

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ HUẤN LUYỆN CÁN BỘ VÀO ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ HIỆN NAY

ĐẶNG KHẮC ÁNH*

Tư tưởng Hồ Chí Minh là “một hệ thống quan điểm toàn diện và sâu sắc về những vấn đề cơ bản của cách mạng Việt Nam, là kết quả sự vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin vào điều kiện cụ thể của nước ta, kế thừa và phát triển các giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại”¹. Những giá trị tư tưởng của Người đối với Đảng, Nhà nước và dân tộc là di sản vô giá, là kim chỉ nam cho cách mạng Việt Nam. Trong di sản đó, những tư tưởng của Hồ Chí Minh về công tác huấn luyện cán bộ giữ một vai trò đặc biệt. Suốt cả cuộc đời mình, Người đã dành cho sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cách mạng một sự quan tâm đặc biệt và tư tưởng của Người vẫn luôn mang đậm ý nghĩa thực tiễn cho tới ngày nay.

Từ khóa: Tư tưởng Hồ Chí Minh; huấn luyện cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng.

Ho Chi Minh's thoughts are “a system of comprehensive and profound viewpoints of key issues of Vietnam's revolution; a creative application of Marxism- Leninism in the specific situation of the country; a continuum and development of the fine traditional values of the nation; integration of quintessence of the human kind”. The values of his thoughts for the Communist Party, the State, and the nation are priceless heritage and the guideline for Vietnam's revolution; the thought on the cadre coaching of Ho Chi Minh's heritage is of special significance. Ho Chi Minh paid special attention to the training of revolutionary cadres and his thoughts have had their practical significance up to present.

Key words: Ho Chi Minh's thoughts; coaching cadres; training.

NGÀY NHẬN: 05/3/2019

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 20/4/2019

NGÀY DUYỆT: 06/5/2019

1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về huấn luyện cán bộ

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng việc xây dựng, bồi dưỡng phẩm chất, năng lực cho đội ngũ cán bộ cách mạng. Từ năm 1924, khi còn đang hoạt động cách

mạng ở Trung Quốc, Người đã quan tâm tới việc bồi dưỡng lý luận cách mạng cho một bộ phận thanh niên ưu tú của phong trào yêu nước Việt Nam, tổ chức được nhiều lớp huấn luyện cho các nhà cách mạng trẻ tuổi

* PGS.TS, Học viện Hành chính Quốc gia

với sự tham gia của nhiều thanh niên tiến bộ, như Lê Hồng Sơn, Lê Hồng Phong, Hồ Tùng Mậu... Những người đó sau này đã trở thành những người cộng sản nòng cốt, hạt nhân của phong trào cách mạng Việt Nam và nhiều người trong số họ là sáng lập viên của Đảng Cộng sản Việt Nam năm 1930. Lực lượng cách mạng được chính Chủ tịch Hồ Chí Minh dìu dắt, giáo dục và huấn luyện đã thành công trong việc truyền bá chủ nghĩa Mác - Lênin vào Việt Nam, kết hợp với phong trào yêu nước, dưới sự lãnh đạo của Đảng và Bác đã làm nên thắng lợi lịch sử tháng Tám năm 1945. Cách mạng thành công, Người tiếp tục quan tâm tới việc huấn luyện, xây dựng đội ngũ cán bộ để giữ vững chính quyền cũng như xây dựng chính quyền của dân, do dân và vì dân vững mạnh.

Trong công tác huấn luyện cán bộ (HLCB), Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ những vấn đề cốt yếu, như: Huấn luyện làm gì? Huấn luyện ai? Ai huấn luyện? Huấn luyện cái gì? Huấn luyện như thế nào? Tư tưởng Hồ Chí Minh về HLCB tập trung vào một số nội dung chủ yếu sau:

Thứ nhất, phải coi trọng công tác HLCB, coi huấn luyện là nhiệm vụ hàng đầu trong công tác cán bộ (CTCB). Mỗi quan tâm hàng đầu của Chủ tịch Hồ Chí Minh dành cho công tác huấn luyện, đào tạo cán bộ xuất phát từ nhận thức sâu sắc của Người về tầm quan trọng của cán bộ và CTCB trong sự nghiệp cách mạng. Người cho rằng: “Vô luận việc gì đều do người làm ra cả, và từ nhỏ đến to, từ gần đến xa, đều thế cả”², vì vậy, “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”³ và “muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém. Đó là một chân lý nhất định”⁴. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Cán bộ là cái dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy toàn bộ máy cũng tê liệt. Cán bộ là người đem chính sách của Chính phủ, của đoàn thể thi hành trong nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thể

thực hiện được”⁵. Chính vì vậy, để đưa cách mạng đến thắng lợi cuối cùng, cần phải có một đội ngũ cán bộ cách mạng vững mạnh, kiên định về lập trường, quan điểm, đồng thời phải nắm được lý luận, tinh thông nghiệp vụ, hội tụ đủ cả tài và đức, “vừa hồng, vừa chuyên”.

Xuất phát từ tầm quan trọng của cán bộ và CTCB như vậy, Người khẳng định: “Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”⁶. Người căn dặn: “Các cơ quan cần rất chú ý tới việc huấn luyện cán bộ”⁷.

Thứ hai, mục đích của HLCB là để vận dụng lý luận vào thực tiễn công việc. Người chỉ ra rằng mục đích của việc đi học là để “làm việc, làm người, làm cán bộ”⁸. Như vậy, không phải mục tiêu đầu tiên và duy nhất của việc học là “để làm cán bộ” mà trước hết, cần phải học, có được nhận thức để “làm việc” và “làm người” đã. Chỉ khi nào người học xác định được động cơ và mục tiêu học tập đúng đắn như vậy thì việc học tập của họ mới đạt tới yêu cầu cần thiết của công tác huấn luyện.

Đánh giá về việc HLCB, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nhận định: “Huấn luyện lý luận cho những cán bộ cao cấp, cho đến nay hoặc chưa làm, hoặc làm không đúng, lý luận và thực tế không ăn khớp với nhau, dạy theo cách học thuộc lòng”⁹. Chính vì vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh đề ra yêu cầu phải gắn chặt việc huấn luyện với thực tiễn, gắn lý luận với thực tế, học đi đôi với hành.

Trước hết, Người luôn đề cao việc học tập lý luận, xem “lý luận như cái kim chỉ nam, nó chỉ phương hướng cho chúng ta trong công việc thực tế. Không có lý luận thì lúng túng như nhắm mắt mà đi”¹⁰. Tuy nhiên, Người căn dặn: “Thống nhất giữa lý luận với thực tiễn là một nguyên tắc căn bản của chủ nghĩa Mác - Lênin. Thực tiễn không có lý luận hướng dẫn thì thành thực tiễn mù quáng. Lý luận mà không liên hệ với thực tiễn thì là lý luận suông... Lý luận không phải là cái gì cứng nhắc, nó đầy tính sáng tạo; lý

luận luôn cần được bổ sung bằng những kết luận mới rút ra từ thực tiễn sinh động¹¹. Như vậy, học tập lý luận phải gắn liền với thực tiễn, nắm được lý luận là để vận dụng vào thực tiễn, cải biến thực tiễn cho tốt hơn. Người dẫn: “Lý luận cốt để áp dụng vào công việc thực tế. Lý luận mà không áp dụng vào thực tế là lý luận suông”¹².

Một trong những mục tiêu của việc học đã được Người chỉ rõ là “học để hành”. Điều đó có nghĩa là học tập nhằm trang bị những kiến thức cần thiết để nâng cao chất lượng hành động thực tiễn của người cán bộ. Việc gắn liền lý luận học được với thực tiễn cuộc sống không những kích thích người học ham học hơn mà còn giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn trong thực tiễn vốn phức tạp và đa dạng. Trong công tác huấn luyện, phải “nâng cao và hướng dẫn việc tự học”¹³. Tự mình đào sâu suy nghĩ, gắn lý luận với thực tiễn và giải đáp những thắc mắc của thực tiễn, người học sẽ tạo cho mình một thói quen học tập, một sự ham mê với những gì mình học được và đó là cơ sở để thúc đẩy họ học tập suốt đời. Việc nâng quá trình đào tạo lên thành tự đào tạo sẽ giúp nâng hiệu quả đào tạo lên nhiều lần: người học không chỉ thu nhận và hài lòng với những kiến thức họ thu nhận được trong khoa học mà còn mở rộng ra nhiều nguồn tri thức khác, cả khi khóa học đã kết thúc.

Người đặt ra yêu cầu: “Làm việc gì học việc ấy”¹⁴. Để gắn lý luận với thực tiễn thì không thể chỉ dùng các giáo viên chuyên nghiệp mà “những cơ quan lãnh đạo và những người phụ trách phải có kế hoạch dạy cho cán bộ trong môn của mình”¹⁵.

Thứ ba, HLCB phải lấy chất lượng làm trọng. Trong khi đề cập tới yêu cầu của công tác huấn luyện và học tập, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm tới chất lượng của việc đào tạo và huấn luyện. Người chỉ rõ, trong công tác HLCB, khuyết điểm chung là tham làm nhiều mà không chu đáo, không biết “quý hồ tinh, bất quý hồ đa”¹⁶. Rõ ràng

nhất là trong việc mở lớp huấn luyện tràn lan, số lượng quá đông khiến cho chất lượng của việc đào tạo và huấn luyện giảm sút. Người giải thích nguyên nhân thiếu cán bộ là: “Việc huấn luyện còn hữu danh vô thực, làm chỉ cốt nhiều mà không thiết thực”¹⁷. Những khiếm khuyết chủ yếu dẫn tới chất lượng huấn luyện chưa bảo đảm là “lớp quá đông” và “mở lớp lung tung”. Người nói: “Quá đông thì dạy và học ít kết quả vì trình độ lý luận của người học chênh lệch nên thu nhận không đều. Trình độ công tác thực tế của người học cũng khác nhau nên chương trình không sát”¹⁸. Việc mở nhiều trường, nhiều lớp chồng chéo, trùng lặp được Người gọi là “dịch mở trường”¹⁹. Người chỉ rõ: “Vi mở nhiều lớp nên thiếu người giảng. Thiếu người giảng thì học viên đâm chán nản. Thiếu người giảng thì phải đi “bắt phu”, vì thế người đến giảng khi nào cũng hấp tấp, lướt qua lớp này một chút, lớp khác một chút như chuồn chuồn đập nước, dạy không được chu đáo. Thiếu người giảng thì thường khi lại phải “bị lỗ”, người “bị lỗ” năng lực kém, nói sai, có hại cho học sinh, nghĩa là có hại cho đoàn thể”²⁰.

Nhìn nhận việc đào tạo và HLCB hiện nay của chúng ta, bên cạnh những thành tựu to lớn đã đạt được, những bất cập chủ yếu như bệnh thành tích, chạy đua theo số lượng, bằng cấp, ít chú trọng tới chất lượng đang có xu hướng gia tăng. Vì vậy, những yêu cầu của Chủ tịch Hồ Chí Minh về bảo đảm chất lượng cho việc huấn luyện và đào tạo, “làm ít nhưng làm cho hẳn hoi”²¹ vẫn còn mang đậm tính thời sự và hết sức cần thiết.

Thứ tư, nội dung và phương pháp huấn luyện phải phù hợp với từng nhóm đối tượng cụ thể. Trả lời cho câu hỏi “Huấn luyện ai?”, Người đã xác định rõ 4 đối tượng cần được đào tạo là: cán bộ đảng, đoàn viên của đoàn thể, cán bộ chuyên môn của chính quyền và cả nhân dân. Như vậy, với Chủ tịch Hồ Chí Minh, đối tượng cần phải được huấn luyện trong xã hội rất đa dạng, có thể nói là tất cả

mọi người dân. Tuy nhiên, HLCB để có được một đội ngũ cán bộ Đảng và Nhà nước “vừa hồng, vừa chuyên” vẫn là nhiệm vụ được Người quan tâm nhiều nhất, được coi là “công việc gốc của Đảng”. Những nội dung chủ yếu được đề cập bao gồm: huấn luyện nghề nghiệp (chuyên môn); huấn luyện chính trị; huấn luyện văn hóa và huấn luyện lý luận. Những nội dung này phải được chuyển tải phù hợp với từng nhóm đối tượng cụ thể, phù hợp. Tài liệu huấn luyện phải được chuẩn bị kỹ. Người đề nghị: “Các tài liệu huấn luyện phải do cơ quan lãnh đạo xét kỹ”²².

Câu hỏi “Huấn luyện như thế nào?” (về phương pháp huấn luyện) được Người đề cập cũng như trực tiếp sử dụng trong HLCB rất thiết thực, đa dạng và phong phú, thể hiện một phương pháp HLCB rất độc đáo, dễ hiểu, dễ nhớ và phù hợp với các đối tượng học viên khác nhau. Bằng cách diễn đạt ngắn gọn, súc tích, thông qua những hình ảnh rất quen thuộc và gần gũi với mọi người, Người đã làm sáng tỏ những vấn đề lý luận hết sức khó hiểu và phức tạp.

Người cho rằng, cần phải chia ra theo từng trình độ phù hợp và: “Lấy tự học làm cốt. Do thảo luận và chỉ đạo giúp vào”²³. Như vậy, đối với đối tượng cán bộ, việc huấn luyện không chỉ là sự truyền đạt kiến thức, kinh nghiệm của giảng viên đến học viên mà phải biến quá trình học tập thành quá trình tự học tập của học viên, phải lấy học viên làm trung tâm.

Thứ năm, HLCB phải có kế hoạch rõ ràng, phải được tổ chức khoa học. Người cũng dạy, trong huấn luyện cần: sắp xếp thời gian và bài học cho những lớp học đó phải cho khéo, phải mạch lạc mà không xung đột với nhau; đồng thời, nên chia nhỏ thời gian huấn luyện, không nên để quá dài, có thể “gây trở ngại đến nghề nghiệp và sức khỏe của cán bộ”²⁴. Một vấn đề khác là người thực hiện huấn luyện (Ai huấn luyện?) cũng được Người rất coi trọng. Do chất lượng công tác huấn luyện phụ thuộc rất nhiều vào đội ngũ

người thầy nên “không phải ai cũng huấn luyện được”. Người cho rằng: “Phải lựa chọn rất cẩn thận những nhân viên phụ trách việc huấn luyện đó. Những người lãnh đạo cần phải tham gia việc dạy”²⁵.

Người làm công tác huấn luyện, để có thể thể hiện đúng là người thầy, phải là người có vốn tri thức sâu và rộng, đúng chuyên môn, nghiệp vụ để có thể truyền thụ, định hướng, khuyến khích học viên học tập. Người cho rằng: “Muốn huấn luyện thợ rèn, thợ nguội thì người huấn luyện phải thạo nghề rèn, nghề nguội. Người huấn luyện của đoàn thể phải làm kiểu mẫu về mọi mặt tư tưởng, đạo đức, lối làm việc”²⁶. Do đó, người thầy phải luôn trau dồi kiến thức cả lý luận và thực tiễn, trau dồi tác phong, đạo đức cho mình, phải: “Học, học nữa, học mãi”.

Ngoài việc học ở sách vở, ở tài liệu, còn có thể học ở trường, học hỏi lẫn nhau và học ở nhân dân. Như vậy, việc học trong tư tưởng Hồ Chí Minh không bị bó hẹp trong khuôn khổ của nhà trường, trong mối quan hệ giữa giảng viên và học viên, không bị bó hẹp trong khuôn khổ sách vở mà gắn liền với việc tiếp thu kiến thức từ cuộc sống. Để học, người ta có thể học ở mọi lúc, mọi nơi, từ mọi đối tượng. Học trước hết là để làm người cho đúng với chất người, sau đó để phụng sự nhân dân, phụng sự Tổ quốc.

Người cho rằng: “Huấn luyện phải nhằm đúng nhu cầu” vì “ban huấn luyện là người làm ra hàng”, “các ngành công tác như là người tiêu thụ hàng”, do đó, “làm ra hàng phải đúng với nhu cầu của người tiêu thụ. Nếu người ta cần nhiều xe mà mình làm ra nhiều bình tích thì hàng ế”²⁷.

2. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về huấn luyện cán bộ vào đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hiện nay

Trong sự nghiệp đổi mới của Đảng và Nhà nước ta hiện nay, CTCB càng có ý nghĩa quan trọng. Chất lượng đội ngũ cán bộ là yếu tố quyết định đến sự thành công của công cuộc đổi mới. Thời gian qua, CTCB dưới sự

lãnh đạo của Đảng đã đạt nhiều thành tựu đáng ghi nhận, nhưng vẫn còn một số bất cập, hạn chế. Có nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan dẫn đến tình trạng này nhưng có thể nhận thấy một nguyên nhân sâu xa là việc đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) cán bộ còn chưa thực sự đổi mới. Hạn chế trong ĐTBD cán bộ thể hiện ở nội dung, phương pháp ĐTBD còn lạc hậu, nặng về lý thuyết, thiếu tính thực tiễn, chưa được cập nhật, chưa xuất phát từ nhu cầu của công việc, ... cho nên cán bộ dù được đào tạo qua nhiều trường lớp nhưng năng lực lãnh đạo, quản lý, xử lý tình huống vẫn chưa thực sự đáp ứng yêu cầu. Báo cáo sơ kết công tác cải cách hành chính giai đoạn 2011 - 2015 của Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ chỉ rõ: “Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức có nơi chưa đồng đều, thậm chí còn yếu, nhất là năng lực phát hiện vấn đề, tham mưu và đề xuất các biện pháp giải quyết; một số cán bộ, công chức, viên chức khi giải quyết công việc liên quan đến tổ chức và người dân chưa làm hết trách nhiệm, có lúc, có nơi còn có những hành vi nhũng nhiễu, tiêu cực”²⁸. Vì vậy, ĐTBD cán bộ đã trở thành một nhiệm vụ vừa có tính cấp bách vừa là chiến lược lâu dài. Học tập và làm theo những quan điểm về HLCB của Chủ tịch Hồ Chí Minh là một nội dung quan trọng, góp phần vào việc nâng cao chất lượng ĐTBD cán bộ hiện nay. Theo đó:

Thứ nhất, tăng cường nhận thức về tầm quan trọng của ĐTBD cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược. CTCB, trong đó có ĐTBD cán bộ đã được Đảng và Nhà nước xác định là một trong những yêu cầu trọng yếu của đổi mới. Hội nghị Trung ương 3 (khóa VIII) đã ban hành Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Việc thực hiện Chiến lược này sau hơn 20 năm đã mang lại những kết quả thiết thực: đội ngũ cán bộ các cấp có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên, từng bước

đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc, ngành nghề, lĩnh vực công tác có sự cân đối, hợp lý hơn; nguồn cán bộ quy hoạch khá dồi dào, cơ bản bảo đảm sự chuyển tiếp giữa các thế hệ. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, “nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi; sự liên thông giữa các cấp, các ngành còn hạn chế”²⁹.

Một trong những nguyên nhân dẫn tới thực trạng này là việc chuẩn bị cho đội ngũ cán bộ, nhất là cấp chiến lược chưa được thực hiện nghiêm túc và bài bản; chất lượng ĐTBD cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu. Vì vậy, trong tương lai, để có được một đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, đáp ứng các yêu cầu của công cuộc đổi mới, tích cực và chủ động hội nhập quốc tế, cần đặc biệt quan tâm tới việc ĐTBD cán bộ.

Thứ hai, tập trung vào chất lượng ĐTBD cán bộ, tránh bệnh hình thức, chạy đua về số lượng. Công cuộc cải cách hành chính, hướng tới xây dựng một chính phủ kiến tạo phát triển, liêm chính và hành động cũng như định hướng tích cực và chủ động hội nhập quốc tế của Đảng và Nhà nước hiện nay đặt ra nhiều yêu cầu và thách thức mới đối với đội ngũ cán bộ, đòi hỏi ở họ nhiều kiến thức và kỹ năng mới, đòi hỏi phải được chuẩn hóa theo từng vị trí công việc mà họ đảm nhận. Tuy nhiên, trước sức ép của việc chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức, nhiều người tham gia học tập, bồi dưỡng đã không phải vì nhu cầu bồi dưỡng kỹ năng và cập nhật kiến thức phục vụ cho công việc mà chủ yếu tìm kiếm bằng cấp, chứng chỉ để đáp ứng các yêu cầu của vị trí việc làm. Điều đó dẫn tới sự lãng phí về nguồn lực trong ĐTBD. Việc lập quy hoạch đào tạo và thực hiện việc đào tạo theo quy hoạch chưa được triển khai đồng bộ và thiếu ổn định. Chính vì vậy, lời căn dặn của Bác về huấn luyện phải chú trọng chất lượng, không chạy đua theo số

lượng và hình thức để tránh lãng phí cả về thời gian và vật chất là không thể bỏ qua.

Thứ ba, nâng cao chất lượng giảng dạy cần thông qua việc đổi mới chương trình, tài liệu, nâng cao năng lực giảng viên và phương pháp giảng dạy. Việc xây dựng chương trình, tài liệu phải xuất phát từ mục đích của việc ĐTBĐ và phù hợp với nhu cầu, khả năng tiếp nhận của đối tượng học viên, từ yêu cầu về kiến thức, kỹ năng của từng vị trí công việc, xuất phát từ những thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng của đội ngũ cán bộ, đặc biệt, phải gắn liền lý luận với thực tiễn. Với việc ĐTBĐ cán bộ cấp chiến lược đòi hỏi phải cung cấp nhiều hơn về tư duy chiến lược và các nội dung lý luận, giúp họ hoạch định chính sách dựa trên cơ sở khoa học và phù hợp với thực tiễn quản lý. Việc biên soạn chương trình, tài liệu phải được thực hiện nghiêm túc và có sự phê duyệt cẩn thận trước khi sử dụng.

Giảng viên là yếu tố quan trọng quyết định tới chất lượng ĐTBĐ cán bộ, đồng thời có ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng chương trình, tài liệu, vì vậy, nâng cao chất lượng giảng viên là yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng ĐTBĐ. Để gắn lý luận với thực tiễn, bên cạnh đội ngũ giảng viên cơ hữu tại các cơ sở ĐTBĐ cán bộ, cần tăng cường đội ngũ giảng viên kiêm chức là những nhà quản lý có kinh nghiệm trong bộ máy Đảng và Nhà nước.

Bên cạnh đó, nâng cao chất lượng giảng viên phải đi đôi với việc đổi mới về phương pháp giảng dạy, hướng tới người học, gắn liền nội dung giảng dạy với công việc của người học.

Thứ tư, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất cho ĐTBĐ. Việc ĐTBĐ theo nhu cầu, hướng tới học viên, chuyển từ việc truyền đạt kiến thức của người thầy sang hướng dẫn, định hướng để học viên tự học,... đòi hỏi phải đầu tư phòng, lớp và trang thiết bị hiện đại, phù hợp hơn. Thư viện truyền thống sẽ phải chuyển dần sang thư viện số với khả năng lưu trữ lớn, khả năng truy xuất và cung cấp

thông tin nhanh chóng, chính xác và tiết kiệm để cung cấp các thông tin tốt hơn phục vụ việc giảng dạy của giảng viên và tự học tập của học viên. Việc đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất cho ĐTBĐ cần phải xem xét để tiết kiệm nhất nhưng “không nên bủn xỉn về các khoản chi tiêu trong việc huấn luyện”³⁰.

Có thể nói, những luận điểm của Hồ Chí Minh về CTCB và HLCB được đề cập rất bao quát, toàn diện, có giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc. Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và CTCB cho đến nay vẫn còn nguyên giá trị lý luận và sức sống thực tiễn. Do đó, cần tiếp tục nghiên cứu, vận dụng tư tưởng và những chỉ dạy của Người vào việc đổi mới CTCB, xây dựng đội ngũ cán bộ “đủ tâm, đủ tầm” đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng trong giai đoạn hiện nay. Tư tưởng Hồ Chí Minh về HLCB sẽ luôn là ngọn đèn dẫn đường cho chúng ta trong công tác ĐTBĐ hướng tới xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, vững mạnh, “vừa hồng, vừa chuyên”, đáp ứng các yêu cầu của cải cách hành chính và đổi mới trong tương lai □

Chú thích:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*. H.NXB Chính trị quốc gia, 2001, tr. 83.
- 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 22, 23, 24, 25, 30. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 5*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2011, tr. 281; 309; 280; 68; 309; 273; 309; 273 - 274; 274; 274; 309; 310; 313; 312; 313; 313; 313.
- 8, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 26, 27. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 6*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2011, tr. 208; 362; 356; 362; 362; 362-363; 363; 356; 359.
11. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 8*. H. NXB Chính trị quốc gia, 1995, tr. 496.
28. *Báo cáo sơ kết công tác cải cách hành chính giai đoạn 2011 - 2015 của Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ*, tr. 41.
29. *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*.