

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH TRONG CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ

HUỲNH THỊ GẮM *

Nếu nói cán bộ là một trong những khâu quan trọng quyết định thành công hay thất bại của công tác, thì đánh giá là khâu rất quan trọng trong việc sử dụng cán bộ. Đánh giá cán bộ chính xác là cơ sở cho việc bố trí, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy, mỗi lần xem xét lại nhân lực, một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, mặt khác sẽ tìm ra những cán bộ thiếu năng lực và tư cách...

NGHỊ quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII về *Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước* đã xác định: "Trách nhiệm đánh giá cán bộ thuộc về cấp ủy, tổ chức đảng nơi cán bộ sinh hoạt, cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp của cán bộ và bản thân cán bộ tự đánh giá". Đồng thời, Nghị quyết cũng yêu cầu "Cán bộ được thông báo ý kiến nhận xét của cơ quan có thẩm quyền về bản thân mình, được trình bày ý kiến, có quyền bảo lưu và báo cáo lên cấp trên, nhưng phải chấp hành ý kiến kết luận của cơ quan có thẩm quyền"⁽¹⁾.

Thời gian qua, chúng ta đã triển khai tương đối đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ như đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách cán bộ. Qua sơ kết, tổng kết công tác cán bộ của các địa phương, ban, ngành và trong cả nước thời gian qua cho thấy, công tác này có những chuyển biến trong nhận thức, trong quan điểm về đánh giá cán bộ. Đánh giá cán bộ không đơn thuần chỉ căn cứ vào thành tích cũ, quá trình công tác, trình độ học lực, thành phần lý lịch,

mà đã chú trọng hơn về tiêu chuẩn cán bộ, nhất là về phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, kiến thức, lấy hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, chức trách được giao trong điều kiện công tác cụ thể làm thước đo chủ yếu. Công tác đánh giá cán bộ đã có sự phối hợp chặt chẽ hơn với các cấp ủy và đã thực hiện tốt hơn nguyên tắc tập thể, dân chủ, công khai tự phê bình và phê bình; cá nhân được đánh giá đã nghiêm túc tự đánh giá, quần chúng bước đầu tham gia đánh giá cán bộ, đánh giá cán bộ có văn bản; một số nơi cán bộ được thông báo ý kiến nhận xét của cơ quan có thẩm quyền...

Song nhiều nơi đều thừa nhận công tác đánh giá cán bộ là một khâu rất *khó* và còn nhiều *yếu kém*. Đại hội X của Đảng cũng nêu rõ: "Nhiều khuyết điểm, yếu kém trong công tác cán bộ chậm được khắc phục... Chậm đổi mới cơ chế, phương pháp và quy trình đánh giá, bổ nhiệm,

* Học viện Chính trị - Hành chính khu vực II

(1) *Văn kiện Hội nghị lần thứ ba Ban chấp hành Trung ương khóa VII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1997, tr 86

miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ"⁽²⁾. Vì khó và yếu nên nhiều nơi nhận xét, đánh giá cán bộ chưa thật sự khách quan, đầy đủ, chính xác.

Quan điểm và phương pháp đánh giá cán bộ một số nơi chưa đổi mới. Trong nhận xét, đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý theo nhiệm kỳ hằng năm và cuối nhiệm kỳ, hay trước khi bỏ nhiệm, một số nơi chưa căn cứ vào nhiệm vụ chính trị, năng lực thực tế, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ, phẩm chất đạo đức, chưa đúng quy trình, có nơi chưa thành nền nếp, còn biểu hiện hình thức, chủ quan, tình cảm, nể nang, nhất là chưa phát huy được nguyên tắc tập trung dân chủ.

Có những nơi cấp ủy, tổ chức đảng nơi cán bộ sinh hoạt, thậm chí là người lãnh đạo, quản lý trực tiếp và cơ quan quản lý cấp trên chưa sâu sát, chưa nắm chắc, chưa quản lý chặt chẽ, thiếu thông tin và chưa thực sự hiểu biết toàn diện, sâu sắc về cán bộ. Có những nơi, những người có trách nhiệm đánh giá cán bộ, nhưng chưa thật sự công tâm, khách quan, vì động cơ cá nhân, hoặc định kiến, chấp nhận đối với cán bộ, nên đánh giá cán bộ nhiều lúc, nhiều nơi vẫn nặng về ý chí, chủ quan, cảm tính của người đứng đầu. Do vậy, đánh giá không thể đúng đắn, chính xác về cán bộ, không ít trường hợp đánh giá hoàn toàn không đúng về cán bộ.

Nhiều nơi, nhiều người chưa thực hiện chế độ tự phê bình và phê bình một cách thành khẩn, ráo riết, thường xuyên, còn tình trạng nể nang, ngại đụng chạm, "bằng mặt nhưng không bằng lòng", không dám đấu tranh; hoặc cũng có tình trạng lợi dụng phê bình để hạ bệ, bôi nhọ, công kích nhau bằng cả những thủ đoạn đê hèn, những thông tin thiếu chuẩn xác, thậm chí đơm đặt, dựng chuyện... không được điều tra xác minh cụ thể, hoặc có thì cũng làm lờ nhịp hay cơ hội để đề bạt sử dụng.

Có những nơi hằng năm đều tiến hành nhận xét, đánh giá cán bộ nhưng qua loa, chiếu lệ. Không ít nơi chưa thực hiện dân chủ, công khai trong thảo luận, bàn bạc, nhận xét cán bộ; gần như kết quả đánh giá cán bộ của cơ quan có thẩm quyền được giữ kín, không thông báo cho cán bộ được đánh giá. Vì vậy, nhiều cán bộ thực sự không biết được cấp trên đã nhận xét, đánh

giá về bản thân mình như thế nào; cho nên họ cũng không có cơ hội trình bày ý kiến khi có nhận xét chưa chính xác về mình, tạo ra sự hoài nghi, hoang mang, không yên tâm và mất lòng tin ở cán bộ.

Từ chỗ đánh giá, nhận xét cán bộ chưa chính xác, nên có những nơi đại đa số cán bộ đều đạt xuất sắc hoặc tiên tiến, nhưng nhiệm vụ chung của đơn vị lại chưa có chuyển biến tích cực, hoặc chưa hoàn thành. Một số cán bộ được đề bạt, bỏ nhiệm nhưng phát huy tác dụng không cao; cán bộ bất tài, kém đức, cơ hội, trục lợi cá nhân chậm bị thay đổi, hoặc được điều chuyển đến vị trí tốt hơn, thậm chí được nhanh chóng "thăng quan tiến chức", còn những người thực đức, thực tài thì bị bỏ sót, không được trọng dụng, thậm chí bị vùi dập bởi những thủ đoạn khác nhau. Tệ hơn nữa, có người đã phải thốt lên rằng, khuyết điểm chính của người nọ, người kia không được trọng dụng là vì "bộc lộ trình độ hơn sếp".

Để làm tốt hơn công tác đánh giá cán bộ, thiết nghĩ chúng ta cần trở lại với tư tưởng Hồ Chí Minh, hiện thực hóa quan điểm, chủ trương của Đảng và quan tâm thực hiện tốt một số vấn đề sau đây:

Thứ nhất, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, đội ngũ làm công tác tổ chức cán bộ vững mạnh:

Đây là đội ngũ có vai trò rất quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ, trong việc đánh giá, sắp xếp, bố trí, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ. Do vậy, đội ngũ này phải thật sự là những người hội đủ cả đức lẫn tài, phải vừa có tâm vừa có tầm; phải biết nhìn xa, trông rộng, phải hiểu biết về con người, thực sự quan tâm và yêu thương cán bộ, phải thật sự vô tư trong sáng, phải có tư chất của người làm công tác tổ chức cán bộ, phải được đào tạo, huấn luyện nghiệp vụ về công tác này....

Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, đội ngũ này phải tránh những chứng bệnh "tự cao, tự đại", "ura nịnh", "do lòng yêu ghét của mình mà đối

(2) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr 271

với người", "Đem một cái khuôn khổ nhất định, chật hẹp mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau"⁽³⁾. Theo Người, cán bộ lãnh đạo mà phạm một trong bốn bệnh đó thì cũng như mắt đã mang kính màu, không bao giờ thấu rõ mặt thật của những cái mình trông. Bởi vì, người lãnh đạo mà không khiêm tốn, luôn tự cao, tự đại thì không nhìn thấy, không thừa nhận người khác tài giỏi hơn mình; thậm chí có nhìn thấy nhưng lại sinh lòng đố kỵ, sợ người khác hơn mình, nên muốn đìm người giỏi, hại người ngay.

Bệnh thích xu nịnh dễ đưa đến lựa chọn lầm lẫn, cất nhắc nhầm kẻ xấu, bắt tài, lại giỏi nịnh hót người trên, không muốn cất nhắc, đề bạt hoặc bỏ sót người ngay thẳng, tài giỏi thật sự. Đối xử với cán bộ mà dựa vào tình cảm cá nhân, vị kỷ cũng khiến nhìn người không đúng. Hơn nữa, xét người phải có cái nhìn rộng rãi, thoáng đạt, không nên nhìn mọi người theo một khuôn khổ chật hẹp, suy nghĩ nông cạn, phiến diện, chủ quan.

Muốn hiểu biết đúng những phải trái ở người khác, hiểu biết cán bộ, thì đội ngũ lãnh đạo và làm công tác tổ chức cán bộ, trước hết phải biết rõ sự phải trái của mình, không hiểu được mình thì khó mà có thể hiểu người. Đội ngũ này phải biết sửa chữa khuyết điểm của mình vì "mình càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng", và mình phải là những người "độ lượng vĩ đại"; phải thật sự công tâm, khách quan, phải xác định rõ công tác cán bộ không phải là việc riêng ai, mà là việc chung cho nhân dân, cho đất nước; phải có bản lĩnh và am hiểu, thực hiện đúng quy trình, quy chế trong công tác đánh giá cán bộ.

Thứ hai, đánh giá cán bộ một cách toàn diện, chú trọng lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ theo chức trách được giao làm thước đo:

Để làm tốt việc đánh giá cán bộ, trước hết từng cấp, từng ngành, từng địa phương, đơn vị phải trên cơ sở tiêu chuẩn chung để xác định tiêu chuẩn về mọi mặt cho từng chức danh cán bộ; cán bộ căn cứ vào đó tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu; đồng thời phải có cơ chế phân công, giao trách nhiệm rõ ràng trên tinh thần "cá nhân phụ trách". Trên cơ sở những tiêu chuẩn đó,

cũng như hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ công tác thực tế theo chức trách được giao của cán bộ mà xem xét đánh giá. Chỉ có dựa vào tiêu chuẩn, hiệu quả của toàn bộ công việc mà xét chất lượng người cán bộ, mới thấy rõ mặt mạnh, mặt yếu, mặt đúng và mặt chưa đúng ở cán bộ.

Đánh giá năng lực cán bộ nên lưu ý các khía cạnh về kiến thức, sự hiểu biết và sự vận dụng kiến thức đó vào cuộc sống. Ngăn ngừa, khắc phục những biểu hiện chưa đúng đắn, những tác động, chi phối không cần thiết trong đánh giá cán bộ; tránh những định kiến chủ quan trong đánh giá cán bộ. Điều này Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nhắc nhở "phê bình việc" chứ không phải "phê bình người", tức là nhận xét, đánh giá công việc cán bộ làm, chứ không phải kẻ vạch, công kích vào tính cách riêng của bản thân người cán bộ.

Trong thời kỳ mới, phải đặc biệt quan tâm giáo dục, rèn luyện cán bộ, đảng viên để họ thật sự là tấm gương sáng về phẩm chất đạo đức. Khi đánh giá về đạo đức phải xem xét ở các khía cạnh về lối sống, sinh hoạt, đối nhân xử thế, ý thức kỷ luật... Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: việc nhận xét cán bộ phải bao quát mọi mặt, từ công tác, sinh hoạt đến cách đối xử của họ. Người nói: "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.... Phải biết ưu điểm của họ, mà cũng phải biết khuyết điểm của họ"⁽⁴⁾.

Để làm được như lời chỉ dẫn ấy, đòi hỏi người làm công tác này phải tiến hành công việc một cách công phu, thận trọng, luôn sâu sát, am hiểu cán bộ, khắc phục bệnh quan liêu của cơ quan lãnh đạo và người đứng đầu cơ quan lãnh đạo, cơ quan tham mưu trong công tác cán bộ để không còn tình trạng quản lý cán bộ lỏng

(3) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995, t 5, tr 277

(4) Hồ Chí Minh: *Sđd* t 5, tr 281-282

lẻo, nắm cán bộ không sát, thiếu thông tin chính xác...

Công tác đánh giá cán bộ nhất thiết còn phải thực hiện nghiêm túc theo yêu cầu của Đại hội X của Đảng là "lấy hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ chính trị làm thước đo phẩm chất và năng lực cán bộ. Đánh giá cán bộ lãnh đạo phải căn cứ vào hiệu quả công tác, khả năng đoàn kết, quy tụ, phát huy sức mạnh của tập thể, tạo ra sự tiên bộ và kết quả cụ thể trong ngành, lĩnh vực, địa phương, đơn vị mình phụ trách; không tham nhũng, lãng phí, quan liêu và kiên quyết chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu"⁽⁵⁾.

Thứ ba, đánh giá cán bộ phải xem xét cả một quá trình:

Khi đánh giá cán bộ không thể chỉ xét một lúc, một thời điểm, một thời gian ngắn, hoặc chỉ thấy hiện tại, mà cần có thời gian dài, có một quá trình. Bởi vì, mọi việc đều có sự biến chuyển, con người cũng có sự thay đổi về nhiều mặt, cho nên nhận xét về một con người không thể cố định bất biến mà phải trong quá trình vận động, biến đổi. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói: "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..."

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"⁽⁶⁾.

Muốn đánh giá cán bộ đúng đắn, chính xác, người có trách nhiệm phải kiên nhẫn tìm hiểu, theo dõi cán bộ trong một thời gian dài. Do đó, người làm công tác này phải có kế hoạch thật chặt chẽ, hợp lý trong quản lý cán bộ, phải có các bước đánh giá phù hợp, khoa học, phải hợp lực với nhiều người, tham khảo ý kiến số đông trong đánh giá cán bộ. Muốn vậy, phải thực hành dân chủ rộng rãi trong Đảng và quần chúng.

Thứ tư, mở rộng dân chủ, công khai, minh bạch trong đánh giá cán bộ:

Để cho tập thể và quần chúng tham gia đánh giá cán bộ. Mỗi một con người có nhiều mối

quan hệ ngang dọc, trên dưới, trong ngoài. Cán bộ là một thành viên của một tập thể, một cộng đồng, cùng làm việc, cùng sinh hoạt với nhau, nên cũng có rất nhiều mối liên hệ. Công việc mà cán bộ phụ trách thường liên quan đến nhiều việc, nhiều người. Do vậy, khi đánh giá cán bộ, bên cạnh ý kiến nhận xét của cán bộ lãnh đạo quản lý, của cơ quan tham mưu, còn phải coi trọng ý kiến của tập thể cán bộ và ý kiến của đồng đảo quần chúng. Nếu chỉ riêng ý kiến nhận xét, đánh giá của cán bộ lãnh đạo quản lý, cán bộ phụ trách công tác tổ chức cán bộ thì sẽ không thể thấy hết mọi mặt của người cán bộ, mọi vấn đề có liên quan đến cán bộ. Những đồng nghiệp cùng làm việc với cán bộ từng thường xuyên cộng tác, gánh vác, chia sẻ trách nhiệm với nhau, gần gũi, trao đổi với nhau nhiều việc, nhiều vấn đề, cho nên họ hiểu nhau hơn là giữa cán bộ lãnh đạo với cấp dưới. Mỗi cán bộ cũng có nhiều mối quan hệ với quần chúng qua công tác, qua sinh hoạt và nhiều hoạt động khác. Quần chúng là đối tượng mà cán bộ hướng tới phục vụ. Vì vậy, ý kiến nhận xét của đồng đảo quần chúng thường rất xác đáng. Ngoài việc mình nhận xét họ tốt hay xấu, còn phải xét số nhiều người khác đánh giá về họ như thế nào? Đối với cán bộ trong các ngành có đối tượng phục vụ đông đảo rất cần quan tâm đến ý kiến của đối tượng ấy. Chẳng hạn như ngành giáo dục - đào tạo, ngành y, các tổ chức đoàn thể.... khi đánh giá cán bộ không thể không tham khảo ý kiến nhận xét của học sinh, sinh viên, học viên, bệnh nhân, các cộng đồng xã hội....

Thứ năm, để cán bộ tự đánh giá và thực hiện công khai hóa kết quả đánh giá cho cán bộ. Không ai có thể hiểu mình hơn chính bản thân mình. Do đó, trong công tác này phải để cho cán bộ tự đánh giá. Người lãnh đạo phải biết cách gợi mở, động viên, khuyến khích cán bộ tự đánh giá, đồng thời phải thực sự trân trọng, tin tưởng ở cán bộ, biết lắng nghe cán bộ. Có như vậy cán bộ mới cảm thấy yên tâm, không có điều gì bán

(5) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, đã dẫn, tr 295

(6) Hồ Chí Minh: *Sđđ*, t 5, tr 278

khoản, e ngại, và thực sự tự giác, bình tĩnh, thành khẩn trong nhận xét những ưu khuyết điểm ở mình. Trước khi đề bạt, bổ nhiệm, cất nhắc cán bộ cũng nên tạo cơ hội cho cán bộ tự nhận xét, đánh giá khả năng của mình trong việc đảm đương nhiệm vụ mới sắp tới. Các nơi cần thực hiện tốt hơn công khai hóa việc đánh giá cán bộ cho tập thể cơ quan, đơn vị đều biết. Cán bộ cán bộ được đánh giá nhất thiết phải được biết ý kiến đánh giá của tập thể, của những người có thẩm quyền, của lãnh đạo cấp trên về mình. Đồng thời cán bộ phải được có ý kiến phản hồi về những nhận xét chưa chính xác, chưa đúng đắn và có quyền đòi hỏi phải được điều chỉnh, sửa đổi, nhận xét lại về mình.

Mở rộng và phát huy dân chủ, thực hiện công khai và minh bạch trong đánh giá cán bộ sẽ huy động được tối đa trí tuệ của tập thể một cách thực chất, khắc phục những ảnh hưởng của ý chí, chủ quan của cá nhân, đồng thời góp phần đắc lực vào việc phát huy hiệu quả yêu tố cán bộ - quyết định mọi thắng lợi của công cuộc cách mạng nói chung, công tác cụ thể của từng cơ quan, tổ chức nói riêng.

Thứ sáu, sáng suốt, tinh tường trong phân định cán bộ tốt và cán bộ kém. Đội ngũ cán bộ nói chung là lực lượng chủ chốt của cách mạng, là tài sản quý báu của đất nước. Nhưng trong thực tế không phải người người đều tốt, mọi việc đều hay, không ít trường hợp "trắng - đen, vàng - thau" lẫn lộn; kẻ gian giảo lại quá khéo léo tinh vi che đậy những suy nghĩ, hành vi chưa đúng của mình, người chính trực lại thật thà, bộc trực dễ làm mất lòng người khác.... Thực tế muôn vàn phức tạp đó làm cho người lãnh đạo dễ bị nhầm lẫn, khó có thể xác định người tốt, kẻ xấu, huống chi trường hợp người lãnh đạo lại thiếu công tâm, khách quan.

Có nhiều cách thức, kinh nghiệm khác nhau khi nhìn nhận về con người. Những ai đã từng trải nghiệm, lăn lộn với cuộc sống, từng cộng tác, tiếp xúc, va chạm với nhiều hạng người... thường tích lũy những kinh nghiệm hay về nhìn nhận con người. Vốn là người đã từng bốn ba khắp năm châu, bốn biển, rất có kinh nghiệm về việc này, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã giúp chúng ta nhận diện những tính cách, hành vi của từng loại cán bộ, của người tốt, kẻ xấu:

"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 tâng 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 thay đổi, những người như thế, dù công tác kém một chút cũng là cán bộ tốt"⁽⁷⁾.

Hoặc là, khi nói chữ *chính* trong các đức tính của con người Việt Nam thời đại mới, Người cũng giải thích rõ ràng, trên quả đất có hàng muôn triệu người và có thể chia làm hai hạng là người thiện và kẻ ác; trong xã hội tuy có trăm công nghìn việc, song những công việc ấy có thể chia làm hai thứ là việc chính và việc tà. "Làm việc CHÍNH, là người THIÊN. Làm việc TÀ là người ÁC", "siêng năng (cần), tận tụy (kiệm), trong sạch (liêm), CHÍNH là THIÊN. Lười biếng, xa xỉ, tham lam, là tà, là ác"⁽⁸⁾. Sự hiểu biết, óc quan sát tinh tường về con người, về cán bộ như vậy, chắc chắn sẽ giúp cho việc nhận xét, phân định cán bộ chính xác, rõ ràng, khoa học hơn.

Những kinh nghiệm, những lời dạy quý báu, thấu đáo của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã và đang được cụ thể hóa thành những quan điểm, chủ trương của Đảng ta luôn có ý nghĩa to lớn và có giá trị sâu sắc. Nghiên cứu, học tập, vận dụng tư tưởng của Người và quan điểm chủ trương của Đảng để nhanh chóng khắc phục những thiếu sót, lệch lạc trong đánh giá cán bộ sao cho đạt kết quả chính xác hơn, góp phần thực hiện tốt, đổi mới đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ vững mạnh cho nhiệm vụ cách mạng là một yêu cầu, nhiệm vụ quan trọng hiện nay. □

(7), (8) Hồ Chí Minh: *Sđd*, t 5, tr 278, tr 643