

SỰ VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

 BÙI THỊ BÍCH THUẬN*

Ngày nhận: 25/5/2019

Ngày phản biện: 15/7/2019

Ngày duyệt đăng: 29/7/2019

Tóm tắt: Công tác cán bộ luôn là nhân tố đặc biệt quan trọng, có ý nghĩa quyết định thắng lợi của sự nghiệp cách mạng. Vì vậy, trong cả cuộc đời hoạt động cách mạng, Hồ Chí Minh luôn dành sự quan tâm đặc biệt và đưa ra nhiều quan điểm về công tác cán bộ. Trên cơ sở vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh và từ đòi hỏi khách quan của quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng trong từng thời kỳ lịch sử.

Từ khóa: Tư tưởng Hồ Chí Minh; Công tác cán bộ.

THE VIETNAMESE COMMUNIST COMMITTEE OF THE HO CHI MINH IDEOLOGY ON CADRE WORK

Abstract: Cadre work is always a very important factor in determining the success of revolutionary cause. Thus, during his revolutionary life, Ho Chi Minh always paid special attention and expressed his views on the work of cadres. Based on Ho Chi Minh's ideas and objective demands of the revolutionary leadership, the Communist Party of Vietnam always attaches great importance to building a contingent of qualified and capable cadres.

Keywords: Ho Chi Minh ideology; Cadre work.

1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ

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, kết quả của sự vận dụng và phát triển 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; là tài sản tinh thần vô cùng to lớn và quý giá của Đảng và dân tộc ta, mãi mãi soi đường cho sự nghiệp cách mạng của nhân dân ta giành thắng lợi.

Trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng của mình, Hồ Chí Minh luôn đặc biệt quan tâm đến công tác cán bộ. Người cho rằng, đây là một trong những công tác chiếm vị trí quan trọng hàng đầu, có vai trò quyết định thành công tới toàn bộ công tác xây dựng lực lượng cách mạng của Đảng. Khi nào, nơi nào làm tốt công tác cán bộ thì khi đó, nơi đó cách mạng sẽ có nhiều thuận lợi và giành được thắng lợi, và ngược lại.

Công tác cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ là tổng thể các biện pháp của các cơ quan Đảng, Nhà nước, đoàn thể trong xây dựng tiêu chuẩn cán

bộ; đánh giá cán bộ; quy hoạch cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; luân chuyển, điều động cán bộ; bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật cán bộ,... nhằm phát huy năng lực đội ngũ cán bộ theo hướng bố trí số lượng hợp lý, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (vừa hồng vừa chuyên), đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu hoạt động của Hệ thống chính trị trong tình hình mới.

Cán bộ và công tác cán bộ gắn liền với nhau, trên cơ sở những quan niệm đúng đắn về cán bộ thì mới làm tốt công tác cán bộ. Khi bàn về cán bộ, Hồ Chí Minh khẳng định, cán bộ là chủ thể, tức là đội ngũ cán bộ phải tự mình tu dưỡng, rèn luyện hàng ngày cả phẩm chất đạo đức, năng lực trí tuệ và phong cách để đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ cách mạng. Còn khi bàn về công tác cán bộ thì cán bộ trở thành khách thể, còn những người làm công tác cán bộ là chủ thể. Cách mạng có phát triển hay không phụ thuộc rất lớn vào công tác cán bộ, mà trực tiếp là cấp ủy và những người đứng

* Trường Đại học Công đoàn

đầu trong các tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể và tổ chức cán bộ.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

Thứ nhất, hiểu và đánh giá đúng cán bộ để lựa chọn và sử dụng đúng cán bộ

Đây là yêu cầu xuất phát để tiến hành các mặt khác của công tác cán bộ. Hồ Chí Minh cho rằng, cứ mỗi lần xem xét lại cán bộ, một mặt sẽ tìm thấy những nhân tài mới, mặt khác cũng phát hiện những người yếu kém. Hiểu, đánh giá đúng cán bộ và tình hình công tác cán bộ phải có những yêu cầu riêng, có những chuẩn mực phù hợp với từng thời kỳ, từng địa phương, từng lĩnh vực, đánh giá một cách hoàn toàn công minh, khách quan.

Hồ Chí Minh nhấn mạnh rằng, xem xét một người cán bộ không nên chỉ xem xét mặt bên ngoài, xem xét qua một việc, mà phải xem xét kỹ cả toàn bộ công việc của người cán bộ đó. Người làm công tác cán bộ phải hiểu và đánh giá đúng cán bộ một cách khách quan, khoa học. Bởi vì, “trong thế giới, cái gì cũng biến hóa. Tư tưởng của người cũng biến hóa. Vì vậy cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hóa”^[1]. Có người trước đây có sai lầm nhưng nay đã sửa chữa được, có người nay không có sai lầm nhưng sau lại mắc sai lầm, có người trước đây đi theo cách mạng nay lại phản cách mạng, ngược lại có người trước đây không theo cách mạng nay lại tham gia cách mạng... nghĩa là quá khứ, hiện tại, tương lai của mọi người không phải luôn luôn giống nhau. Do đó, xem xét cán bộ phải xem xét cả lịch sử của họ, toàn bộ công việc của họ. “Biết rõ ràng cán bộ, mới có thể cất nhắc cán bộ một cách đúng mực”^[2].

Thứ hai, phải “khéo dùng cán bộ”, “dùng người đúng chỗ, đúng việc”

Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “khéo dùng cán bộ là phải khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ”^[3], “dùng người như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng cong đều tùy chỗ mà dùng được”^[4]. Trong công tác cán bộ phải “khéo dùng” (nghệ thuật dùng người) là phải dùng đúng người, đúng việc, đúng năng lực, sở trường. Người nhắc nhở nếu dùng cán bộ không đúng tài năng của họ, cũng là một thất bại, bởi vì như người viết giỏi nhưng nói kém lại dùng vào những việc cần phải nói; người nói khéo nhưng viết xoàng lại dùng vào công việc viết lách. Thành thử hai người đều không có thành tích.

Đi đôi với việc sử dụng đúng tài năng của cán bộ, Hồ Chí Minh yêu cầu người lãnh đạo, quản lý phải biết trọng dụng nhân tài, nếu không sẽ làm “thui

chột” nhân tài. Người cho rằng phải biết chăm lo phát hiện nhân tài, phải biết đào tạo, bồi dưỡng nhân tài và phải biết sử dụng nhân tài một cách hợp lý.

Đồng thời, Hồ Chí Minh đưa ra quan điểm dùng cán bộ đúng với 5 nội dung: Phải có độ lượng vĩ đại thì mới có thể có thái độ và tinh thần chí công vô tư đối với cán bộ, không có thành kiến, khiến cán bộ không bị bỏ rơi; Phải có tinh thần rộng rãi mới có thể gần gũi với những người mà mình không ưa; Phải có tính chịu khó dạy bảo mới có thể nâng đỡ những cán bộ còn kém, giúp cho họ tiến bộ; Phải sáng suốt mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây mà cách xa cán bộ tốt; Phải có thái độ vui vẻ, thân mật, cán bộ mới vui lòng gần gũi mình.

Thứ ba, phải chống chủ nghĩa biệt phái, cục bộ, địa phương, hẹp hòi

Hồ Chí Minh luôn đề cập đến việc chống cánh hẩu, họ hàng, thân quen trong công tác cán bộ nói chung cũng như trong sử dụng cán bộ nói riêng. Người phê bình một cách nghiêm khắc việc người dùng cán bộ là hay dùng người bà con, anh em quen biết, ham dùng những kẻ khéo nịnh mình, dẫn đến hiện tượng ô dù, kéo bè kéo cánh, công thần. “Có những đồng chí còn giữ thói “một người làm quan cả họ được nhờ”, đem bà con, bạn hữu đặt vào chức này việc kia, làm được hay không, mặc kệ. Hồng việc đoàn thể chịu, cốt cho bà con, bạn hữu có địa vị là được”^[5].

Người phê bình nghiêm khắc tệ “kéo bè kéo cánh” trong công tác cán bộ. Tệ này phát sinh từ bệnh bè phái, ai hợp với mình thì dù người xấu cũng cho là tốt, việc dở cũng cho là hay, rồi che đậy cho nhau, ủng hộ lẫn nhau. Khuyết điểm này, như Hồ Chí Minh chỉ ra, nó rất tai hại, nó làm Đảng bớt mất nhân tài và không thực hành được đầy đủ chính sách của mình, làm hại sự thống nhất, nó làm mất sự thân ái, đoàn kết đồng chí, gây ra những mối nghi ngờ: “những người kia đã làm vậy, mình cũng cứ bao dung, che chở, bảo hộ, khiến cho chúng càng ngày càng hư hỏng. Đối với những người chính trực thì bối lõng tìm vết để trả thù. Như thế, cố nhiên là hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả danh giá của người lãnh đạo.”^[6]

Thứ tư, phải yêu thương, giúp đỡ cán bộ: Đây là quan điểm thể hiện tính nhân văn sâu sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ. Tính nhân văn ấy được hình thành từ chính thực tế tiến hành công tác cán bộ trong sự nghiệp đấu tranh cách mạng. Người chỉ rõ: “Không phải vài ba tháng, hoặc vài ba năm, mà đào tạo được một người cán bộ tốt. Nhưng cần phải công tác, tranh đấu, huấn luyện lâu năm mới được. Trái lại, trong lúc tranh đấu, rất dễ mất

một người cán bộ. Vì vậy, Đảng phải yêu thương cán bộ". Yêu thương cán bộ không phải là vỗ về, nuông chiều, phó mặc, mà là giúp họ học tập thêm, tiến bộ thêm, "giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn sinh hoạt, ngày thường thì điều kiện dễ chịu, khi đau ốm được chăm nom, gia đình họ khỏi khổn quăn, v.v.." [7].

Thứ năm, phải có gan để bạt và cất nhắc cán bộ^[8]: Theo Hồ Chí Minh, người làm công tác cán bộ phải có gan để bạt, cất nhắc cán bộ. Có gan tức là phải mạnh dạn cất nhắc cán bộ nghĩa là người cán bộ được cất nhắc có thể còn điểm yếu, song phải biết được khuyết điểm của họ để sau khi cất nhắc tiếp tục giúp đỡ họ tiến bộ.. Sở dĩ Người nói như vậy vì chúng ta thường hay "rụt rè" hoặc "quá khắt khe" trong việc đề bạt cán bộ. Người yêu cầu: "Cất nhắc cán bộ, phải vì công tác, vì tài năng, vì cổ động cho đồng chí khác thêm hăng hái. Như thế, công việc nhất định chạy" [9]. Việc cất nhắc cán bộ là sự khẳng định, ghi nhận năng lực, sự cống hiến của từng cán bộ, đồng thời động viên khích lệ những người xung quanh, tạo động lực cho họ phấn đấu vươn lên trong công tác.

Hồ Chí Minh lưu ý việc phải xem xét thật kỹ trước khi đề bạt cán bộ, sau khi đã đề bạt rồi thì phải theo dõi, giúp đỡ, kiểm tra người cán bộ đó; nếu không như thế thì hỏng việc. Việc cất nhắc cán bộ không nên làm theo lối già gạo, nghĩa là trước khi cất nhắc không xem xét kỹ, khi cất nhắc rồi thì không giúp đỡ họ, khi họ sai lầm thì đẩy họ xuống, chờ lúc họ làm khá lại cất nhắc lên; một cán bộ bị nhắc lên thả xuống ba lần như thế là hỏng cả đời. Hồ Chí Minh bày tỏ quan điểm quý trọng cán bộ khi cho rằng: "Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta" [10].

Thứ sáu, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Trong công tác cán bộ, phải chú ý việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Hồ Chí Minh cho rằng, đây là công việc gốc của Đảng. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là một công việc quan trọng, phải được tiến hành thường xuyên, liên tục. Mục tiêu đào tạo cán bộ với các yếu tố cơ bản: học thức, đạo đức cách mạng, tác phong và năng lực công tác. Đồng thời, Hồ Chí Minh luôn tranh thủ mọi điều kiện, hoàn cảnh, phương pháp để đào tạo đội ngũ cán bộ, đặc biệt Người đề cao phương pháp tự học tập, tự rèn luyện.

Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải tiến hành toàn diện về chuyên môn nghề nghiệp, về lý luận, chính trị, văn hóa... Hồ Chí Minh yêu cầu: "Những đồng chí lãnh đạo địa phương cũng phải nghiên cứu

công tác chuyên môn, hiểu biết chuyên môn thì giải quyết các vấn đề mới được thiết thực" [9]. Phải đào tạo một đội ngũ cán bộ "có gan phụ trách, có gan làm việc" [10] và "đào tạo cán bộ không được làm qua loa, đại khái... mà phải nuôi dạy cán bộ như người làm vườn vun trồng cây cối quý" [11].

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc. Đó là những quan điểm cơ bản chỉ đạo chung vào công tác đổi mới và chỉnh đốn Đảng trong tất cả các thời kỳ hoạt động của Đảng, đặc biệt trong thời kỳ cách mạng hiện nay.

2. Sự vận dụng của Đảng Cộng sản Việt Nam về công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay

Thấm nhuần tư tưởng của Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, kể từ khi ra đời đến nay, Đảng Cộng sản Việt Nam không ngừng quan tâm đến công tác cán bộ - chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của từng giai đoạn cách mạng. Nhờ đó các thế hệ cán bộ cách mạng do Đảng đào tạo, huấn luyện đã có sự trưởng thành vượt bậc, đủ khả năng lãnh đạo cách mạng nước ta giành thắng lợi trong hai cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ xâm lược.

Quán triệt lời dạy của Người, trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, đặc biệt là trong thời kỳ đổi mới, Đảng ta luôn quan tâm công tác xây dựng và chỉnh đốn đội ngũ cán bộ, đảng viên, xác định rõ đây là khâu then chốt trong sự nghiệp phát triển đất nước. Qua mỗi kỳ đại hội Đảng, quan điểm, tư tưởng đổi mới công tác tổ chức, cán bộ ngày càng được thể hiện rõ hơn, phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng trong mỗi giai đoạn.

Đại hội VI của Đảng (1986) xác định: "Đổi mới 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" [12].

Hội nghị Trung ương 3 (khóa VII) nhấn mạnh: "Cần làm tốt việc phát hiện, lựa chọn, rèn luyện, đào tạo, bồi dưỡng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo..." và chỉ ra "vấn đề cán bộ vẫn là khâu then chốt có ý nghĩa quyết định toàn bộ sự nghiệp cách mạng" [13].

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 khóa VIII tiếp tục khẳng định: "Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng" [14]. Đảng ta chủ trương "Lấy việc phát huy nguồn lực con người là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững" [15]; Phát triển nguồn lực con người một cách toàn diện cả về trí tuệ, sức khỏe, đạo đức, thái độ... Đồng thời, Đảng ta chỉ rõ: phát triển nguồn nhân lực đòi hỏi sự quan

tâm và trách nhiệm của Đảng, Nhà nước và toàn xã hội bằng nhiều biện pháp, trong đó giáo dục và đào tạo là then chốt; Mọi kế hoạch xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội đặt trong mối quan hệ không thể tách rời với kế hoạch đầu tư cho sự phát triển về nhân cách, trí tuệ, tình cảm, niềm vui và hạnh phúc của mỗi người, mỗi gia đình và cả cộng đồng Việt Nam, cho xây dựng và phát triển nguồn nhân lực nhiều về số lượng, mạnh về chất lượng. Đây là lần đầu tiên Ban Chấp hành Trung ương bàn sâu và toàn diện về vấn đề cán bộ và ban hành nghị quyết chuyên đề về công tác cán bộ.

Đại hội IX nhấn mạnh: “Sau khi có đường lối đúng, phẩm chất và năng lực của cán bộ là vấn đề có ý nghĩa quyết định, không những quyết định việc tổ chức thực hiện thành công mà còn quyết định cả mối quan hệ gắn bó giữa Đảng với nhân dân”, đồng thời, đề ra nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, có năng lực và “hoàn thiện chế độ công vụ, quy chế cán bộ, coi trọng cả năng lực và đạo đức”, “Quan tâm... cán bộ lãnh đạo, quản lý... Trước hết là đội ngũ cán bộ chủ chốt trong hệ thống chính trị”^[16]. Kết luận Hội nghị Trung ương 9 khóa X và Nghị quyết Đại hội XI tiếp tục xác định cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Đồng thời, đề ra mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ giai đoạn 2011 - 2020 là: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị, có năng lực, có tính chuyên nghiệp cao, tận tụy phục vụ nhân dân”.

Trước yêu cầu nhiệm vụ cách mạng trong giai đoạn mới, không chỉ dừng lại ở cơ chế phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ theo phương thức cũ, mà cần có nhận thức mới phù hợp hơn. Nhận thức rõ những yếu kém, khuyết điểm trong công tác cán bộ, Đại hội XII thẳng thắn nhận định “...Việc đổi mới công tác cán bộ chưa có đột phá lớn... Chưa quan tâm đúng mức đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu, tư vấn cấp chiến lược”... Vì thế, cần “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, đủ năng lực và phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ. Có cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài”^[17].

Việc đổi mới về tư duy, cách làm trong công tác tổ chức, cán bộ được bắt nguồn từ mục tiêu và bám sát đường lối đổi mới của Đảng, vừa kế thừa những thành quả, kinh nghiệm đã đạt được, vừa đáp ứng yêu cầu của tiến trình đổi mới đất nước và chủ động hội nhập quốc tế. Kể từ sau Đại hội VI của Đảng, công tác cán bộ đã có những đổi mới rất quan trọng, có tính bước ngoặt cả về tư duy lý luận và chỉ đạo

thực tiễn của các cấp ủy đảng, mà trước hết là Ban Chấp hành Trung ương và Bộ Chính trị trên nhiều phương diện: xác định tiêu chuẩn, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bố trí, luân chuyển, sử dụng, quản lý, chính sách cán bộ...

Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã có nhiều chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, kết luận, quy định, quy chế,... về công tác cán bộ, như Nghị quyết số 03-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII về “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; Nghị quyết số 11-NQ/TW về “Luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp” và Nghị quyết số 42-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX về “Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; Kết luận số 37-KL/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về “Tiếp tục đẩy mạnh chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; Nghị quyết số 12-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về “Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay”; Quyết định số 244-QĐ/TW về ban hành “Quy chế Bầu cử trong Đảng”; Kết luận số 24-KL/TW của Bộ Chính trị khóa XI về “Tiếp tục đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo”.

Đặc biệt, Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đã có Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 “*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*”. Đây là sự thể hiện bước tư duy đột phá của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về công tác cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của đất nước trong giai đoạn mới - giai đoạn toàn cầu hóa và chủ động, tích cực hội nhập quốc tế gắn với phát triển kinh tế tri thức và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII nêu lên thực trạng công tác cán bộ hiện nay và đưa ra các quan điểm, mục tiêu, giải pháp đồng bộ, toàn diện về 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, với bước đột phá tư duy tầm chiến lược:

Trong quá trình thực hiện, Đảng Cộng sản Việt Nam đã vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh, quán triệt công tác cán bộ qua các nội dung sau:

Thứ nhất, thực sự coi việc xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu. Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu then chốt của công tác xây dựng Đảng và hệ thống

chính trị. Do vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ cấp chiến lược phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả, xác định đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững.

Thứ hai, trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược cần chú trọng tới việc đánh giá, phát hiện các cán bộ có “đức”, có “tài”. Trước tiên, rà soát để phát hiện những cá nhân tiêu biểu, xuất sắc được đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện từ các nguồn quy hoạch. Trong đó, đặc biệt chú ý tới những người có triển vọng phát triển: đã được thử thách qua thực tiễn, có kinh nghiệm thực tế, có thành tích nổi trội, và phải có “đức”. Bởi cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân. “Đức” có nhiều nội dung, song đối với người cán bộ cách mạng thì nội dung đầu tiên của đức là phẩm chất chính trị. Bên cạnh đó là đạo đức cá nhân với các nội dung: cần, kiệm, liêm, chính mà Người ví như bốn mùa của một năm, không thể thiếu được mùa nào. Mặt khác, trong công tác đánh giá, phát hiện, giới thiệu bầu cử, bổ nhiệm, cần kiên quyết không để lọt những người không xứng đáng, những người chạy chức, chạy quyền vào đội ngũ cán bộ cấp chiến lược. Khi phân công, phân cấp, gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm minh sai phạm.

Thứ ba, chú trọng đến việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ mọi mặt, từ chuyên môn nghiệp vụ đến các kỹ năng làm việc, lãnh đạo, đồng thời nâng cao nhận thức, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho cán bộ. Những hoạt động trên cần tiến hành theo định kỳ cho cán bộ các cấp, cán bộ nguồn đã được quy hoạch. Gắn liền với đó là, xây dựng tiêu chuẩn và có kế hoạch, biện pháp đào tạo bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách đối với cán bộ nguồn theo hướng ưu tiên cán bộ trẻ, thật sự ưu tú và có cơ cấu hợp lý giữa các địa phương, ngành nghề, lĩnh vực. Một mặt, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, bảo đảm trình độ ngoại ngữ, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng quản lý. Mặt khác, tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao đạo đức cách mạng, thực hiện nghiêm túc chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ, nhất là cán bộ trẻ.

Thứ tư, chú trọng tới công tác tuyển dụng, và luân chuyển cán bộ. Trong đó, công tác tuyển dụng cần có kế hoạch để có cơ cấu hợp lý, tinh giản số

lượng và nâng cao chất lượng, bảo đảm cán bộ được tuyển dụng, cất nhắc đáp ứng được những tiêu chuẩn rõ ràng, có khả năng đáp ứng được yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, trình độ lý luận chính trị. Muốn vậy, công tác tuyển dụng phải đúng mục tiêu, quan điểm và tiêu chuẩn đánh giá, sử dụng cán bộ. Việc luân chuyển cán bộ được quan tâm nhằm khắc phục tình trạng trì trệ, gia trưởng, chủ quan, tham ô, trù úm, tạo cho cán bộ sức sống mới, chủ động rèn luyện trong hoàn cảnh mới. Để việc luân chuyển cán bộ hiệu quả, cần phát hiện được điểm mạnh, điểm yếu của cán bộ để bố trí công tác phù hợp hơn, thận trọng để tránh sự xáo trộn, ngắt đoạn công việc khi thực hiện luân chuyển. Trong công tác tuyển dụng và luân chuyển cán bộ, cần kết hợp để có cơ cấu lứa tuổi hợp lý, bảo đảm chuyển tiếp vị trí công tác giữa người già và người trẻ; người tại địa phương và người nơi khác; cán bộ, công chức nam và nữ và giữa các ngạch bậc.

Thứ năm, triển khai thực hiện chế độ, chính sách trọng dụng nhân tài, trong đó chú trọng đến những chính sách dùng người, chính sách tiền lương, chính sách khen thưởng, chính sách nhà cửa. Chính sách dùng người, bảo đảm dân chủ, tạo điều kiện và khích lệ cán bộ “cả gan nói, cả gan đề ra ý kiến”, “cả gan phụ trách”, “cả gan làm việc”. Chính sách tiền lương, bảo đảm lương là nguồn thu nhập chính đáp ứng được nhu cầu sinh hoạt của cán bộ và gia đình cán bộ, tạo động lực cho cán bộ phát huy năng lực, nâng cao hiệu quả công tác, góp phần phòng, chống tham nhũng. Ngoài ra, cần phải có những chính sách ưu đãi đặc biệt như khen thưởng, nhà ở công vụ... đối với những nhân tài là cán bộ ở vị trí chiến lược, những chuyên gia, những nhà khoa học có đóng góp lớn đối với sự phát triển của đất nước.

Đảng Cộng sản Việt Nam tiếp tục khẳng định xây dựng đội ngũ cán bộ phải đặt trong tổng thể của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, phải gắn với kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị. Vì thế, cùng với quán triệt sâu sắc các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ mà Nghị quyết 26-NQ/TW (khóa XII) nêu ra, nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay phải gắn liền với thực hiện Nghị quyết 04-NQ/TW (khóa XII) về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và Nghị quyết 18-NQ/TW (khóa XII) về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị. Đồng thời, gắn liền với thực hiện có hiệu quả Chỉ thị 05-CT/TW của Bộ Chính trị (khóa XII) về “Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”. □

(Xem tiếp trang 31)

lượng thỏa ước lao động tập thể và sử dụng có hiệu quả thư viện thỏa ước lao động tập thể.

Thứ ba, tập trung nâng cao chất lượng, số lượng hội nghị cán bộ công chức, người lao động và đối thoại tại nơi làm việc theo quy định. Tăng cường tổ chức tư vấn, hỗ trợ công đoàn cơ sở trong quá trình tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, chú trọng quy trình, lực lượng và hình thức đối thoại đột xuất liên quan đến những vấn đề bức xúc, cấp bách của người lao động. Mở rộng phạm vi đối thoại ở cấp trên cơ sở, đối thoại giữa các cấp ủy và chính quyền, cơ quan quản lý nhà nước với người lao động... Đưa nội dung đào tạo chuyên sâu về kỹ năng đối thoại tại nơi làm việc và kiến thức về tiền lương cho cán bộ công đoàn, nhất là cán bộ công đoàn cấp cơ sở.

Thứ tư, tập trung nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động tư vấn pháp luật công đoàn. Nghiên cứu, chuyển đổi, cơ cấu lại mô hình trung tâm, văn phòng tư vấn pháp luật. Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ tư vấn pháp luật công đoàn, chú trọng xây dựng lực lượng tư vấn viên nòng cốt ở những nơi có điều kiện. Đẩy mạnh hoạt động tư vấn pháp luật tại nơi ở, nơi làm việc của người lao động, tăng cường mở rộng hoạt động tư vấn trực tuyến để kịp thời hỗ trợ người lao động. Thực hiện quyền và trách nhiệm tham gia tố tụng bảo vệ quyền lợi của đoàn viên, người lao động tại Tòa án theo quy định.

Thứ năm, tích cực, chủ động tham gia xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Đi sâu, đi sát nắm bắt tâm tư, nguyện

vọng và nhu cầu, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Chủ trọng tham gia giải quyết ngay từ đầu các vướng mắc, bức xúc ở cơ sở; nâng cao ý thức tự bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động, ý thức về quyền đại diện của tổ chức Công đoàn. Vận động người sử dụng lao động chấp hành nghiêm chính sách, pháp luật nhằm ngăn ngừa và giảm thiểu các vụ tranh chấp lao động và ngừng việc tập thể.

Thứ sáu, đẩy mạnh công tác thanh, kiểm tra, giám sát. Chủ động tham gia phản biện xã hội nhất là những chủ trương, chính sách liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Thực hiện quyền giám sát, tích cực phối hợp với các cơ quan chức năng trong công tác thanh, kiểm tra, giám sát theo quy định của pháp luật. Đồng thời, nâng cao hiệu quả công tác an toàn, vệ sinh lao động. Tham gia xây dựng văn hóa an toàn lao động tại nơi làm việc, cải thiện điều kiện lao động, phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động. Tuyên truyền, vận động người lao động chấp hành pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động, nội quy, quy định của cơ quan, doanh nghiệp. □

Tài liệu tham khảo

1. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2018), Báo cáo Kết quả hoạt động công đoàn năm 2018, nhiệm vụ trọng tâm năm 2019.
2. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2018), Văn kiện đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XII, Nxb Lao động, Hà Nội.

SỰ VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH...

(Tiếp theo trang 15)

Chú thích:

- [1], [2], [7], [8], [9], [10], [12] Hồ Chí Minh: Toàn tập, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, T. 5, tr.317; tr.321; tr.322; tr. 321; tr.321; tr.237; tr.32.
- [3], [4], [5], [6], [13] Hồ Chí Minh: Toàn tập, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, T. 11, tr. 318; tr.27; tr. 317; tr.31; tr.313.
- [11] Hồ Chí Minh: Toàn tập, Sdd, Hà Nội, 2011, T. 12, tr. 154.
- [14] Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội Đảng thời kỳ đổi mới (Đại hội VI, VII, VIII, IX), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, tr.140.
- [15] Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khóa VII, Nxb Chính trị quốc gia, tr.63.
- [16] Đảng Cộng sản Việt Nam: Các Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương (1996 -1999), Nxb Chính trị quốc gia, 2002, tr.63, 237 - 240.
- [17] Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1997, tr.85.

[18] Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội 2001, tr.49, 141.

[19] Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016, tr.194-195.

Tài liệu tham khảo

1. Hồ Chí Minh: Toàn tập, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1997.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội Đảng thời kỳ đổi mới (Đại hội VI, VII, VIII, IX), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam: Các Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương (1996 -1999), Nxb Chính trị quốc gia, 2002.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội 2001.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016.