

# TÁC PHẨM “SỬA ĐỔI LỖI LÀM VIỆC” CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH VỚI PHƯƠNG PHÁP SỬ DỤNG ĐÚNG CÁN BỘ

■ VÕ THANH BÌNH (\*)

Để có tài liệu cho cán bộ, đảng viên học tập, rèn luyện tu dưỡng trên các mặt tư tưởng, đạo đức và phương pháp làm việc, Chủ tịch Hồ Chí Minh với bút danh X.Y.Z đã viết tác phẩm “Sửa đổi lỗi làm việc” vào tháng 10/1947. Đây là văn kiện có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc nhằm giáo dục cán bộ, đảng viên, xây dựng và củng cố đảng, góp phần đưa cuộc kháng chiến đi đến thắng lợi vẻ vang. Tác phẩm “Sửa đổi lỗi làm việc” có thể nói là quyển sách “gối đầu giường” của mỗi người cán bộ, đảng viên, là di sản trong những di sản quý báu của Tư tưởng Hồ Chí Minh.

Đọc tác phẩm “Sửa đổi lỗi làm việc” của Chủ tịch Hồ Chí Minh càng nghiên ngẫm, càng đem lại cho chúng ta những nhận thức sâu sắc, những kinh nghiệm vô cùng bổ ích. Trong mục IV, viết về “vấn đề cán bộ”, khi đề cập đến “đạy cán bộ và dùng cán bộ”, Bác nêu hai cách “dùng cán bộ”.

*Một là, phải khéo dùng cán bộ, “biết tuy tài mà dùng người”.* Theo Bác: cán bộ là người đem chính sách của Đảng, 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 đề ra chính sách cho đúng. Vì vậy, cán bộ là gốc của mọi công việc và công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ quyết định. Thế nhưng, trong đội ngũ cán bộ chúng ta “không có ai cái gì cũng tốt, cái gì cũng hay”; mỗi người đều có mặt mạnh, điểm yếu, sở trường, sở đoản. Vì thế, để cho công việc thành công phải “khéo dùng người”, phải “biết tuy tài mà dùng người” như Bác thường nhấn mạnh. Trong thực tế hiện nay,

không phải cấp nào, người lãnh đạo nào cũng thực hiện đúng lời dạy của Bác. Ngay từ năm 1947, Người đã chỉ ra: thường chúng ta không biết tuy tài mà dùng người; ví như, thợ rèn thì bảo đi đóng tủ, thợ mộc thì bảo đi rèn dao, người viết giỏi nhưng nói kém lại dùng vào việc cần phải nói, người nói khéo nhưng viết xoàng lại dùng vào công việc viết lách, thành thử cả hai người đều lúng túng và công việc đều không thành công. Bác chỉ rõ: “Nếu biết tuy tài mà dùng người thì hai người đều thành công, đều có thành tích”.

Bác dạy, muốn sử dụng đúng cán bộ, người lãnh đạo phải xem xét, đánh giá để “biết rõ cán bộ”. Bác cho rằng: “Từ trước đến nay, Đảng ta chưa thực hành một cách thường xuyên xem xét cán bộ, đó là một khuyết điểm to. Kinh nghiệm cho biết: mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác những người hủ hoá cũng lòi ra”. Như vậy, Bác rất coi trọng công tác đánh giá cán bộ làm căn cứ để sử dụng đúng cán bộ.

Bác khuyên, để sử dụng đúng cán bộ, người lãnh đạo phải hết sức tránh “những căn bệnh” như: “ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài. Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực. Ham dùng những người tính tình hợp với mình, mà tránh những người không hợp với mình”. Theo Bác, với những chứng bệnh đó, thì kết quả là những người kia đã làm bấy, mình cũng cứ bao dung, che chở, bảo hộ, khiến cho chúng càng ngày càng hư hỏng. Đối với những người chính trực thì bởi lòng tim vết để trả thù. Như thế cố nhiên là hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả danh giá của người lãnh đạo.

(\*) Trường Chính trị tỉnh Kon Tum

Hai là, trong sử dụng cán bộ, Bác luôn luôn nhấn mạnh: “Phải dùng người đúng chỗ, đúng việc”. Điều đó có nghĩa là, tùy từng nơi và tính chất công việc mà “phân phối cán bộ cho đúng”. Bác ví dụ: trong một nơi quan trọng ở một thành thị to thì phải phải những cán bộ có quan hệ khăng khít với quần chúng. Họ là những người trong quần chúng mà ra, có sáng kiến, tinh thần, chắc chắn, chí khí vững vàng. Dùng người đúng chỗ, đúng việc sẽ phát huy được tài năng, thể mạnh của từng cán bộ trong công việc, yếu tố quyết định đến kết quả, hiệu quả của việc thực hiện nhiệm vụ. Điều đó đòi hỏi chúng ta phải hết sức coi trọng khâu “phân phối cán bộ”, tức là khâu bố trí, sắp xếp, sử dụng cán bộ. Trong đó, quan trọng nhất là bố trí đúng cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt, nhất là người đứng đầu cấp uỷ, cơ quan, đơn vị... Thực tế hiện nay vẫn có tình trạng bố trí không đúng cán bộ chủ chốt, nhất là người đứng đầu một số cơ quan, đơn vị; chưa kịp thời thay thế những cán bộ không làm được việc hoặc cán bộ “hư hỏng”. Cần phải căn cứ vào tính chất, yêu cầu của nhiệm vụ, đức, tài, trình độ được đào tạo và khả năng, sở trường của cán bộ để bố trí, sắp xếp. Giữa đức, tài của người cán bộ, phải coi đức “là gốc”. Đức ở đây phải được hiểu đầy đủ và biện chứng cả bốn nội dung: phẩm chất chính trị, lòng trung thành với Đảng, với nhân dân, với chế độ kiên định mục tiêu lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, đạo đức trong sáng, trung thực, không cơ hội, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, không tham nhũng, không đặt lợi ích của cá nhân lên trên lợi ích của Đảng, của dân tộc và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực, những nhiều dân; lối sống trong sạch, lành mạnh, gần gũi nhân dân, gương mẫu và gắn bó với quần chúng; phong cách dân chủ, khoa học, sâu sát thực tế và cơ sở, có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành nghiêm chỉ thị, nghị quyết, sự phân công, điều động của cấp trên, của tổ chức, ý thức lãnh đạo tập thể đi đôi với trách nhiệm cá nhân.

Trong việc sắp xếp, bố trí cán bộ, cần chú ý đến cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Đồng thời, phải thay thế cán bộ lãnh đạo, quản lý ở những nơi trì trệ, yếu kém, những đơn vị xảy ra tham nhũng, tiêu cực gây hậu quả nghiêm trọng. Kiên quyết không xem xét để bat, bỏ nhiệm, bố trí lại cán bộ vào những vị trí

lãnh đạo, quản lý chủ chốt, những cán bộ suy thoái đạo đức lối sống, có biểu hiện tư lợi, cục bộ, kèn cựa địa vị, mất đoàn kết và những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ chính trị tại cơ quan, đơn vị mình được giao phụ trách.

Tư tưởng “biết tuy tài mà dùng người” và “dùng người đúng chỗ, đúng việc” được Bác nêu ra từ năm 1947 đến nay vẫn nguyên ý nghĩa thời sự về việc sử dụng cán bộ. Trong giai đoạn cách mạng hiện nay, trước yêu cầu chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, việc nghiên cứu, học tập và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về việc sử dụng đúng cán bộ có ý nghĩa to lớn và rất quan trọng đối với mỗi cán bộ, đảng viên, góp phần xây dựng đảng thật sự trong sạch, vững mạnh.□

---

## KẾT QUẢ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH...

*(Tiếp theo trang 43)*

trình CCHC của tỉnh giai đoạn 2006-2010 và thực hiện các tiêu đề án thuộc Đề án đơn giản hoá thủ tục hành chính của Chính phủ trên các lĩnh vực quản lý nhà nước giai đoạn 2007-2010. Do vậy, có nhiều cơ quan, đơn vị ngoài công tác chuyên môn phải thực hiện nhiều nội dung về CCHC theo từng lĩnh vực thuộc ngành, làm ảnh hưởng đến chất lượng công việc và tiến độ thực hiện.

CCHC là công việc phức tạp, nhiều nội dung mới nhưng lại có vai trò đặc biệt quan trọng, phải vừa làm, vừa tìm tòi, rút kinh nghiệm. Việc đề ra những nội dung, phương hướng, chủ trương, giải pháp thực hiện trong từng giai đoạn là một quá trình sáng tạo không ngừng. Để công tác CCHC của tỉnh Lào Cai trong những năm tiếp theo đạt kết quả cao, cần đẩy mạnh hơn nữa công tác chỉ đạo, điều hành của cấp uỷ, chính quyền các cấp. Mỗi cơ quan cần nêu cao ý thức tự giác, đổi mới tác phong làm việc, khắc phục bệnh quan liêu, kiên quyết xoá bỏ thái độ thiếu trách nhiệm trong thực thi công vụ. Riêng trong công tác đào tạo rất cần bổ sung cơ chế, chính sách, kinh phí, để nâng cao trình độ cán bộ cơ sở, đặc biệt là cán bộ dân tộc thiểu số.□