mới yêu cầu về năng lực người cán bộ rất cao. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ngày nay không chỉ là đào tạo bồi dưỡng lý luận, chuyên môn mà phải đào tạo một cách toàn diện. Cán bộ ngày nay yêu cầu phải giỏi dang, tinh thông về nhiều mặt, ngoài chuyên môn nghiệp vụ còn phải hiểu biết khoa học kỹ thuật, giỏi tin học, ngoại ngữ... Đào tạo không chỉ dừng lại ở việc đào tạo trên cơ sở thay đổi người học (các cơ quan thay nhau đi học) mà cần thay đổi nội dung, phương pháp giảng dạy. Hiện có những nội dung học ở nước ta hầu như chưa áp dụng bao giờ, như vấn đề phương pháp tình huống trong đào tạo hành chính, các kiến thức về hoạch định chính sách công, về quản lý dự án¹⁵... và có nhiều vấn đề mới khác đặt ra cần được nghiên cứu giải quyết nhằm nâng cao chất lượng công tác cán bộ, tránh tình trạng lạc hậu trước những thay đổi của thế giới.

Thứ sáu, trong đổi mới cán bộ cần có quan điểm đúng đắn trên cơ sở tư tưởng Hồ Chí Minh để phù hợp với tình hình thực tế. Đổi mới trước hết là đổi mới quan điểm đánh giá cán bộ, đổi mới cơ chế tuyển chọn, sử dụng, đề bạt cán bộ. Mặt khác người lãnh đạo chủ chốt phải trực tiếp nắm lấy công tác

cán bộ, phải biết kết hợp với quần chúng, tổ chức quần chúng bỏ phiếu đề bạt cán bộ. Cùng với đổi mới, lựa chọn, đề bạt, phải thường xuyên tiến hành kiểm tra đánh giá cán bộ, kiểm tra từ mọi phía, dưới mọi hình thức, kiểm tra từ nhân dân, từ trong nội bộ...

Làm tốt công tác cán bộ trên cơ sở vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh một cách linh hoạt phù hợp với hoàn cảnh thực tiễn, chúng ta sẽ sử dụng tốt đội ngũ cán bộ một cách dân chủ và hiệu quả, phát huy năng lực của họ trong công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước hiện nay.

Cán bộ là người đứng ở vị trí quan trọng trong các cơ quan Đảng, chính quyền, muốn công việc thành công trước hết phải có đội ngũ cán bộ có đủ năng lực phẩm chất, người làm công tác cán bộ phải đánh giá đúng và sử dụng tốt cán bộ. Hồ Chí Minh đánh giá rất cao vai trò người cán bộ và Người đưa ra những tư tưởng, những quan điểm sâu sắc mang tính khoa học, nhân văn về người cán bộ nói chung và công tác cán bộ nói riêng. Trong giai đoạn hiện nay, đất nước đang bước vào giai đoạn phát triển mang tính bước ngoặt-thực hiện công cuộc đổi mới, vai trò người cán bộ càng được đánh giá cao. Để thực hiện thành công sự nghiệp đổi mới, thúc đẩy công cuộc xây dựng và bảo vệ tổ quốc cần phải làm tốt hơn nữa công tác cán bộ để phát huy những mặt mạnh, khắc phục những hạn chế, bất cập còn tồn tại. Để làm tốt điều đó chúng ta không thể thoát ly tư tưởng Hồ Chí Minh, bởi tư tưởng Hồ Chí Minh là "kim chỉ nam cho hành động của Đảng và nhân dân ta"¹⁶. Tuy nhiên việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh không nên phiến diện, máy móc mà cần vận dụng một cách toàn diện, linh hoạt phù hợp với những thay đổi của hoàn cảnh.

¹⁵ Xem: TS Thang Văn Phúc (chủ biên), *Đạo đức, phong cách, lễ lối làm việc của cán bộ công chức theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, 1998.

¹⁶ Nội dung Cương lĩnh Đại hội Đảng lần thứ bảy của Đảng cộng sản Việt Nam (Tháng 9/1991)