

Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ, nhân tài

■ PGS, TS. HUỖNH THỊ GẮM

Học viện Chính trị - Hành chính Khu vực II



*Chủ tịch Hồ Chí Minh và những học trò xuất sắc,
những chiến sĩ cốt cán của Đảng Cộng sản Việt Nam
Từ trái qua: Trường Chinh, Hồ Chí Minh, Phạm Văn Đồng và Võ Nguyên Giáp*

Trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ cho cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã rất thành công và để lại những quan điểm sâu sắc, trong đó có quan điểm về dùng người, tức là sử dụng đội ngũ cán bộ, nhân tài...

Những quan điểm đó luôn là ánh sáng dẫn đường, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn đối với cách mạng Việt Nam.

Người đã nhìn thấy và nêu cao vai trò, tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ, nhân tài trong sự nghiệp đấu tranh giành độc lập tự do, lãnh trong xây dựng, phát triển đất nước đi lên chủ nghĩa xã hội. Người từng chỉ rõ “vấn đề cán bộ là một vấn đề rất trọng yếu, rất cần kíp”. Từ chỗ khẳng định vai trò rất quan trọng của đội ngũ cán bộ, nhân tài, Người đã dành nhiều tâm lực, trí lực xây dựng đội ngũ này. Trên cơ sở tạo nguồn rộng rãi, tuyển dụng công bằng, đào tạo căn bản, đánh giá chính xác đội ngũ cán bộ, nhân tài, Người chủ trương hướng tới sử dụng, trọng dụng và luôn tôn vinh tài năng đức độ của họ.

Theo Người, sử dụng cán bộ, nhân tài hay dùng người phải đúng và khéo. Sử dụng đúng là thể hiện tính khoa học, sử dụng khéo là thể hiện tính nghệ thuật. Muốn sử dụng cán bộ đúng và khéo, trước hết phải hiểu và đánh giá đúng cán bộ. Đánh giá cán bộ phải toàn diện, công tâm, khách quan; tránh chấp nhận, định kiến. Vì theo Người mọi thứ đều có sự thay đổi, con người cũng vậy, quá khứ, hiện tại, tương lai của một người là không giống nhau... Trong đánh giá cán bộ, phải để cho họ tự đánh giá, phải coi trọng, khơi dậy sự chân thành của cán bộ; đồng thời cần thiết

phải để cho quần chúng tham gia đánh giá họ. Trên cơ sở đánh giá cán bộ, một cách khách quan, đúng đắn chính xác, mà sử dụng họ một cách phù hợp.

Người căn dặn rằng, ai có năng lực làm việc gì, thì nên bố trí vào đúng việc ấy, tài lớn làm việc lớn, tài nhỏ làm việc nhỏ. Người khuyên cán bộ lãnh đạo phải tin tưởng, mạnh dạn giao việc lớn cho cán bộ giỏi, cho người tài, cất nhắc cán bộ, nhân tài đúng lúc, đúng chỗ. Khi cất nhắc rồi không nên bỏ mặc cho họ mà phải tiếp tục giúp đỡ, ủng hộ để họ làm việc tốt hơn.

Bên cạnh việc bố trí công tác theo năng lực, để giúp cán bộ, nhân tài yên tâm, phấn khởi, Người còn lưu ý nên thực hành những điểm sau đây: phải biết “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 của cấp dưới; phải “yêu thương cán bộ”; “đối với những cán bộ sai lầm” phải giúp đỡ, cảm hóa, thuyết phục. Không phải lúc nào cũng dùng xử phạt, nhưng có khi cũng dùng xử phạt để giữ gìn kỷ luật, nhưng phải cho đúng mức”(1). Người cũng quan tâm đến chính sách cán bộ; xây dựng đồng bộ cơ cấu đội ngũ cán bộ, lưu tâm đến cán bộ trong Đảng, cán bộ ngoài Đảng, cán bộ đồng bào các dân tộc thiểu số, các tôn giáo, cán bộ là công nhân, cán bộ già, cán

bộ trẻ, đặc biệt là cán bộ nữ... để công tác đào tạo và sử dụng cán bộ đạt hiệu quả cao nhất.

Cán bộ lãnh đạo, quản lý, đội ngũ những người có trách nhiệm xây dựng, sử dụng đội ngũ cán bộ, nhân tài phải hết lòng vì nước, vì dân, chịu trách nhiệm trước Đảng, trước nhân dân về việc dùng người của mình. Cho nên, đội ngũ này phải là những người không phạm vào những bệnh cục bộ, cánh hẩu, họ hàng. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng phê phán nhiều người lãnh đạo đã phạm vào những chứng 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 tính tình không hợp với mình”(2). Hậu quả của những chứng bệnh trên là hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả danh giá của người lãnh đạo.

Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh rằng, đội ngũ này càng có trình độ, năng lực, càng ít khuyết điểm chùng nào thì việc nhận xét, đánh giá cán bộ càng công tâm, khách quan, đúng đắn chùng ấy. Đội ngũ này cần kiên quyết khắc phục những chứng bệnh “tự cao tự đại”, “ưa người ta nịnh mình”, “đem lòng yêu ghét của mình mà đối với người”, “đem một cái khuôn khổ

nhất định, chật hẹp mà lấp vào tất cả mọi người khác nhau". Người cán bộ lãnh đạo quản lý hơn ai hết phải là những con người "độ lượng vĩ đại", công tâm, không thành kiến, chấp nhận, mà phải sáng suốt, tinh tường, am hiểu thấu đáo về công việc, về con người, gần gũi với cán bộ và nhân dân, phải sáng suốt, tỉnh táo tránh để cho "bạn vu vơ bao vây"...

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã một lòng thành tâm kêu gọi, thu hút, trọng dụng những cán bộ giỏi, những người tài; đoàn kết, xóa bỏ tất cả những dị biệt, những thành kiến, để cùng kề vai sát cánh lo cho nước, cho dân. Người có cái nhìn thấu suốt, về con người, đánh giá đúng tài năng, đức độ ở mỗi con người, nhận đúng chân giá trị của từng con người. Từ đó mà bố trí, sắp xếp đúng công việc phù hợp cho họ. Trí tuệ tinh tường sắc sảo của Hồ Chí Minh giúp cho Người mạnh dạn, quả quyết mở rộng đối tượng mà Người hướng tới sử dụng, dù cho trước đây có những người từng đối lập, thù địch với cách mạng. Đây là tinh thần hết lòng lo cho nước, cho dân, vì lợi ích dân tộc, nước nhà, là sự bao dung, khoan thứ cao độ thuộc về bản lĩnh văn hóa Hồ Chí Minh.

Cùng với tấm lòng chân thành, bao dung, độ lượng, thân ái, Người còn thể hiện tinh thần trách nhiệm, giữ gìn kỷ cương, kỷ luật và nghiêm khắc đối với cán bộ.

Điều này đã ảnh hưởng sâu sắc đến cán bộ, làm cho họ luôn biết sửa mình và phấn đấu không ngừng. Cũng chính điều ấy đã cảm hóa được lòng người, làm cho biết bao điều tốt đẹp, cao quý ở con người được hình thành, nảy nở, phát triển; làm cho người ta không e dè, ngần ngại, nghi ngờ khi đến với Hồ Chí Minh, với Đảng, với cách mạng(3).

Bên cạnh việc chủ động, có kế hoạch thường xuyên đào tạo, huấn luyện cán bộ, Người chủ trương mạnh dạn sử dụng những viên chức quan lại đã được đào tạo về nghiệp vụ và kỹ thuật hành chính dưới chế độ cũ. Đây là bộ phận được huấn luyện, đào tạo chuyên nghiệp, thành thạo chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ rất cần thiết cho chính quyền mới, nhất là sau khi giành độc lập, chính quyền non trẻ mới ra đời. Chính quyền mới chẳng những thiếu cán bộ, mà còn chưa có nhiều kinh nghiệm trong quản lý hành chính.

Với tấm lòng hết mực vì nước vì dân, với tinh thần đoàn kết chân thành không định kiến, với thái độ trân trọng, với lòng bao dung, độ lượng vĩ đại, Người đã kêu gọi, tập hợp vị vua cuối cùng ở nước ta và các quan lại của chế độ cũ như Vua Bảo Đại, cụ Bùi Bằng Đoàn, Phan Kế Toại, Huỳnh Thúc Kháng, Nguyễn Văn Tố, Phan Anh v.v... cùng tham gia vào chính phủ, để góp sức xây đắp nền cộng hòa dân chủ.

Người rất quan tâm đến việc tìm kiếm, phát hiện cán bộ tốt và nhân tài, hết lòng quy tụ, mời gọi, thật sự cầu thị, trọng dụng người tài đức để cùng phục vụ đất nước và nhân dân. Ngày 20/11/1946, trên báo Cứu quốc, Hồ Chí Minh cho đăng bài "Tìm người tài đức"(4). Người khẳng định:

"Nước nhà cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có nhân tài. Trong số 20 triệu đồng bào chắc không thiếu người có tài có đức. E vì Chính phủ nghe không đến, thấy không khắp, đến nỗi những bậc tài đức không thể xuất thân... Nay muốn sửa đổi điều đó, và trọng dụng những kẻ hiền năng"(5). Người yêu cầu các địa phương lập tức điều tra để phát hiện, tìm kiếm những người tài đức, những người "có thể làm được những việc ích nước, lợi dân", và căn dặn phải nắm rõ tên tuổi, nghề nghiệp, tài năng, nguyện vọng và chỗ ở của họ để báo cáo với Chính phủ. Những việc làm đó thể hiện Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm tới khâu tìm kiếm, phát hiện cán bộ và nhân tài; mong muốn tránh để thất thoát tài năng, bỏ sót nhân tài, nguồn vốn quý giá và là động lực quan trọng trong công cuộc bảo vệ độc lập và kiến thiết nước nhà.

Tìm kiếm, phát hiện nhân tài là khâu đầu tiên, là một trong những nhân tố quan trọng hàng đầu trong xây dựng đội ngũ cán bộ,

(Xem tiếp trang 55)