

VẬN DỤNG QUAN ĐIỂM HỒ CHÍ MINH VỀ VIỆC “DÙNG NGƯỜI” TRONG SỬ DỤNG CÁN BỘ CỦA ĐẢNG HIỆN NAY

TRẦN THỊ HOÀN*

Ngày nhận: 2/12/2022

Ngày phản biện: 10/12/2022

Duyệt đăng: 20/12/2022

Tóm tắt: Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đề cao việc dùng người và trong suốt cuộc đời làm cách mạng, quy tụ xung quanh Bác là rất nhiều người tài, đức của dân tộc. Bài viết khái quát nguyên tắc dùng người của Chủ tịch Hồ Chí Minh, từ đó liên hệ với việc sử dụng cán bộ của Đảng hiện nay và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng cán bộ.

Từ khóa: Dùng người; Hồ Chí Minh; sử dụng cán bộ của Đảng.

Đặt vấn đề

Người xưa dạy rằng vua kém dùng tài năng của mình, vua trung bình dùng sức của người, vua giỏi dùng trí tuệ của người. Thật vậy, từ cổ chí kim đã cho thấy cứ người trị vì đất nước biết cách dùng người và dùng người giỏi thì quốc gia ấy trở nên hưng thịnh, bốn phương phảng lạng lòng dân yên vui, kẻ sĩ hài lòng và ngược lại. Hồ Chí Minh là một nhà cách mạng điển hình trong việc dùng người, một người tài giỏi trong đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài, theo Người “phải trọng dụng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta”[4, tr.313]. Quan điểm của Hồ Chí Minh trong dùng người có ý nghĩa hết sức to lớn đối với cách mạng Việt Nam và được Đảng Cộng sản Việt Nam vận dụng thành công trong những năm qua.

1. Nguyên tắc “dùng người” của Chủ tịch Hồ Chí Minh

Thứ nhất, phải hiểu và đánh giá đúng cán bộ

Đây là yêu cầu tiên quyết để tiến hành các mặt khác của công tác cán bộ. Nếu không đánh giá đúng cán bộ và tình hình công tác

cán bộ thì không thể đề bạt, sử dụng cán bộ một cách đúng đắn, “mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác thì những người hủ hoá cũng lòi ra”[4, tr.314]. Đánh giá đúng cán bộ sẽ giúp phát huy điểm tốt và khắc phục những hạn chế của họ. Người nói: “Ở đời, ai cũng có chỗ tốt và chỗ xấu. Ta phải khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu của họ”[4, tr.318]. Vì thế, khi xem xét, đánh giá cán bộ, phải có cái nhìn toàn diện. Người cho rằng, “không chỉ xem ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà phải xem toàn cả lịch sử, toàn cả công việc của họ”[4, tr.318]. Có cái nhìn toàn diện như vậy mới có thể đánh giá cán bộ một cách đúng đắn, khách quan.

Thứ hai, dùng người phải “khéo”, phải “đúng”

“Khéo dùng” cán bộ xuất phát từ việc tập hợp được sức lực và tài năng của mọi người vào việc hoàn thành nhiệm vụ chung. Nếu dùng cán bộ mà để họ hoang mang, sợ hãi, buồn rầu, uất ức hoặc cộng tác không hợp, chắc không thành công được; muốn cán bộ làm được việc, phải khiến cho họ yên tâm làm

* Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh.

việc, vui thú làm việc, phải thực hành những việc sau: làm cho người cán bộ mạnh dạn dám nghĩ, dám nói, dám đề xuất ý kiến; làm cho cán bộ có tinh thần chủ động, dám phụ trách (làm chủ) trong công việc. Vì, “người đời ai cũng có chỗ hay chỗ dở. Ta phải dùng chỗ hay của người và giúp người chữa chỗ dở. Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong, đều tùy chỗ mà dùng được”[4, tr.88].

Ngoài việc “khéo dùng”, người lãnh đạo cũng cần “dùng đúng”, sắp xếp, phân công đúng người, đúng việc phù hợp với trình độ, năng lực của họ. Nếu dùng không đúng người, đúng việc sẽ làm hỏng đại sự ví như “thợ rèn thì bảo đi đóng tù, thợ mộc thì bảo đi rèn dao. Thành thử hai người đều lúng túng”[4, tr.314].

Thứ ba, phải yêu thương, giúp đỡ lẫn nhau, tránh chủ nghĩa cục bộ, bè phái

Đây là quan điểm thể hiện tính nhân văn sâu sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh, đặc biệt là đối với cán bộ. Muốn có cán bộ tốt, thì cơ quan lãnh đạo, quản lý phải nuôi dạy cán bộ như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Muốn dùng người thì phải quan tâm săn sóc, giúp đỡ, nghĩa là phải nâng cao người cán bộ, cả về đời sống vật chất và đời sống tinh thần, làm cho người cán bộ ngày càng lớn lên cùng với sự nghiệp cách mạng. Phải thường xuyên huấn luyện cán bộ để bất cứ cán bộ nào cũng đều vững về chính trị, giỏi về chuyên môn. Theo Hồ Chí Minh “trong lúc tranh đấu, rất dễ mất một người cán bộ. Vì vậy, Đảng phải thương yêu cán bộ”[4, tr.322] và nghĩa vụ của cán bộ, đảng viên phải “Yêu thương và giúp đỡ đồng chí”[4, tr.495].

Thứ tư, phải đổi mới, đan xen các thế hệ với nhau

Mỗi thế hệ cán bộ sinh ra và trưởng thành trong những hoàn cảnh cụ thể khác nhau, mỗi

người đều có những sở trường và sở đoản, cái mạnh và cái yếu nhất định, tuyệt nhiên không ai giống ai. Hồ Chí Minh nhắc nhở: phải thấy cái giới hạn khắc nghiệt của thời gian để tạo nguồn thay thế, bổ sung cho tổ chức những lớp người mới, đủ sức lực và tài năng đảm đương nhiệm vụ theo những yêu cầu mới. Việc đổi mới công tác cán bộ phải rất khách quan, công minh, cần lấy việc hoàn thành nhiệm vụ làm căn cứ; phải tổng kết từ phong trào thực tiễn, phát hiện những nhân tố mới, những cán bộ trẻ có đức, có tài để trao nhiệm vụ cho họ. Mặt khác cũng cần tạo điều kiện cho số cán bộ lớn tuổi, đã công tác quá lâu trong các văn phòng có điều kiện thâm nhập thực tế để khỏi lạc hậu với thực tế. Khi chọn các thế hệ mới cần chọn “Những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết dân chúng. Luôn luôn chú ý đến lợi ích của dân chúng. Như thế, thì dân chúng mới tin cậy cán bộ và nhận cán bộ đó là người lãnh đạo của họ”[4, tr.315].

Thứ năm, phải có gan để bạt và cắt nhắc cán bộ

Theo Hồ Chí Minh, người làm công tác cán bộ phải có gan để bạt, cắt nhắc cán bộ. Có gan tức là phải mạnh dạn. Sở dĩ Người nói như vậy vì chúng ta thường hay “rụt rè” hoặc “quá khắt khe” trong việc đề bạt cán bộ. Có gan cắt nhắc cán bộ nghĩa là phải biết được khuyết điểm của họ để sau khi cắt nhắc tiếp tục giúp đỡ họ tiến bộ, là không sợ người được đề bạt cắt nhắc sẽ vượt mình và không có nghĩa là làm nóng vội, làm ẩu, làm liều, càng không vì danh lợi của mình mà cắt nhắc cán bộ. Hồ Chí Minh yêu cầu: “Cắt 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”[4, tr.321].

Trước khi đề bạt, cắt nhắc phải xem xét, đánh giá phẩm chất đạo đức, năng lực công tác và các mối quan hệ của họ trong quá trình

công tác. Trên cơ sở những ưu điểm, năng lực mà đề bạt, cất nhắc họ một cách khách quan, công tâm, đúng người, đúng việc. Hồ Chí Minh nhấn mạnh, người sử dụng cán bộ “Nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang, nhất định không ai phục, mà lại gây lên mối loì thối trong Đảng. Như thế là có tội với Đảng, có tội với đồng bào”[4, tr.321].

Thứ sáu, phải kiểm tra, phê bình, khen thưởng cán bộ

Kiểm tra, phê bình để xem xét công tác, học tập, giúp đỡ người tiến bộ ít, khen ngợi người tiến bộ nhiều, phát huy mặt tích cực, khắc phục, sửa chữa những sai lầm, thiếu sót. Theo Hồ Chí Minh: “Có kiểm tra mới huy động được tinh thần tích cực và lực lượng to tát của nhân dân, mới biết rõ năng lực và khuyết điểm của cán bộ, mới sửa chữa và giúp đỡ kịp thời”[4, tr.636]. Kiểm tra phải được tiến hành thường xuyên, phải phối hợp chặt chẽ, kiểm tra “từ trên xuống” và “từ dưới lên”, phải dựa vào lực lượng quần chúng nhân dân để góp ý, phê bình cán bộ. Tuy nhiên, trong phê bình “chớ có thái độ gay gắt” mà phải phê bình trên tinh thần góp ý chân thành để họ tiến bộ. Phải phê bình đúng và giải thích cho họ hiểu. Phê bình đúng sẽ giúp họ tự nhận rõ sai lầm, khuyết điểm của mình và vui lòng sửa chữa.

2. Thực tiễn công tác sử dụng cán bộ và những giải pháp cơ bản nhằm nâng cao công tác sử dụng cán bộ của Đảng hiện nay

2.1. Thực tiễn công tác sử dụng cán bộ của Đảng thời gian qua

Vận dụng Tư tưởng Hồ Chí Minh, Đảng đặc biệt quan tâm tới công tác sử dụng cán bộ trong thời kỳ đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Đảng xác định đổi mới mạnh mẽ, toàn diện công tác cán bộ là một nội dung trọng

yếu trong công tác xây dựng Đảng, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nề nếp đáp ứng nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

Sau hơn 35 năm đổi mới, công tác cán bộ nói chung và việc sử dụng, bố trí cán bộ nói riêng đã có những chuyển biến quan trọng, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ cả về chất lượng và cơ cấu. Đã có bước đổi mới trong đánh giá cán bộ, gắn kết quả đánh giá với bố trí và sử dụng cán bộ, trong đó lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ để đánh giá, làm căn cứ, cơ sở cho bố trí và sử dụng cán bộ. Việc bố trí cán bộ, sử dụng cán bộ đã cơ bản dựa vào tiêu chuẩn, phù hợp với năng lực, đã có nhiều đổi mới trong công tác đề bạt cán bộ. Số cán bộ trẻ có năng lực được quan tâm, cất nhắc, đề bạt, vì vậy, nhiều cán bộ đã tự giác rèn luyện, phấn đấu học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Ngoài ra, công tác bố trí, sử dụng cán bộ có sự phân cấp mạnh mẽ. Các cấp có thẩm quyền đã thực hiện nhiều biện pháp quản lý cán bộ sáng tạo, hiệu lực và hiệu quả. Tất cả các cấp ủy đảng đều xây dựng, ban hành và thực hiện nghiêm túc quy chế công tác cán bộ. Theo đó, quyền và trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu cấp ủy được phân biệt rõ hơn và công tác cán bộ đi vào nề nếp hơn. Bên cạnh đó, công tác tổ chức thi tuyển cán bộ ở nhiều nơi đã góp phần khắc phục tình trạng khép kín trong công tác cán bộ, tạo cơ hội cho cán bộ trẻ có năng lực thể hiện tài năng.

Mặt khác, công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ngày càng đi vào nề nếp đã góp phần tạo nguồn khá ổn định cho việc sử dụng cán bộ. Cấp ủy đảng các cấp đã thực hiện quy hoạch cán bộ, đào tạo lý luận chính trị về cao cấp, trung cấp, sơ cấp. Đối với nhiều chức danh cán bộ, đảng viên và nhân dân đều nhận

xét, biểu thị sự tín nhiệm sớm. Công tác kiểm tra, giám sát của Đảng ngày càng được coi trọng và phát huy tốt tác dụng cảnh báo, răn đe những cán bộ vi phạm pháp luật, lợi dụng chức vụ để tham nhũng.

Tuy nhiên hiện nay, do công tác đánh giá cán bộ hiện còn những hạn chế nhất định nên sử dụng cán bộ có lúc chưa hiệu quả. Việc đánh giá thiếu khoa học và chưa thực chất. Việc sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc. Công tác tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức, viên chức chất lượng chưa cao, có nơi còn xảy ra tiêu cực. Chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hóa bằng các cơ chế, chính sách phù hợp; kết quả thu hút trí thức trẻ và người có trình độ cao chưa đạt yêu cầu. Chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành có mặt còn thiếu thống nhất. Việc kiểm tra, giám sát thiếu chủ động, chưa thường xuyên, còn nặng về kiểm tra, xử lý vi phạm, thiếu giải pháp hiệu quả để phòng ngừa, ngăn chặn sai phạm.

2.2. Những giải pháp cơ bản nhằm nâng cao công tác sử dụng cán bộ của Đảng hiện nay

Một là, khắc phục hạn chế, khuyết điểm để đánh giá chính xác cán bộ

Công tác đánh giá cán bộ được triển khai thực hiện một cách khách quan, chính xác thì sẽ là cơ sở quan trọng cho việc nâng cao chất lượng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách đối với cán bộ; phát huy được ưu điểm và khắc phục hạn chế của mỗi cán bộ, đảng viên; khuyến khích việc rèn luyện, phấn đấu của cán bộ, cũng như để tăng cường đoàn kết nội bộ. Làm tốt đánh giá cán bộ để lựa chọn, bố trí đúng những người thật sự có đức, có tài; thật sự “cần, kiệm, liêm,

chính”, “chí công vô tư”; thật sự tâm huyết vì nước, vì dân vào các vị trí lãnh đạo của hệ thống chính trị các cấp.

Hai là, gắn chặt việc sử dụng cán bộ với các khâu khác trong công tác cán bộ, đặc biệt là khâu quản lý và kiểm tra, giám sát hoạt động cán bộ

Thực hiện tốt chế độ quản lý cán bộ, nhất là quản lý chất lượng chính trị; bảo vệ vững chắc chính trị nội bộ. Đây vừa là giải pháp vừa là yêu cầu kết hợp biểu dương khen thưởng đúng mức các cán bộ có thành tích với việc kiên quyết xử lý nghiêm những cán bộ thoái hoá 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. Theo đó, kiên quyết đấu tranh loại bỏ những tư tưởng lệch lạc, suy thoái về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; chống mọi biểu hiện chạy chức, chạy quyền, cục bộ, ưu ái tuyển dụng người nhà, người thân không đủ tiêu chuẩn. Phát huy dân chủ, nâng cao ý thức trách nhiệm, nêu gương, tinh thần phục vụ nhân dân của cán bộ, công chức, viên chức. Sớm nghiên cứu, ban hành cơ chế, chính sách khuyến khích và bảo vệ những tổ chức và cá nhân dám đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Đồng thời, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng và kiểm soát chặt chẽ quyền lực của cán bộ. Nghiêm khắc nhìn nhận những thiếu sót, khuyết điểm trong công tác cán bộ ở từng cấp, từng cơ quan, đơn vị để rút ra những bài học kinh nghiệm cho thời gian tới.

Ba là, kết hợp chặt chẽ phân cấp quản lý cán bộ với tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của cấp trên đối với cấp ủy, người đứng đầu tổ chức đảng, cơ quan đơn vị cấp dưới trong sử dụng cán bộ

Việc tăng cường công tác kiểm tra, giám sát người đứng đầu cấp ủy là yêu cầu tất yếu trong

thời kỳ mới, nhằm giữ vững và tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng, nâng cao chất lượng công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, kiểm soát quyền lực, nhất là quyền lực của người đứng đầu cấp ủy. Kịp thời phát hiện những nhân tố mới, tích cực để phát huy, bảo vệ cái đúng, bảo vệ người tốt, cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá vì lợi ích chung; kịp thời phát hiện để phòng ngừa, ngăn chặn, khắc phục khuyết điểm, xử lý vi phạm của tổ chức đảng và đảng viên ngay từ khi mới manh nha, không để vi phạm nhỏ tích tụ thành sai phạm lớn, kéo dài và lan rộng; tạo điều kiện để người đứng đầu cấp ủy phát huy vai trò tích cực, chủ động, sáng tạo trong lãnh đạo, chỉ đạo hoạt động của cơ quan, đơn vị, địa phương, hoàn thành nhiệm vụ chính trị được giao; khắc phục tình trạng thụ động hoặc đùn đẩy trách nhiệm, làm căn cứ để đánh giá, rà soát và sàng lọc cán bộ.

Bốn là, xây dựng, hoàn thiện đồng bộ, chặt chẽ hệ thống các quy chế, quy định về công tác cán bộ

Có cơ chế, chính sách động viên kịp thời và tôn trọng tính tích cực, sự sáng tạo, say mê làm việc của cán bộ. Đồng thời, có chế tài cụ thể để xử lý sai phạm. Bố trí, bổ nhiệm, phân công công tác đối với cán bộ phải đúng lúc, đúng chỗ, đúng năng lực, sở trường. Bên cạnh đó, xây dựng, hoàn thiện, cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược làm cơ sở cho việc phát hiện, tuyển

chọn, quy hoạch, đào tạo và bố trí, sử dụng. Tạo sự thống nhất cao về nhận thức, hành động của các cấp, ngành và nhân dân về luân chuyển cán bộ; thực hiện luân chuyển trên cơ sở quy hoạch cán bộ. Giải quyết tốt mối quan hệ giữa luân chuyển, điều động và tăng cường cán bộ. Kết hợp hài hòa giữa luân chuyển với ổn định đội ngũ cán bộ. Nghiên cứu, hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với cán bộ luân chuyển, tạo điều kiện để cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ. Phát hiện kịp thời các nhân tố mới, có triển vọng, bồi dưỡng và đào tạo hợp lý, không để lãng phí cán bộ, không để chảy máu chất xám, sao cho ngày càng có nhiều cán bộ chiến lược tốt, cán bộ chiến lược giỏi, trung thực, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, có bản lĩnh sáng tạo, đổi mới, bút phá để phát triển. Cải cách căn bản chính sách tiền lương, bảo đảm đãi ngộ xứng đáng với cống hiến của mỗi người, tạo cơ hội, môi trường, điều kiện cho cán bộ phát triển.

Kết luận

Hiện nay, vấn đề sử dụng nhân tài lại càng trở thành khâu quan trọng, có tính chất quyết định sự thành công của sự nghiệp cách mạng. Chính vì vậy, quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về dùng người, trọng dụng nhân tài chính là “chiếc chìa khóa vàng”, bài học vô giá để Đảng có những chủ trương, chính sách đúng, trúng và hiệu quả trong công tác cán bộ.

Tài liệu tham khảo:

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

[2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2022), *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII*, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[4] Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.