

NÉT ĐẶC SẮC TRONG CÁCH DÙNG NGƯỜI CỦA HỒ CHÍ MINH

ĐÀM ĐỨC VƯỢNG^(*)

1. 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. Người đã để lại nhiều tác phẩm xuất sắc luận về cán bộ, về đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài.

Hồ Chí Minh đã trải qua những chặng đường gian khổ, vất vả để đi tìm người tài, đức; tìm người để đào tạo cán bộ; tìm người xuất sắc để trọng dụng. Trong thực tế, Người đã đào tạo được nhiều cán bộ tốt. Sự lựa chọn của Người trong công tác cán bộ luôn luôn đúng đắn. Người nói: "Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta" (1, tr.273). Điểm xuất phát trong cuộc đời hoạt động cách mạng của Hồ Chí Minh

là một trí thức, một thầy giáo yêu nước, cho nên Người đối xử với con người, dùng người rất có văn hoá, làm cho ai cũng phải nể trọng, kính phục. Năm 1911, Người ra đi tìm đường cứu nước với mục đích giải quyết vấn đề dân tộc và dân chủ ở Việt Nam, để trả lời câu hỏi mà nhân dân Việt Nam lúc ấy đang đặt ra là đánh đuổi thực dân bằng con đường nào thì thành công? Trong cuộc hành trình cứu nước, từ Việt Nam đến Paris, Moscow, Quảng Châu,... rồi trở về Việt Nam, đi đến đâu, Người đào tạo cán bộ đến đâu. Khai thác, phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng là "thế liên hoàn" trong công tác cán bộ của Hồ Chí Minh. Theo quan điểm của Người, thì nhân dân, cán bộ, nhân tài, chung quy lại đều ở nơi con người. "Con người", hai tiếng ấy vang lên trong mọi thời đại, mọi chế độ chính trị khác nhau. Vấn đề đặt ra là chế độ chính trị nào biết lựa chọn, biết xử lý đúng, sử dụng đúng, tốt vấn đề con người, thì chế độ chính trị ấy sẽ tồn tại lâu dài. Xét cho cùng, đây là mối quan hệ giữa con người với con người và mối quan hệ giữa con người với

^(*) PGS. TS., Hội đồng lý luận trung ương.

chế độ chính trị xã hội. Chế độ XHCN ở Liên Xô và các nước XHCN ở châu Âu sụp đổ, có nhiều nguyên nhân, trong đó, có nguyên nhân rất cơ bản là những người lãnh đạo của các đảng cộng sản và công nhân của các nước đó phạm sai lầm về đường lối và phương pháp cải tổ, đặc biệt là sai lầm về chính sách cán bộ và công tác cán bộ, thể hiện là dùng người không xuất phát từ lý, từ tài và đức, từ hiện thực khách quan về con người đó, mà từ những nhận thức chủ quan, cảm tình, đưa nhau lên theo kiểu thân quen, gần gũi. Lỗi bỏ nhiệm cán bộ theo kiểu này, dần dần tích tụ trong đảng những bề phái, nhất là những phần tử cơ hội, tham quyền cố vị, làm khuynh đảo cả một tổ chức chính trị và đã đặt ra ngoài hành lang nhân sự những người tài, đức, nhất là những trí thức giỏi và có tâm huyết với nước, với dân.

Hồ Chí Minh là người nhìn xa trông rộng vấn đề cán bộ, vấn đề con người và dùng người. Ngay từ năm 1947, lúc ấy, Liên Xô và các nước XHCN ở châu Âu đang hùng mạnh; cuộc kháng chiến của nhân dân ta chống xâm lược mới tiến hành được một năm; cán bộ lúc ấy còn rất ít, nhưng Người đã nhìn thấy mối nguy trong công tác cán bộ, nếu không được chấn chỉnh kịp thời. Điều này, được Người phản ánh rõ nhất trong tác phẩm "Sửa đổi lối làm việc" (viết năm 1947, xuất bản năm 1948, với bút danh XYZ, ngay trên đường đi kháng chiến). Người nhận định:

"Đảng ta gồm hàng triệu người, hàng vạn cán bộ. Trong đó, sĩ, công, nông, thương, binh đều có. Tầng lớp xã hội khác nhau, trình độ, văn hoá khác nhau; tính tình cá nhân cũng không giống hệt.

Sao cho đối đãi đúng với mọi người? Đó là một vấn đề rất trọng yếu. Vì vậy, chúng ta cần chú ý mấy việc sau đây:

"Hiểu biết cán bộ,

Khéo dùng cán bộ,

Cất nhắc cán bộ,

Thương yêu cán bộ,

Phê bình cán bộ" (1, tr.277).

Về hiểu biết cán bộ: Hồ Chí Minh cho rằng, biết người là khó, nhưng tự biết mình cũng không phải dễ. Khi đã không tự biết mình, thì rất khó biết người, cho nên, trong công tác cán bộ, muốn đánh giá đúng người cán bộ, trước hết, người lãnh đạo, quản lý phải biết đánh giá đúng bản thân mình, biết xem lại mình. Người chỉ ra những "chứng bệnh" mà người cán bộ thường vi phạm là tự cao, tự đại; ưa người ta nịnh mình; đem lòng yêu ghét chủ quan của cá nhân mà đánh giá, nhận định về con người; đem một cái khuôn khổ nhất định, chật hẹp mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau. "Phạm một trong bốn bệnh đó, thì cũng như mắt đã mang kính có màu, không bao giờ thấu rõ cái mặt thật của những cái mình trông" (1, tr.277). Người lãnh đạo, người làm công tác tổ chức càng ít khuyết điểm, thì khi đánh giá cán bộ càng đúng.

Hồ Chí Minh chỉ ra khi xem xét cán bộ phải đặt nó trong sự vận động, không nên chấp nhất. Một người cán bộ trước có sai lầm, không phải vì thế mà sai lầm mãi và thế nào là sai lầm, cũng còn phải cân nhắc. "Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau" (1, tr.278). Xem xét cán bộ không nên chỉ xét ngoài mặt, chỉ xét một lúc, một việc, mà phải xét kỹ cả toàn bộ công việc của người đó. Người nói: "Người ở

đòi, ai cũng có chỗ tốt và chỗ xấu. Ta phải khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ" (1, tr.278). Đó là phương pháp xem xét, đánh giá cán bộ một cách nghiêm túc nhất. Đây chính là phương pháp biện chứng khi xem xét con người, xem xét cán bộ. Phương pháp này thể hiện: các hiện tượng của người cán bộ đều được xem xét theo sự liên hệ với nhau; việc làm của người cán bộ được nghiên cứu trong sự vận động, sự phát triển và đào thải không ngừng; tư cách, nhân cách của người cán bộ cũng được thể hiện và phát triển theo sở trường của mỗi người.

Về vấn đề dùng người cán bộ: Hồ Chí Minh đã chỉ ra rằng, khi dùng cán bộ, nhiều người phạm phải những "chứng bệnh": dùng người thân quen, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài; ham dùng những người khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực; ham dùng những người tính tình hợp với mình, mà né tránh những người không hợp với mình, mặc dù người không hợp đó là người thực tài. "Đối với những người chính trực thì bối lung tìm vết để trả thù. Như thế, cố nhiên là hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả danh giá của người lãnh đạo" (1, tr.279).

Hồ Chí Minh chỉ ra quan điểm và cách (phương pháp) dùng người đúng là người lãnh đạo, người làm công tác cán bộ phải có cái tâm và cái tài trong việc dùng người, tâm và tài ở đây thể hiện là tuyệt đối không được bỏ rơi những người tốt và không cất nhắc những phần tử cơ hội, bợ đỡ, xu nịnh; phải có tinh thần rộng rãi, thì mới có thể đến được với những người mà mình không ưa thích; có khả năng nâng đỡ những cán bộ thật sự có phẩm chất công tác; phải hết sức

sáng suốt trong việc dùng người, vì có sáng suốt, "mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây, mà cách xa cán bộ tốt" (1, tr.282); phải có tác phong gần gũi cán bộ, đem tấm lòng thành của mình ra để đối xử tốt với tấm lòng thành của người khác; thực hành dân chủ trong công tác cán bộ; tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ làm việc và phụ trách công việc, giao quyền chủ động cho cán bộ, đặt lòng tin vào người cán bộ, có như vậy mới có thể phát triển tài năng của cán bộ.

Về cất nhắc (bổ nhiệm, đề bạt) cán bộ: Quan điểm của Hồ Chí Minh là việc cất nhắc cán bộ, phải xuất phát vì yêu cầu công tác, vì tài năng và đạo đức. Trước khi cất nhắc cán bộ, phải có nhận xét rõ ràng, chẳng những xem xét công tác của họ, mà còn phải xét cách sinh hoạt của họ, mối quan hệ của họ, xem xét cách viết, cách nói của họ, xem họ có kết hợp giữa lời nói và việc làm không, chẳng những xem xét họ đối với ta thế nào, mà còn phải xem xét họ đối với người khác thế nào, biết mặt mạnh và mặt yếu kém của họ. "Biết rõ ràng cán bộ, mới có thể cất nhắc cán bộ một cách đúng mực" (1, tr.283). "Ai cũng có lòng tự trọng, tự tin" (1, tr.279). Xây dựng lòng tin cho cán bộ là rất quan trọng. Người lãnh đạo, quản lý cần phải tôn trọng lòng tự tin, tự trọng của người cán bộ, vì khi đã tin nhau, mọi việc sẽ trở nên tốt lành.

Sự lựa chọn cán bộ bao giờ cũng là một sự lựa chọn khó khăn. Vì vậy, phải tìm ra được những người có tài, có đức một cách đích thực; những người có mối liên hệ mật thiết với nhân dân, hiểu biết nhân dân, luôn luôn chú ý đến lợi ích của nhân dân; những người có đủ khả năng lựa chọn để giải quyết những vấn đề trọng đại của đất nước trong hoàn

cảnh khó khăn, phức tạp; những người luôn luôn có sáng kiến trong việc quản lý đất nước, quản lý cơ quan, đơn vị.

Về thương yêu cán bộ: Qua kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, Hồ Chí Minh thấy rằng, việc đào tạo được một người cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý đất nước, không phải vài ba tháng, vài ba năm, mà phải qua thử thách, rèn luyện, huấn luyện, học tập lâu năm mới có được. Muốn đào tạo được những cán bộ tốt, người lãnh đạo, quản lý phải biết thương yêu cán bộ. Ở đây, cần nhận rõ quan điểm về thương yêu cán bộ của Hồ Chí Minh "không phải là vỗ về, nuông chiều, thả mặc" (1, tr.279), mà là giúp họ học tập thêm, tiến bộ thêm, giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn trong sinh hoạt, đau ốm được chăm nom; luôn luôn chú ý đến công tác của họ, phát huy mặt tốt và giúp họ cách gạt bỏ mặt chưa tốt; vun đắp tinh thần yêu nước, thương dân cho họ; thương yêu cán bộ phải dựa trên tiêu chí người cán bộ đó có thương yêu những người lao động, nghèo khổ hay không, người cán bộ đó có vì nhân dân mà phục vụ hay không.

Về phê bình cán bộ: Hồ Chí Minh là nhà lãnh đạo cách mạng Việt Nam rất đề cao tinh thần phê bình và tự phê bình, đặc biệt là đối với cấp lãnh đạo, quản lý đất nước. Tuỳ theo hoàn cảnh và sự việc, có lúc Người đặt "tự phê bình" lên trước "phê bình", nhưng cũng có lúc lại đặt "phê bình" lên trước "tự phê bình". Theo Người, phê bình và tự phê bình là vũ khí không thể thiếu của người cách mạng. Tiếc rằng, quan điểm này, chưa được áp dụng một cách nghiêm túc trong thực tế, chưa thực sự làm chuyển biến tình hình tư tưởng trong cán bộ, đảng viên.

Trong phê bình, đối với những cán bộ mắc sai lầm, người lãnh đạo, quản lý phải biết rõ nguyên nhân vì đâu mà phạm sai lầm để có biện pháp giải quyết đúng. Người nói: "Chúng ta không sợ có sai lầm và khuyết điểm, chỉ sợ không chịu cố gắng sửa chữa sai lầm và khuyết điểm. Và càng sợ những người lãnh đạo không biết tìm cách đúng để giúp cán bộ sửa chữa sai lầm và khuyết điểm" (1, tr.283).

2. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề dùng người vào thực tế của thời kỳ đổi mới và hiện nay, thấy rằng, bằng nhiều nguồn, nhiều trường, lớp, nhiều hình thức tổ chức, Đảng đã đào tạo, xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Đảng và Nhà nước, đáp ứng về cơ bản nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ đất nước trong thời kỳ mới. Những cán bộ, công chức, viên chức này hiện đang công tác ở các lĩnh vực của đời sống xã hội, công tác tại các cơ quan, đơn vị sự nghiệp của Đảng và Nhà nước từ địa phương đến trung ương, trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, như lĩnh vực giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, y tế, nông nghiệp, công nghiệp, nghiên cứu lý luận chính trị, quốc phòng, an ninh, ngoại giao, lĩnh vực công tác đảng,... Trong quá trình lăn lộn với thực tế, nhiều cán bộ đã trở thành chuyên gia, tổng công trình sư, kỹ sư, bác sĩ, nhà văn, nhà báo, nhà khoa học, nhà nghiên cứu giỏi,..., phục vụ tích cực cho sự nghiệp đổi mới đất nước, sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Đất nước đang phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN.

Số lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tăng nhanh. Hiện nay, dân số của cả nước là gần 86 triệu người, trong đó, số lượng công nhân là 9,5 triệu

người, bằng gần 10% dân số của cả nước. Riêng đội ngũ cán bộ có trình độ cao đẳng và đại học trở lên, có 2,5 triệu người, bằng 2,15% dân số của cả nước. Trong số 2,5 triệu trí thức, có gần 20 nghìn thạc sĩ, 17 nghìn tiến sĩ và tiến sĩ khoa học, 7 nghìn giáo sư và phó giáo sư. Đội ngũ cán bộ trí thức này tham gia vào nhiều lĩnh vực, hoạt động ở tất cả các ngành, tập trung đông nhất là khu vực sự nghiệp, giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, y tế.

Nguồn cung cấp cán bộ trong thời kỳ đổi mới xuất phát từ các trường đại học, cao đẳng, các học viện, viện nghiên cứu và từ các phong trào lao động sản xuất tạo nên, khá dồi dào. Riêng các trường đại học và cao đẳng, trong những năm đổi mới tăng nhanh, tạo ra nguồn nhân lực cán bộ đông đảo, cung cấp cho các cơ quan, đơn vị công quyền, các ngành, các cấp từ trung ương đến địa phương. Năm 1987, cả nước có 63 trường đại học và cao đẳng. Đến tháng 9/2009, số trường đại học đã tăng lên 150 trường và số trường cao đẳng tăng lên 226 trường. Cũng tính đến tháng 9/2009, cả nước có 159 cơ sở đào tạo sau đại học (71 viện nghiên cứu, chiếm 44,7% và 88 trường đại học, chiếm 55,3%), trong đó có 121 cơ sở đào tạo tiến sĩ và 100 cơ sở đào tạo thạc sĩ (trong đó, có 4 trường đại học ngoài công lập đã được giao nhiệm vụ đào tạo trình độ thạc sĩ). Các trường đại học, cao đẳng, công lập, về cơ bản, đã giữ được vai trò nòng cốt trong đào tạo nguồn nhân lực cán bộ. Ngoài các trường đại học, cao đẳng công lập, các trường đại học ngoài công lập cũng đã đóng góp một phần quan trọng trong đào tạo nguồn nhân lực cán bộ. Đến tháng 9/2009, cả nước có 81 trường đại học, cao

đẳng ngoài công lập, chiếm 21,5% trong tổng số các trường đại học và cao đẳng. Quy mô đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng ngoài công lập năm học 2008-2009 là 218.189 sinh viên, chiếm 12,3% trong tổng số sinh viên nói chung.

Trong công cuộc đổi mới đất nước từ năm 1986 đến nay, trong đội ngũ cán bộ của cả nước, có một số cán bộ (tuy còn rất ít) bứt lên nhanh. Họ là những nhà khoa học nghiên cứu tự nhiên và xã hội, có nhiều công trình có giá trị, những chuyên gia giỏi, những tổng công trình sư, kỹ sư ngành xây dựng, những giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ ngành y tế, cán bộ thuộc lĩnh vực khoa học và công nghệ hoạt động có nhiều kết quả.

Hiện nay, xã hội hình thành nhiều loại cán bộ khác nhau, hoạt động trong các ngành, các cấp, trong đó, có loại cán bộ chính trị, cán bộ khoa học, cán bộ chuyên môn, cán bộ lãnh đạo, quản lý. Cũng có loại cán bộ vừa hoạt động chính trị, vừa hoạt động khoa học, loại cán bộ "đa di năng" này thường ít thành đạt trong nghiên cứu khoa học và trong chuyên môn, ít để lại những công trình nghiên cứu thật sự có giá trị. Còn loại cán bộ hoạt động khoa học và cán bộ chuyên môn thuần túy, thường thành đạt trong hoạt động khoa học và chuyên môn, nhưng lại không có địa vị lãnh đạo, quản lý, cho nên ít nhiều họ gặp khó khăn trong nghiên cứu khoa học và trong chuyên môn, vì ở Việt Nam, rất khó hoạt động khoa học độc lập, thuần túy, nhất là cán bộ hoạt động khoa học xã hội.

Sự nghiệp phát triển công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước đang đòi hỏi phải có nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học, các chuyên gia, tổng

công trình sư giỏi. Muốn vậy, cấp lãnh đạo, quản lý phải làm tốt công tác cán bộ. Bởi vì, như Hồ Chí Minh nói: "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Vì vậy, vấn đề cán bộ là một vấn đề rất trọng yếu, rất cần kíp" (1, tr.269, 274).

Hiện nay, toàn Đảng đang trong quá trình tổ chức đại hội đảng các cấp để tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng lần thứ XI. Nhân dân đang chờ mong Đại hội Đảng sáng suốt lựa chọn được nhiều cán bộ tốt để cùng nhân dân gánh vác công việc của đất nước. Đại biểu dự Đại hội Đảng hãy bỏ phiếu bầu cấp uỷ cho những cán bộ có đủ tài, đủ đức và không bỏ phiếu cho những phần tử thiếu đức, thiếu tài, nhưng cơ hội, cũng là một sự lựa chọn

công tâm, sáng suốt, tuy đây là một sự lựa chọn khó khăn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hồ Chí Minh: toàn tập. Tập 5. H.: Chính trị Quốc gia, 1995.
 2. Đức Vương. Hồ Chí Minh đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài. H.: Chính trị quốc gia, 2010.
 3. Niên giám thống kê năm 2008. H.: Thống kê, 2009.
 4. Số liệu của Bộ Giáo dục và Đào tạo. <http://www.edu.gov.vn>
 5. Báo cáo Tổng hợp kết quả nghiên cứu của Đề tài cấp nhà nước đã nghiệm thu: "Xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam giai đoạn 2011-2020" (Mã số: KX.04.16/06-10).
-
- (Tiếp theo trang 22)*
4. Phạm Minh Hạc... (chủ biên). Giáo dục thế giới đi vào thế kỷ XXI. H.: Chính trị quốc gia, 2002, 576tr.
 5. Nhiều tác giả. Về trí thức Nga. (La Thành – Phạm Nguyên Trường dịch) H.: Trí thức, 2009, 388tr.
 6. Nhiều tác giả. Tư duy lại tương lai. H.: Trẻ, 2005, 422tr.
 7. Joachim Matthes (Bài giảng). Một số vấn đề lý luận và phương pháp nghiên cứu con người và xã hội. H.: Hà Nội, 1994.
 8. Edgar Morin. Trái đất - Tổ quốc chung. Tuyên ngôn cho thiên niên kỷ mới. H.: Khoa học xã hội, 2002, 433tr.
 9. Geoger F. McLean, Phạm Minh Hạc (chủ biên). Con người, dân tộc và các nền văn hóa: Chung sống trong thời đại toàn cầu hóa. H.: Chính trị quốc gia, 2007, 344tr.
 10. Lester C. Thurow. Làm giàu trong nền kinh tế tri thức. H.: Trẻ, 2003, 359tr.
 11. Bruno Palier, Louis – Charles Viossat (chủ biên). Chính sách xã hội và quá trình toàn cầu hóa. H.: Chính trị quốc gia, 2003, 287tr.
 12. Hồ Sĩ Quý. Con người và phát triển con người. H.: Giáo dục, 2007, 300tr.
 13. Ansel M. Sharp,... Kinh tế học trong các vấn đề xã hội. H.: Lao động, 2005, 224 tr.
 14. Ủy ban Khoa học, công nghệ và môi trường của Quốc hội khóa X. Giáo dục hướng đến thế kỷ XXI. H.: Chính trị quốc gia, 1998.
 15. Đào Duy Anh. Việt Nam văn hoá sử cương. Sài Gòn: Bốn phương, 1951.