

HỌC TẬP VÀ LÀM THEO TẤM GƯƠNG ĐẠO ĐỨC HỒ CHÍ MINH VỀ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

PHUONG MINH HÒA *

Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ trong tình hình hiện nay có ý nghĩa hết sức quan trọng, góp phần thiết thực vào thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội X của Đảng và Chỉ thị của Bộ Chính trị về Cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”.

CHỦ tịch Hồ Chí Minh là một tấm gương sáng về phẩm chất và năng lực của người cán bộ cách mạng. Trong sự nghiệp cách mạng giải phóng dân tộc, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến việc lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ cán bộ. Theo Người, “Người cán bộ cách mạng phải có đạo đức cách mạng làm nền tảng mới hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng vẻ vang”⁽¹⁾. Người cán bộ lãnh đạo cách mạng phải là người có cả phẩm chất và năng lực hay nói cách khác, là người có cả đức và tài. Đức là đạo đức cách mạng. Đó là cái gốc rất quan trọng. Đức chi phối mạnh mẽ sự phát triển của nhân cách nói chung, của tài năng nói riêng và định hướng cho sự phát triển tài năng.

Đạo đức cách mạng của người cán bộ lãnh đạo - chỉ huy là bất kỳ ở công việc nào, làm việc gì đều không sợ khó, đều một lòng một dạ phục vụ lợi ích chung của giai cấp, của Đảng, của nhân dân, đều nhằm mục đích xây dựng Tổ quốc. Còn tài là chỉ người có khả năng thực hiện tốt các việc được giao. Tài là tài năng.

Trong khi nhấn mạnh đạo đức là cái gốc của người cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh không coi nhẹ tài năng. Đức và tài bao giờ cũng có mối quan hệ chặt chẽ, là tiêu chuẩn cơ bản của người cán bộ, nên không thể lấy ưu điểm để bù

* TS, Trung tướng, Ủy viên Trung ương Đảng, Chính ủy Quân chủng Phòng không - Không quân

(1) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996, t 9, tr 283

trừ cho khuyết điểm, lấy sự trung thành tận tụy thay cho năng lực quá yếu kém hoặc lấy tài năng để xóa lấp những vi phạm về phẩm chất đạo đức.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng việc xây dựng đội ngũ cán bộ, Người coi đây là công việc gốc của Đảng. Bản lĩnh người cán bộ cách mạng là sự kết tinh những phẩm chất nhân cách ở họ, thể hiện tập trung ở tính kiên định, sáng tạo, quyết làm và biết làm. Theo tư tưởng của Người, phải có một đội ngũ cán bộ như thế cách mạng mới thắng lợi. Người khẳng định: "Phải đào tạo một mớ cán bộ phụ trách, có gan làm việc, ham làm việc. Có thế Đảng mới thành công"⁽²⁾. Người cán bộ có bản lĩnh là người rất trung thành, kiên định với sự nghiệp cách mạng, bao giờ cũng kiên quyết làm theo mệnh lệnh của Đảng, vô luận hoàn cảnh thế nào, lòng họ cũng không thay đổi. Đó cũng là người biết tùy cơ ứng biến, hết sức sáng tạo trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: Không có sáng kiến, không phải là người lãnh đạo. Theo Hồ Chí Minh, người cán bộ cách mạng phải là người trung thành và hăng hái trong mọi công việc. Đó là những người gắn bó mật thiết với quần chúng nhân dân, hiểu biết nhân dân, luôn luôn chú ý đến lợi ích của nhân dân. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: Trong bất cứ thời kỳ nào của cách mạng, cán bộ và công tác cán bộ cũng là vấn đề trọng yếu. Công tác cán bộ chẳng những có ý nghĩa to lớn đối với công tác xây dựng Đảng, mà còn góp phần quyết định đến việc

thành bại trong quá trình tổ chức và lãnh đạo cách mạng của Đảng.

Về tiêu chuẩn cán bộ, theo Hồ Chí Minh, người cán bộ trước hết phải có phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng tốt. Người cho rằng, người cán bộ có đạo đức cách mạng là người luôn biết đặt lợi ích của Đảng, của Tổ quốc, của nhân dân lên trên hết, đặc biệt phải "*chí công vô tư*", phải "*lo trước thiên hạ, vui sau thiên hạ*". Cán bộ phải là người có năng lực tương xứng với nhiệm vụ được giao, phải có đủ khả năng hoàn thành nhiệm vụ của Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó. Người cán bộ còn phải có phong cách lãnh đạo và công tác khoa học. Người kiên quyết chống bệnh chủ quan, tác phong quan liêu, thói chuộng hình thức và lãnh đạo kiểu "*chỉ tay năm ngón*". Người yêu cầu cán bộ phải thường xuyên sâu sát thực tế, sát cơ sở, lắng nghe, tiếp thu ý kiến, nguyện vọng của quần chúng để giải quyết kịp thời và có hiệu quả thiết thực.

Về công tác cán bộ, Hồ Chí Minh cho rằng: "huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng"⁽³⁾, và "Bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau là việc làm rất quan trọng và rất cần thiết"⁽⁴⁾. Người có những yêu cầu rất cụ thể và rõ ràng đối với công tác cán bộ: *Một*, phải hiểu rõ và đánh giá đúng cán bộ. Có như vậy mới bố trí và sử dụng đúng, mới tránh được những thiếu sót, sai lầm; mới phát huy mặt mạnh, hạn chế mặt yếu trong từng

(2), (3) Hồ Chí Minh: *Sđđ*, t 5, tr 281, 269

(4) Hồ Chí Minh: *Sđđ*, t 12, tr 498

con người cán bộ. Hai, phải khéo dùng cán bộ. Tức là phải đặt đúng người, đúng việc vì việc mà đặt người. Khéo dùng cán bộ thể hiện ở chỗ biết kết hợp các thế hệ, các loại cán bộ một cách đúng đắn. Khi dùng cán bộ phải hết sức khách quan, công tâm, chống tư tưởng địa phương chủ nghĩa, "óc bè phái, óc hẹp hòi". Ba, phải "có gan cất nhắc cán bộ". Tức là phải mạnh dạn đề bạt, bổ nhiệm cán bộ vào các cương vị cần thiết để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng đặt ra. Bốn, phải yêu thương cán bộ và tích cực giúp đỡ cán bộ sửa chữa khuyết điểm. Chớ nên thành kiến, xa lánh những cán bộ có thiếu sót, khuyết điểm.

Thời gian qua, công tác cán bộ của chúng ta đã đạt được những thành tích nhất định. Chúng ta đã có đội ngũ cán bộ cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng. Phần lớn cán bộ của ta qua các thế hệ đã được rèn luyện, thử thách trong chiến đấu, học tập, công tác và đã tỏ rõ nhiệt tình cách mạng, hăng hái, năng động và sáng tạo. Đại bộ phận đã giữ được phẩm chất, đạo đức, có quan hệ máu thịt với nhân dân, được nhân dân tín nhiệm. Đó là nguồn lực to lớn hết sức quý báu cần được tôn trọng, giữ gìn và phát huy. Đáng tiếc là hiện nay, mặt trái của cơ chế thị trường đang hằng ngày, hằng giờ làm biến chất một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên. Họ thiếu tu dưỡng, rèn luyện, xa rời bản chất giai cấp công nhân, làm ảnh hưởng đến danh dự và uy tín lãnh đạo của bộ máy Đảng và Nhà nước. Điều đáng nói là, tình trạng này không giảm đi mà ngày càng có xu

hướng gia tăng rất đáng lo ngại. Để khắc phục tình trạng trên, có rất nhiều việc phải làm, nhưng trước hết chúng ta phải chấn chỉnh đội ngũ và làm tốt công tác cán bộ.

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX đã xác định: "Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là cán bộ lãnh đạo và quản lý ở các cấp vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, trong sạch về lối sống, có trí tuệ, kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn, gắn bó với nhân dân. Có cơ chế và chính sách phát triển, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trọng dụng những người có đức, có tài". Tại Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X đã ban hành Kết luận số 37-KL/TW về "Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020". Để góp phần thực hiện hiệu quả Kết luận này, đồng thời tiếp tục quán triệt, học tập và làm theo tám gương đạo đức cách mạng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ trong tình hình mới, theo chúng tôi cần tập trung thực hiện tốt một số giải pháp cơ bản sau đây:

Một là, chú trọng bồi dưỡng phẩm chất, đạo đức của người cán bộ, đảng viên; xây dựng ý thức tự rèn luyện, tu dưỡng phẩm chất đạo đức cách mạng, phấn đấu làm theo tám gương đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và về công tác cán bộ. Trong đó, cần làm tốt công tác luân chuyển cán bộ, đưa cán bộ, đảng viên đã được đào tạo cơ bản vào thực tiễn công tác để bồi dưỡng, rèn luyện, sàng lọc, qua đó phát hiện nhân

tài, loại bỏ những người thoái hóa, biến chất. Việc bố trí, sử dụng cán bộ phải giữ đúng nguyên tắc, đường lối của Đảng về công tác cán bộ. Trong cân nhắc đề bạt cán bộ cần vận dụng và thực hiện theo tư tưởng Hồ Chí Minh: việc bố trí, sử dụng cán bộ bảo đảm hết sức công tâm và vì lợi ích của cách mạng, của nhân dân, cân nhắc cán bộ phải vì công tác, vì tài năng, vì cố động cho đồng chí khác thêm hăng hái. Như thế công việc nhất định chạy. Nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thiết, vì nể nang, nhất định không ai phục, mà lại gây thêm mối loíi thối trong Đảng.

Hai là, xây dựng quy hoạch cán bộ, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ theo hướng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trước mắt và lâu dài, có tính đến nhu cầu và khả năng phát triển. Kết hợp nhiều hình thức và phương pháp đào tạo (tại trường, tại chức, thông qua thực tiễn công tác, học tập, chiến đấu...); kết hợp xây dựng đội ngũ cán bộ với xây dựng, rèn luyện đội ngũ đảng viên; kết hợp đào tạo, bồi dưỡng với chăm lo chính sách cán bộ.

Ba là, làm tốt công tác đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ. Đây là khâu hết sức quan trọng trong công tác cán bộ. Đánh giá cán bộ phải trên quan điểm toàn diện, lịch sử, cụ thể và phát triển. Bố trí, sử dụng cán bộ phải căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ, công tác đặt ra. Đồng thời với việc bố trí, sử dụng những cán bộ đủ tiêu chuẩn phải kiên quyết đưa ra khỏi cương vị lãnh đạo, quản lý những cán bộ, nhất là những cán bộ chủ chốt thiếu phẩm chất và năng lực. Khi đánh giá cán bộ phải lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ

yếu. Tiêu chuẩn chung nhất đối với cán bộ là phải có đức, tài, nhưng phải cụ thể hóa "đức" và "tài" đối với mỗi chức vụ, cương vị công tác. Trong tình hình hiện nay tính kiên định mục tiêu, lý tưởng của cán bộ được thể hiện ở thái độ, quan điểm chính trị của mỗi người. Cần coi trọng việc đánh giá đạo đức, lối sống và quan hệ với nhân dân của cán bộ, nhất là tinh thần đấu tranh với các hiện tượng tiêu cực, quan liêu, tham nhũng, lãng phí. Đồng thời, phải coi trọng, xem xét, đánh giá trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực sáng tạo của mỗi cán bộ thể hiện qua thực tế công việc của họ. Để đánh giá đúng cán bộ đòi hỏi phải công tâm, khách quan và dân chủ. Căn cứ vào kết quả đánh giá, rút ra nhận xét, kết luận về mức độ hoàn thành công việc, khả năng, triển vọng phát triển của từng cán bộ để bổ nhiệm, đào tạo, rèn luyện, thử thách trong thực tiễn, đồng thời đưa những người không đủ tiêu chuẩn, tha hóa, biến chất ra khỏi bộ máy nhà nước và tuyển dụng cán bộ trẻ, có đủ điều kiện, tiêu chuẩn.

Bốn là, thực hiện tốt chế độ quản lý cán bộ, nhất là quản lý chất lượng chính trị trong tình hình hiện nay để bảo vệ vững chắc chính trị nội bộ. Biểu dương khen thưởng đúng mức các cán bộ có thành tích và kiên quyết xử lý nghiêm những cán bộ thoái hóa biến chất, vi phạm Điều lệ Đảng và pháp luật của Nhà nước. Phải đào tạo, rèn luyện, thử thách mới có được cán bộ tốt. Cần coi trọng công tác giáo dục thường xuyên, khâu quản lý, giám sát cán bộ, nhất là trong điều kiện cơ chế thị trường và hội nhập

kinh tế quốc tế. Sự sa ngã của một số cán bộ thời gian qua đã để lại nhiều bài học đau xót về công tác quản lý và bảo vệ cán bộ. Cần nghiêm khắc nhìn nhận những thiếu sót, khuyết điểm trong công tác quản lý cán bộ ở từng cấp, từng cơ quan, đơn vị để rút ra những bài học kinh nghiệm cho thời gian tới.

Năm là, đổi mới và chỉnh đốn bộ máy làm công tác cán bộ. Kiện toàn cơ quan tham mưu các cấp về công tác cán bộ, không để những cán bộ không vững vàng về chính trị, thiếu trung thực, kém phẩm chất và năng lực làm công tác cán bộ. Để thực hiện sự đổi mới này, cần phải kiện toàn cơ quan và đội ngũ những người làm công tác cán bộ đủ số lượng và bảo đảm chất lượng. Trong đó, chú trọng đến phẩm chất đạo đức, nắm vững quan điểm, nguyên tắc, chuyên môn nghiệp vụ và tác phong công tác tốt. Cần phải chống tình trạng lợi dụng vị trí, quyền hạn để làm sai đường lối, quan điểm của Đảng về công tác cán bộ. Đồng thời phải đổi mới quy trình, phương pháp lãnh đạo, tổ chức công tác cán bộ ở các cấp từ Trung ương đến cơ sở. Tập trung xây dựng cơ quan cán bộ các cấp vững mạnh toàn diện, thực hiện tốt chức năng tham mưu cho cấp ủy về cán bộ và công tác cán bộ. Các cấp cần nghiên cứu, kiện toàn cơ quan cán bộ, bảo đảm cả về số lượng và chất lượng theo biên chế thống nhất ở từng loại hình đơn vị. Tích cực đổi mới, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về cải cách hành chính trong công tác cán bộ; khắc phục những biểu hiện quan liêu, cửa quyền, vi phạm nguyên tắc tổ chức công tác cán bộ. Chú trọng giáo dục, rèn luyện bản lĩnh chính

trị, đạo đức cách mạng, phương pháp, tác phong công tác mẫu mực; phát hiện, đấu tranh kiên quyết với những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, nhất là công tác nhân sự. Đặc biệt, phải có kế hoạch, biện pháp bồi dưỡng kiến thức, kinh nghiệm, nâng cao năng lực nghiệp vụ công tác cán bộ cho đội ngũ cán bộ, nhân viên cơ quan cán bộ các cấp; tổ chức biên soạn tài liệu nghiệp vụ cơ bản và tập huấn cán bộ làm công tác cán bộ; quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, ứng dụng có hiệu quả công nghệ thông tin trong công tác cán bộ.

Sáu là, kết hợp chặt chẽ việc đào tạo, bồi dưỡng tại nhà trường với tự bồi dưỡng của cán bộ. Đây là giải pháp có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ, tạo tiền đề, điều kiện cho sự phát triển toàn diện công tác cán bộ. Do đó, phải tiếp tục đổi mới, hoàn thiện công tác đào tạo cán bộ và công tác cán bộ theo hướng kết hợp đào tạo tại trường với tự rèn luyện, tự tu dưỡng của chính bản thân đội ngũ cán bộ. Nhiệm vụ đó đòi hỏi các tổ chức đảng, tổ chức chỉ huy có biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ, cụ thể để đội ngũ cán bộ các cấp tích cực, tự giác học tập, rèn luyện, tu dưỡng phấn đấu. Đồng thời, phải hết sức coi trọng đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; có quy chế, chính sách cụ thể khuyến khích việc tự học của cán bộ, giúp họ về phương pháp, kinh nghiệm, tài liệu và phương tiện để vượt qua những khó khăn trong quá trình tự học. □