

# Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về hiểu và đánh giá đúng cán bộ trong giai đoạn hiện nay

ThS TRẦN NGỌC NHIỀU\*

Cử tịch Hồ Chí Minh luôn quan tâm, chăm lo đến công tác bồi dưỡng, đào tạo cho Đảng một đội ngũ cán bộ thực sự vững mạnh đủ đức, đủ tài để đưa con thuyền cách mạng đến bến bờ vinh quang. Người cho rằng: “Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém. Vì vậy, Đảng phải nuôi dạy cán bộ như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu”<sup>1</sup>. Trong đó, hiểu và đánh giá đúng cán bộ là một yếu tố cấu thành hệ thống quan điểm của Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ.

## 1. Quan điểm về hiểu biết cán bộ

Đánh giá cán bộ là sự xác định giá trị của xã hội, của từng cán bộ và của cả đội ngũ cán bộ. Hồ Chí Minh cho rằng, để đánh giá đúng cán bộ, trước hết phải hiểu cán bộ mà việc đầu tiên là người cán bộ phải tự biết mình: “Đã không tự biết mình thì khó mà biết người, vì vậy muốn biết đúng sự phải trái ở người ta, thì trước phải biết đúng sự phải trái của mình. Nếu không biết sự phải trái ở mình, thì chắc không thể nhận rõ người cán bộ tốt hay xấu”<sup>2</sup>. Hiểu biết cán bộ phải thông qua thái độ của người cán bộ với bản thân, đối với mọi người và đối với công việc mới. Đây là những tiêu chí cơ bản, quan trọng để xác định đúng phẩm chất, năng lực cán bộ, nói cách khác là thấy được mặt đức và tài của người cán bộ.

*Một là, thông qua thái độ đối với chính bản thân người cán bộ*

Những người có đức tính cần, kiệm, liêm, chính: tức là luôn hết lòng, hết sức trong công việc và sự

nghiệp cả đời, không thích ăn ngon mặc đẹp quá mức độ trong lúc còn nhiều đồng bào đang cơm chưa đủ no, áo chưa đủ ấm... Không sợ khuyết điểm, vì dù có tài nhưng làm nhiều cũng sẽ có khuyết điểm, vấn đề là biết nhận ra khuyết điểm và kiên quyết sửa chữa. Không hiểu danh: vì có lòng ham danh vọng, địa vị, thì khi phụ trách bộ phận nào, có thể lôi người này, kéo người khác, ưa thì kéo vào, không ưa thì tìm cách đẩy ra. Người ít lòng ham muốn về vật chất: vì người như thế thì giàu sang không thể quyến rũ, nghèo khó không thể chuyển lay, uy vũ không thể khuất phục. Không kiêu ngạo: vì kiêu ngạo, tự tôn tự đại thì khinh rẻ người khác, không muốn biết, muốn học ưu điểm của người khác. Biết được vài câu lý luận đã cho mình là giỏi, không xem ai ra gì, tưởng mình là hơn hết. Nói đi đôi với làm, nói ít làm nhiều, nắm vững lý luận, trung thành với lý tưởng con đường cách mạng đã chọn.

*Hai là, thông qua thái độ đối với người khác*

Người cán bộ phải biết hoà mình, gắn bó với quần chúng; khoan dung, cởi mở, hiểu biết và sẵn lòng giúp đỡ người khác tiến tới; lời nói ngay thẳng, đúng với sự thật nhưng không nóng nảy, thô bạo; cương nhưng không thể bị gãy, nhu nhưng không thể non cong, tiến lùi đúng lúc. Không nịnh hót người trên, không khinh người dưới, chân thành, khiêm tốn, thật thà, đoàn kết với mọi người. Biết mình, biết người, biết vì Đảng, vì dân, tiến cử, cất nhắc người tốt, tránh người xấu, đề phòng người gian.

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t. 5, Nxb CTQG, H, 2011, tr. 313.  
2. *Sđd*, tr. 317.

*Ba là, thông qua thái độ đối với công việc*

Phải biết để việc công, việc nước lên trên việc tư, việc nhà. Khi làm việc biết điều tra, nghiên cứu hoàn cảnh rõ ràng, dám nghĩ, dám làm cái mới, hoặc những việc khó khăn, nguy hiểm nhưng ích nước, lợi dân; thạo về chính trị, giỏi về chuyên môn; dám chịu trách nhiệm, không cây thân, cây thế. Được vinh không mừng thái quá, bị nhục không sợ; thấy lợi không tham, thấy sắc không mê; biết phục tùng đoàn thể; không tự đặt mình cao hơn tổ chức, không đứng ngoài kỷ luật.

Thái độ đối với bản thân, với người khác và với công việc là những tiêu chí quan trọng để hiểu đúng phẩm chất, năng lực của mỗi con người.

## **2. Quan điểm về đánh giá, xem xét đúng cán bộ**

*Xem xét cán bộ phải có quan điểm biện chứng, toàn diện, lịch sử, cụ thể và có ý thức xây dựng, nhìn nhận theo chiều hướng phát triển*

Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ cách xem xét cán bộ không phải nhất thành bất biến, không được thành kiến hẹp hòi mà phải có quan điểm khách quan, toàn diện, lịch sử và cụ thể. Đánh giá cán bộ không nên chỉ xem thái độ và kết quả công việc trong một lúc mà phải nghiên cứu kỹ lịch sử của họ, sự học tập và công tác của họ từ trước tới nay và nhất là việc thực hiện nhiệm vụ trong hiện tại, thái độ với tương lai; phải căn cứ vào nhiệm vụ cụ thể mà họ đảm nhận, điều kiện hoàn cảnh cụ thể để họ thực thi nhiệm vụ thế nào? Kết quả hoàn thành nhiệm vụ của họ ra sao? Tốt, trung bình hay yếu?

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, 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 phải sai lầm. Người cho rằng: "Quá khứ, hiện tại và tương lai của một người không phải luôn luôn giống nhau"<sup>3</sup>.

Xem xét cán bộ, 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. Có người lúc phong trào cách mạng cao, họ vào Đảng, họ làm việc rất hăng. Nhưng lúc phong trào hơi khó khăn thì đâm ra hoang mang. Lúc gặp sự nguy hiểm, thậm chí hóa phản cách mạng... Nếu ta không xem xét rõ ràng thì lầm nó là cán bộ tốt. Vì vậy, xem xét cán bộ không nên chỉ xét ngoài mặt, chỉ xét một lúc, một việc mà phải xét kỹ toàn bộ công việc của cán bộ. Xem xét cán bộ để hiểu đúng cán bộ, từ đó có cách dùng cán bộ để phát huy đúng năng lực và sở trường của cán bộ trong

công tác là hết sức quan trọng trong chính sách cán bộ.

*Xem xét cán bộ phải ở trạng thái vận động, phải thông qua hoạt động thực tế*

Theo Hồ Chí Minh, "xem xét cán bộ, không chỉ xem ngoài mặt mà còn phải xem tinh chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà phải xem toàn cả lịch sử, toàn cả công việc của họ"<sup>4</sup>. Xem xét người cán bộ hoàn thành nhiệm vụ thực thi đến đâu và chất lượng, hiệu quả ra sao? Việc xem xét cán bộ lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ để đánh giá, đó là phương pháp tối ưu nhất, khoa học nhất. Đương nhiên còn rất nhiều khâu trong xem xét cán bộ mà Đảng phải tiến hành để bảo đảm xây dựng tốt đội ngũ cán bộ. Hồ Chí Minh chỉ rõ: "Ai cứ cầm đầu làm việc, không ham khoe khoang, ăn nói ngay thẳng, không che dấu khuyết điểm của mình, không ham làm 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 có công tác kém một chút cũng là cán bộ tốt"<sup>5</sup>.

Hồ Chí Minh luôn yêu cầu mỗi cán bộ, đảng viên phải nâng cao trình độ lý luận năng lực hoạt động thực tiễn. Người cán bộ phải nói được, làm được và biết tổng kết rút ra những bài học kinh nghiệm công tác, Hồ Chí Minh cho rằng: nói được thì sẽ đem tư tưởng, lý luận của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, chủ trương của đoàn thể, thấm vào trí óc, trái tim của quần chúng nhân dân để biến thành niềm tin và giúp họ hành động đúng. Nói dài, "dây cà ra dây mướp" thì khó thuyết phục được mọi người, còn nói sai thì nguy hại biết nhường nào. Mặt khác, không thể bằng lòng với việc thuyết trình chung chung "tràng giang đại hải" trên diễn đàn hoặc chỉ ban hành vài quyết định, nghị quyết là xong, mà người cán bộ phải thực hiện "lời nói đi đôi với việc làm", đem những chỉ thị, nghị quyết... xuống với dân chúng biến thành phong trào cách mạng của quần chúng tạo nên sức mạnh vật chất thật sự và nắm bắt tình hình của dân chúng để báo cáo cho Đảng, cho Nhà nước để đề ra những quyết định cho đúng. Chính cuộc đời hoạt động của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu gương mẫu mực trong việc thực hiện quan điểm này.

*Xem xét cán bộ phải dựa trên những tiêu chuẩn cụ thể*

Cán bộ trước hết là con người, song không phải ai cũng làm cán bộ. Vì vậy, những thông số đánh giá cán bộ đòi hỏi ở trình độ cao hơn. Con người phải thông

3, 4, 5. *Sđd*, tr. 318.

qua rèn luyện, trưởng thành mới trở thành người cán bộ được. Cán bộ là những người được giao trọng trách, dù là người lãnh đạo, quản lý hay chuyên gia trên từng lĩnh vực, thì cán bộ luôn luôn giữ cương vị phụ trách ở một phạm vi nhất định. Chịu trách nhiệm trước Đảng, trước dân trên một nhiệm vụ phụ trách nhất định.

Việc xem xét cán bộ, theo Hồ Chí Minh phải dựa trên những tiêu chuẩn cơ bản:

*Thứ nhất*, phải có đạo đức cách mạng. Đây là phẩm chất đầu tiên không thể thiếu được của người cán bộ. Bởi Hồ Chí Minh coi đạo đức là gốc, là nền tảng quyết định sự thành công hay thất bại của người cán bộ. Người nói: “Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”<sup>6</sup>.

*Thứ hai*, phải có năng lực công tác. Đó là người biết giải quyết có kết quả tốt công việc do mình phụ trách, đồng thời phải biết giúp đỡ người khác. Như vậy, người cán bộ đó phải có trình độ nhất định về văn hóa, về lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, về chuyên môn nghiệp vụ, biết đề xuất những ý tưởng và xây dựng các chỉ thị, nghị quyết của tập thể. Hồ Chí Minh nói: “Ngày nay, Đảng yêu cầu cán bộ và đảng viên chẳng những thạo về chính trị, mà còn phải giỏi về chuyên môn”<sup>7</sup>.

*Thứ ba*, phải có phong cách làm việc khoa học. Phong cách làm việc của người cán bộ giữ vai trò quan trọng trong tất cả các khâu hoạt động và thực thi công việc. Kết quả của việc thực hiện chủ trương, nhiệm vụ phụ thuộc một phần rất quan trọng vào phong cách làm việc của người cán bộ. Hồ Chí Minh viết: “nếu mỗi cán bộ, mỗi đảng viên làm việc đúng hơn, khéo hơn, thì thành tích của Đảng còn to tát hơn nữa”<sup>8</sup>. Trong phong cách làm việc của người cán bộ, Hồ Chí Minh yêu cầu:

- Phải nêu cao tính Đảng, tức là phải đặt lợi ích của Đảng lên trên hết, trước hết.

- Phải có tác phong quần chúng, tức là sâu sát, gần gũi nhân dân, khiêm tốn học hỏi nhân dân, tin yêu và tôn trọng nhân dân, lắng nghe ý kiến và giải quyết những kiến nghị chính đáng của dân, sẵn sàng tiếp thu ý kiến dân phê bình và kịp thời sửa chữa những khuyết điểm, thiếu sót.

- Phải có phong cách làm việc dân chủ, tập thể, mới quy tụ và phát huy được sức mạnh và trí tuệ của tập thể. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Có dân chủ mới làm cho cán bộ và quần chúng đề ra sáng kiến. Những sáng kiến đó được khen ngợi, thì những người đó càng thêm hăng

hái, và người khác cũng học theo”<sup>9</sup>.

- Phải có tinh thần trách nhiệm cao, nhất quán giữa lời nói và việc làm, giữa lý luận và thực tiễn.

Đạt được những yêu cầu đó, chúng ta mới chọn được những cán bộ có đủ tài, đức cho cách mạng. Đây là công việc mà Đảng thường xuyên phải làm. Bởi vì mỗi lần xem xét, đánh giá thì một mặt tìm thấy những nhân tài mới, mặt khác sẽ thấy được những người hủ hóa trong đội ngũ cán bộ.

Đồng thời, Hồ Chí Minh chỉ ra những chứng bệnh thường phạm phải khi đánh giá cán bộ, đó là: “1. Tự cao tự đại, 2. Ưa người ta nhìn mình, 3. Do lòng yêu, ghét của mình mà đối với người, 4. Đem một cái khuôn khổ nhất định, chật hẹp mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau”<sup>10</sup>. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, phạm một trong bốn bệnh đó thì cũng như mắt đã mang kính có mầu, không bao giờ thấu rõ cái mặt thật của những cái mình trông thấy. Do đó, muốn biết rõ cán bộ trước hết phải sửa những khuyết điểm của mình. Mình càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng.

### 3. Vận dụng vào công tác cán bộ hiện nay

Hơn 30 năm đổi mới và phát triển đất nước (1986 - 2017), Đảng ta luôn coi “cán bộ lãnh đạo các cấp là mắt xích quan trọng nhất mà Đảng ta phải nắm chắc để thúc đẩy những cuộc cải cách có ý nghĩa cách mạng”<sup>11</sup>. Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ và đã đề ra những định hướng lớn trong đánh giá, bố trí và sử dụng cán bộ như đổi mới quan điểm và phương pháp đánh giá cán bộ, bảo đảm thật sự dân chủ, với một quy trình chặt chẽ. Bố trí cán bộ: phải từ lợi ích chung của cách mạng, từ chính sách cán bộ thống nhất của Đảng mà lựa chọn cán bộ một cách công minh. Chống tệ quan liêu, cửa quyền trong công tác lựa chọn, bố trí cán bộ. Quy định phân công, phân cấp quản lý cán bộ, xác định quyền hạn, trách nhiệm, các mối quan hệ giữa cơ quan Đảng và Nhà nước, ngành và địa phương, cấp trên và cấp dưới, xác định quy trình lựa chọn, đánh giá, đề bạt, điều động, làm cho việc quản lý cán bộ đi vào quy chế và nề nếp.

6. *Sđđ*, tr. 292.

7. *Sđđ*, t.13, tr. 69.

8. *Sđđ*, t. 5, tr. 272.

9. *Sđđ*, tr. 284.

10. *Sđđ*, t. 5, tr. 317.

11. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đảng thời kỳ đổi mới và hội nhập* (Đại hội VI, VII, VIII, IX, X, XI), Nxb CTQG, H, 2013, tr. 102.

Tuy nhiên, đánh giá cán bộ là khâu khó và yếu nhất, nhiều nơi trong đánh giá cán bộ vẫn còn hình thức, chưa phản ánh đúng thực chất, đánh giá cán bộ ở nhiều nơi chưa lấy hiệu quả làm thước đo, còn cảm tính, hình thức, xuê xoa, chiếu lệ, thiếu tính chiến đấu, thiếu tinh thần xây dựng. Công tác đánh giá cán bộ có lúc, có nơi làm chưa đúng, chưa sát, chưa đầy đủ. Không ít tổ chức cơ sở đảng, nhận thức lệch lạc, thiếu công tâm, khách quan trong công tác cán bộ. Quy trình, phương pháp đánh giá, quy hoạch, bố trí sử dụng, luân chuyển chưa thật khoa học, dân chủ, công khai. Đảng ta nêu rõ: “Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu”<sup>12</sup>. Yếu kém trong khâu này là một trong những nguyên nhân của “tình trạng chạy chức, chạy quyền, thiếu minh bạch và trục lợi trong công tác cán bộ”<sup>13</sup> bởi một bộ phận cán bộ hạn chế về phẩm chất và năng lực, thậm chí cơ hội chủ nghĩa. Bố trí, sử dụng cán bộ không đúng sẽ dẫn tới tác hại khôn lường như mất đoàn kết, bè phái, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, tham nhũng xâm hại đến tài sản của đất nước. Bài học đó luôn mang tính thời sự, cảnh báo cho công tác cán bộ của các tổ chức đảng lưu tâm phòng tránh.

Vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh vào công tác đánh giá cán bộ sẽ tạo thêm sức mạnh nhận thức và quyết tâm trong việc đổi mới công tác đánh giá cán bộ nói riêng cũng như trong việc đổi mới toàn bộ công tác cán bộ nói chung, góp phần tiếp tục đưa Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII) nói riêng cũng như các chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước nói chung đi vào cuộc sống. Thiết nghĩ, cần thực hiện tốt mấy vấn đề sau đây:

*Một là*, bảo đảm khách quan, toàn diện, lịch sử cụ thể và phát triển để hiểu cán bộ khi đánh giá. Xem xét con người cần phân biệt hiện tượng với bản chất, phải nhìn từ nhiều phía, đánh giá cán bộ phải toàn diện, phân tích cụ thể tìm ra điểm chủ yếu, thứ yếu để sử dụng đúng cái mạnh, hạn chế cái yếu của cán bộ. Cần xem xét lý lịch cán bộ, tìm hiểu quá trình lịch sử của cán bộ nhưng không thể chỉ đánh giá cán bộ qua đọc bản lý lịch khô cứng, định kiến với quá khứ của cán bộ mà quan trọng hơn cả là đánh giá hoạt động hiện tại của cán bộ.

*Hai là*, có thái độ đúng đắn, công tâm, vô tư: người lãnh đạo và người làm công tác cán bộ có tấm lòng trong sáng, vì lợi ích chung của Đảng, của nhân dân thì nhìn người mới rõ. Nếu khác đi thì không thể vận dụng đúng đắn tiêu chuẩn và phương pháp đánh giá cán bộ, thậm chí còn cố tình xuyên tạc, đối trắng thay đen. Chủ nghĩa

cá nhân và chủ nghĩa địa phương, cục bộ, bè phái là những căn bệnh nguy hiểm nhất trong công tác cán bộ cần phải lên án.

*Ba là*, quy định việc lấy phiếu tín nhiệm hằng năm đối với các chức danh lãnh đạo trong cơ quan đảng, nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể và tổ chức lấy ý kiến đóng góp của các tổ chức và cá nhân cùng cấp; cấp dưới góp ý, thể hiện sự tín nhiệm đối với tập thể và cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp trên.

*Bốn là*, công khai lĩnh vực công tác, chỉ tiêu nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ để đảng viên và nhân dân theo dõi, giám sát, góp ý kiến, thể hiện sự tín nhiệm và thông qua đó để xem xét, đánh giá cán bộ.

*Năm là*, đánh giá, lựa chọn cán bộ thông qua cơ chế thi tuyển, sát hạch hằng năm đối với cán bộ từ cấp cục, vụ và tương đương trở xuống theo phương châm làm cái gì thi cái đó; xây dựng phương thức đánh giá cán bộ trong mối quan hệ biện chứng giữa kết quả thi, sát hạch và năng lực, thành tích công tác, uy tín, sự tín nhiệm của cán bộ, đảng viên và nhân dân.

Vận dụng quan điểm Hồ Chí Minh về hiểu và đánh giá đúng cán bộ, Đảng ta chủ trương: “Gắn đánh giá cán bộ theo định kỳ với kiểm điểm, tự phê bình và phê bình hằng năm theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4, khóa XI và Nghị quyết Trung ương 4, khóa XII. Quy định thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và trong quy hoạch, luân chuyển cán bộ”<sup>14</sup>. Đánh giá đúng cán bộ là điều kiện tiên quyết để bố trí, sắp xếp hợp lý đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở các cấp, các ngành, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu cán bộ và hiện tượng cục bộ, trì trệ, quan liêu, tham nhũng, góp phần củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước.

*Tóm lại*, những quan điểm của Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ nói chung và hiểu, đánh giá đúng cán bộ nói riêng, mà Người chỉ dẫn vẫn giữ nguyên giá trị, tiếp tục định hướng, soi đường để chúng ta quán triệt và thực hiện tốt chiến lược cán bộ và công tác cán bộ của Đảng trong thời kỳ mới.

12. *Vấn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb CTQG, H, 2011, tr.174.

13. *Nghị quyết Trung ương lần thứ 9 khóa X*, Nxb CTQG, H, 2009, tr.110.

14. Kết luận số 24-KL/TW, ngày 5 - 6 - 2012 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo, theo Báo Điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, ngày 25 - 6 - 2012.