

DI HUẤN CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH VỀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI

ThS NGUYỄN BÁ CHUNG

Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng

Bàn về việc trọng dụng nhân tài, không phải đến thời Hồ Chí Minh mới đề cập mà trong suốt chiều dài lịch sử dân tộc. Từ xưa ông cha ta đã thấy rõ nhân tài là động lực vừa là sức sống, sức vươn lên của dân tộc. Triều đại nào biết trọng dụng người tài đức (có đức và có tài) thì đều phát triển hưng thịnh, đất nước được thái bình, nhân dân ấm no, hạnh phúc; ngược lại nếu không biết trọng dụng người tài đức thì sớm muộn cũng sẽ bị suy thoái và tiêu vong. Liên quan đến vấn đề này, xin trích lại câu nói nổi tiếng của tiến sĩ Thân Nhân Trung thời hậu Lê: “Hiền tài là nguyên khí quốc gia, nguyên khí thịnh thì thế nước mạnh mà hưng thịnh, nguyên khí suy thì thế nước yếu mà thấp hèn. Vì thế các bậc đế vương thánh minh không đời nào không coi việc giáo dục nhân tài, kén chọn kẻ sĩ, vun trồng nguyên khí quốc gia làm công việc cần thiết...”¹.

Câu nói trên của Thân Nhân Trung không chỉ đúng trong xã hội thời Lê mà hiện nay đối với xã hội ta vẫn còn nguyên giá trị, tính thời sự, khi công tác xây dựng đội ngũ cán bộ được Đảng ta xác định “là nhiệm vụ *then chốt* của công tác xây dựng Đảng, có liên quan đến sự sống còn của Đảng và vận mệnh của chế độ;... Vì vậy, phải đặc biệt coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu thật sự có đức, có tài...”². Vậy người có đức, có tài (hiền tài) là người như thế nào, có liên hệ gì với vận mệnh của đất nước, của chế độ? Cha ông ta trong lịch sử đã trọng dụng nhân tài như thế nào?

Hồ Chí Minh với vấn đề tìm người tài đức giúp nước, song cũng chỉ rõ các căn bệnh cần phải khắc phục để tránh làm hao phí nhân tài, tránh mọi nguy hại cho Đảng, cho chế độ ra sao...? Trong phạm vi bài viết này sẽ đề cập và làm rõ các câu hỏi đó.

1. Hiền tài và mối quan hệ với vận mệnh đất nước

Thế nào là hiền tài? Hiền có nghĩa là người hiền lương, người sống có đạo đức, lương thiện. Còn tài ở đây là tài năng, học thức uyên sâu và bản lĩnh hơn người. Trên ý nghĩa chung nhất, là khái niệm để chỉ chủ thể có những đóng góp nổi trội đối với sự tiến bộ, phát triển của một quốc gia, cộng đồng xã hội bằng tài năng, đức độ và tinh thần công hiến. Hiền tài cũng là sự kết tụ tinh hoa của truyền thống và bản sắc dân tộc.

Giữa hiền tài và vận mệnh đất nước có mối quan hệ khăng khít, bền chặt. Bởi người hiền tài có vai trò quyết định đến sự thịnh - suy của một đất nước. Điều này được thể hiện: “Hiền tài là nguyên khí của quốc gia”, có thể hiểu nguyên khí là những sức mạnh tiềm tàng, những sức mạnh ẩn sâu bên trong để giúp cho đất nước trở nên hưng thịnh. Những người hiền tài là yếu tố quan trọng để thực hiện sứ mệnh ấy. Họ không những đóng vai trò quan trọng trong việc hiến kế chống giặc ngoại xâm, giữ yên bờ cõi mà còn có đóng góp rất lớn về mặt giáo dục, kinh tế, văn hóa, quân sự, ngoại giao; là nguồn tài nguyên và động lực to lớn để đất nước đi lên. Nghĩa là sự trường tồn của một quốc gia nằm ở chính tài năng của mỗi con người

trong quốc gia đó, đồng thời, mỗi một hiền nhân đều phải là một tấm gương mẫu mực sáng ngời không chỉ về tài năng mà cả đạo đức.

Người Việt Nam từ rất sớm đã có thái độ trân trọng người tài. Nhất là khi nước ta giành lại quyền độc lập, tự chủ, yêu cầu xây dựng, phát triển bộ máy nhà nước được đặt ra cấp bách, nên vấn đề trọng dụng nhân tài xét trên cả ba vấn đề về: chính sách đào tạo, bồi dưỡng; tuyển chọn và vấn đề sử dụng nhân tài.

Truyền thống tốt đẹp đó được Hồ Chí Minh tiếp thu và phát triển trong thời đại mới. Có thể nói, Hồ Chí Minh là bậc kỳ tài trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài. Việc chọn lựa, sử dụng nhân tài của Người đã tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự nghiệp kháng chiến kiến quốc, góp phần quan trọng vào thắng lợi của sự nghiệp cách mạng giải phóng dân tộc.

2. Chủ tịch Hồ Chí Minh với việc trọng dụng nhân tài

Hồ Chí Minh cho rằng, nhân tài không chỉ là người có tài năng xuất chúng, có thể làm được những việc không mấy ai làm được mà còn phải là người có đạo đức. Vì thế, Người luôn chủ trương “tìm người tài đức” và “trọng dụng những kẻ hiền năng”. Nhân tài là những người “có thể làm được những việc ích nước lợi dân” chứ không phải chỉ mưu cầu hạnh phúc cá nhân.

Người nói: “Kiến thiết cần phải có nhân tài. Trong số 20 triệu đồng bào chắc không thiếu người có tài có đức. E vì Chính phủ nghe không đến, thấy không khắp, đến nỗi những bậc tài đức không thể xuất thân. Khuyết điểm đó tôi xin thừa nhận”³... Người nhấn nhủ: “Chúng tôi mong rằng đồng bào ta ai có tài năng..., lại sẵn lòng hăng hái giúp ích nước nhà thì xin gửi kế hoạch rõ ràng cho Chính phủ. Chúng tôi sẽ nghiên cứu kế hoạch ấy một cách kỹ lưỡng, có thể thực hành được thì sẽ thực hành ngay”⁴. Theo quan điểm của Người, không biết sử dụng nhân tài là một khuyết điểm to, làm lãng phí một vốn quý của Đảng và Nhà nước trong xây dựng và kiến thiết đất nước.

Hồ Chí Minh có phương pháp trọng dụng nhân tài rất đặc biệt, rất sáng tạo, rất linh hoạt đó là: *không quá khắt khe về tiêu chuẩn, quy trình.*

Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, Người viết: “Việc dùng nhân tài, ta không nên căn cứ vào những điều kiện quá khắt khe. Miễn là không phản lại quyền lợi dân chúng, không là Việt gian, thân Pháp, thân Nhật, có lòng trung thành với Tổ quốc là có thể dùng được...”⁵. Chính vì vậy mà trong thành phần chính phủ đầu tiên, ngoài lực lượng Việt Minh, Người còn trọng dụng nhiều trí thức có tên tuổi ngoài đảng như Ông Nguyễn Văn Huyền nhiều năm làm Bộ trưởng Giáo dục không phải là đảng viên; cụ Huỳnh Thúc Kháng làm bộ trưởng Bộ Nội vụ và khi Hồ Chủ tịch sang Pháp đàm phán, cụ Huỳnh Thúc Kháng còn được giao quyền Chủ tịch nước; ngay cả lĩnh vực quân đội cũng vậy, trong thời điểm đó có nhiều cán bộ quân sự giỏi được đào tạo ở trường Quân sự Hoàng Phố (Trung Quốc), nhưng Người lại chọn đồng chí Võ Nguyên Giáp làm người đứng đầu quân đội mặc dù ông không học trường quân sự nào... Thực tiễn cách mạng đã chứng minh rằng những quyết định ấy của Người trong lựa chọn cán bộ là đúng đắn.

Sử dụng nhân tài: phải “khéo”. “Khéo” ở đây là biết phân phối nhân tài, “Tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta cất làm việc nhỏ”⁶. Đó là sử dụng nhân tài đúng sở trường, “ai có năng lực về việc gì, ta đặt ngay vào việc ấy” bởi nếu đặt sai vị trí thì nhân tài sẽ trở thành kẻ bất tài và sinh ra bất đắc chí. “Khéo” còn là phải làm cho người tài hiểu rõ, hào hứng với công việc; biết “đánh thức” trong họ tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám đưa ra sáng kiến, dám chịu trách nhiệm.

Hồ Chí Minh đúc kết: “Nhân tài nước ta dù chưa có nhiều lắm nhưng nếu chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài càng ngày càng phát triển càng thêm nhiều”⁷. Đồng thời “Lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hóa ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hóa ra tài nhỏ”⁸, tức là sự bộc lộ tài năng của nhân tài không chỉ phụ thuộc vào bản thân họ mà còn phụ thuộc rất nhiều vào người sử dụng họ. Vì thế, khéo dùng nhân tài là bổn phận của người lãnh đạo. Nhưng vì sao Hồ Chí Minh lại đặt vấn đề phải “Khéo” dùng? Bởi theo Người: “Lúc dùng cán bộ, nhiều người phạm vào những chứng bệnh sau đây: 1. Ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người

ngoài. 2. Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực. 3. Ham dùng những người tính tình hợp với mình, mà tránh những người tính tình không hợp với mình”⁹. Vì những bệnh đó, kết quả những người kia đã làm bậy, mình cũng cứ bao dung, che chở, bảo hộ, khiến cho chúng càng ngày càng hư hỏng. Đối với những người chính trực thì bói lông tìm vết để trả thù. Như thế, cố nhiên là hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả danh giá của người lãnh đạo.

Không chỉ coi trọng việc tìm người tài đức ra giúp nước mà Hồ Chí Minh còn chỉ rõ các căn bệnh làm hao phí nhân tài, là mối nguy hại cho Đảng, cho chế độ. Khi bàn về vấn đề này, Chủ tịch Hồ Chí Minh di huấn, căn dặn rất nhiều điều, trong đó Người đặc biệt lưu ý: *Phải tránh bệnh hẹp hòi; xu nịnh; bè phái trong sử dụng nhân tài*. Bởi, nếu có những bệnh này sẽ là mối nguy hại cho Đảng, cho chế độ.

Biểu hiện của bệnh hẹp hòi: “Ở trong Đảng thì không biết cất nhắc những người tốt, sợ người ta hơn mình. Ở ngoài Đảng thì khinh người, cho ai cũng không cách mạng, không khôn khéo bằng mình. Vì thế mà không biết liên lạc hợp tác với những người có đạo đức tài năng ở ngoài Đảng”¹⁰. Đó là “Óc hẹp hòi... Cũng vì bệnh hẹp hòi mà không biết dùng nhân tài, việc gì cũng ôm lấy hết. Ôm lấy hết thì cố nhiên làm không nổi”¹¹.

Căn bệnh trầm kha này ở một bộ phận cán bộ có chức, có quyền nhưng còn hạn chế về đạo đức cách mạng, “chữ tâm” chưa được rèn giũa. Người có suy nghĩ, lòng dạ hẹp hòi thường làm việc gì cũng chỉ nghĩ cho bản thân, chỉ đặt lợi ích bản thân lên trên hết, lên trên lợi ích tập thể, sẵn sàng chà đạp lên người khác, lợi dụng lòng tốt của mọi người để tư lợi cho bản thân. Chính vì vậy, hẹp hòi chính là một trong những điều đại kị đối với tâm tính của con người, nhất là đối với người là cán bộ cách mạng.

Biểu hiện của “bệnh xu nịnh, a dua: có những người trước mặt thì ai cũng tốt, sau lưng thì ai cũng xấu. Thấy xôi nói xôi ngọt, thấy thịt nói thịt bùi. Theo gió bẻ buồm, không có khí khái”¹². Khi nói về thói hư tật xấu này, sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra trong cách huấn luyện cán bộ cần tránh “tám điều xấu”¹³, trong đó, “Chán ghét người hiền tài; Hay nghe lời xu nịnh” là hai trong số tám điều đó.

Theo Người, thói xu nịnh sẽ làm hư hỏng con người, hư hỏng cán bộ và hư hỏng cả thể chế. Khi kẻ xu nịnh được ưu ái, trọng dụng, thì họ sẽ tận dụng triệt để cơ hội để xoáy tiền của Nhà nước, đục khoét của dân; ton hót, nói xấu nhằm hạ bệ những người ngay thẳng, gây nên sự nghi kỵ trong tổ chức, đơn vị, cơ quan, đó là nguyên nhân dẫn đến chia rẽ mất đoàn kết. Khi những kẻ xu nịnh được trọng dụng, đồng nghĩa những người ngay thẳng ít có cơ hội tiến thân hơn, điều này cực kỳ nguy hại cho tổ chức. Để tránh được cam bẫy của những kẻ xu nịnh, để loại trừ được thói xu nịnh, điều quan trọng nhất theo Người là phải “vứt bỏ cái ba lô chủ nghĩa cá nhân” trong mỗi con người, mỗi cán bộ, đảng viên. Bởi còn chủ nghĩa cá nhân là còn thói xu nịnh.

Biểu hiện của bệnh: Óc bè phái: “Ai hẫu với mình thì dù nói không đúng cũng nghe, tài không có cũng dùng. Ai không hẫu với mình thì dù có tài cũng dìm họ xuống, họ phải mấy cũng không nghe. Đó là một khuyết điểm rất có hại. Nó làm cho đoàn thể mất cán bộ, kém nhất trí, thường hỏng việc. Đó là một chứng bệnh rất nguy hiểm”¹⁴.

“Từ bè phái mà đi đến chia rẽ. 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. Ai không hợp với mình thì người tốt cũng cho là xấu, việc hay cũng cho là dở, rồi tìm cách dèm pha, nói xấu, tìm cách dìm người đó xuống. Bệnh này rất tai hại cho Đảng. Nó làm hại đến sự thống nhất. Nó làm Đảng bớt mất nhân tài và không thực hành được đầy đủ chính sách của mình.”¹⁵.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, tất cả những thói hư tật xấu trên là con đẻ của chủ nghĩa cá nhân mà nguyên nhân chính là “trong Đảng ta còn có những người chưa học được, chưa làm được bốn chữ “chí công vô tư”...”¹⁶, một trong những nguyên nhân gây mất đoàn kết nội bộ. Ở những nơi có những biểu hiện đó thì bầu không khí chung luôn có sự bất an, luôn có sự so bì, tị nạnh, không có sự sẻ chia, đồng cảm, đồng thuận, đoàn kết, thống nhất thực sự bền vững. Ở đó, người tốt, người tài, người trẻ dám nghĩ, dám làm, sáng tạo trong thực thi nhiệm vụ dễ bị đặt điều, nghi ngờ, thậm chí bị vu dập, dẫn đến mất niềm tin cũng như động lực phấn đấu cống hiến.

3. Ý nghĩa di huấn của Hồ Chí Minh đối với chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài hiện nay

Thực tế là, những cảnh báo của Người về những căn bệnh, thói hư, tật xấu nêu trên dường như không mất đi mà ngày càng có biểu hiện phổ biến trong nhận thức và hành động của không ít người, trong không ít cơ quan, tổ chức; trong đó, có một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên của Đảng.

Có thể thấy, những thói hư, tật xấu, như hẹp hòi; xu nịnh; óc bè phái và cả sự ghen ghét, đố kỵ thường xuất hiện trong một bộ phận cán bộ, đảng viên thiếu tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng, sa vào chủ nghĩa cá nhân. Vì ghen ghét, đố kỵ, hẹp hòi nên khi thấy đồng chí, đồng nghiệp, thậm chí cấp dưới giỏi hơn mình về chuyên môn, nghiệp vụ, đạt được kết quả cao hơn trong công tác, được cấp trên ghi nhận với sự tín nhiệm cao thì khó chịu, ghen ghét, đồng thời tìm mọi phương cách không từ thủ đoạn để bôi nhọ, đặt điều hạ bệ.

Bộ phận những kẻ có thói hư, tật xấu này không chỉ “Hay kéo bè phái, dèm pha kẻ hiền lương”¹⁷, luôn soi mói, không công tâm, khách quan nhìn nhận, đánh giá năng lực, hiệu quả công việc của đồng chí, đồng nghiệp, khích lệ những người năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm vì tập thể mà còn âm thầm nói xấu, công kích, bôi nhọ những việc tốt đẹp mà người khác đã làm.

Họ lợi dụng việc tuyển chọn, đánh giá, luân chuyển cán bộ để trục lợi cá nhân, tìm mọi cách đưa người “cùng phe” vào nắm những chức vụ quan trọng trong cơ quan, đơn vị mà không chịu chọn những người có đức, có tài, đủ tâm, đủ tầm vào vị trí xứng đáng, thậm chí họ sẵn sàng “đim” người khác để nâng mình lên, vì lợi ích cá nhân mà bất chấp lợi ích tập thể; coi thường, bỏ qua tư cách và đạo đức cách mạng; không chấp hành sự phân công của tổ chức, kén chọn chức danh, vị trí công tác, chọn nơi có nhiều lợi ích, chọn việc dễ, bỏ việc khó. Đó cũng chính là một trong hàng loạt những biểu hiện về suy thoái tư tưởng chính trị; về đạo đức, lối sống; tự diễn biến, tự chuyển hóa trong nội bộ đã được Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII chỉ ra.

Không những vậy, những tật xấu như hẹp hòi, xu nịnh, óc bè phái sẽ tạo nên những con người mang trong mình thói đạo đức giả. Nói không đi đôi với

làm, nói một đằng nhưng làm một nẻo, khi được giao việc khó, việc nặng nhọc thì luôn tìm cách thoái thác, đùn đẩy né tránh... Nó hoàn toàn đối lập với nền đạo đức xã hội chủ nghĩa, bởi đó là nền đạo đức chân chính không giả dối, đó là đạo đức cách mạng, đạo đức mà người cán bộ, đảng viên cần phải có.

Những biểu hiện này nếu không kịp thời chấn chỉnh chắc chắn sẽ rất nguy hại, tạo mảnh đất màu mỡ cho những kẻ “cơ hội chính trị” tìm cách chui sâu, leo cao trong Đảng, đội lốt cán bộ, đảng viên để luồn lách, xun xoe, nịnh bợ cấp trên mục đích nhằm “thăng quan tiến chức”. Coi quyền lực, địa vị như một thứ có thể mua bán, tiến thân. Khi đã có vị trí, quyền lực, họ sẽ tìm cách vun vén cho lợi ích cá nhân, gia đình, người thân mà không coi trọng hiền tài cũng như lợi ích của tập thể, của Đảng và của dân tộc. Đó thực sự là mối nguy hại cho Đảng, cho chế độ.

Chính vì vậy, nhận diện và đấu tranh, ngăn chặn khắc phục những thói hư tật xấu như: hẹp hòi; xu nịnh; óc bè phái theo di huấn của Người là một trong những nhiệm vụ đặc biệt quan trọng trong xây dựng, lựa chọn đội ngũ cán bộ của Đảng, Nhà nước ta hiện nay.

Có thể nói, trong di sản tư tưởng mà Chủ tịch Hồ Chí Minh để lại, thì những di huấn, căn dặn của Người về trọng dụng nhân tài và chỉ ra những căn bệnh làm hao phí nhân tài có giá trị sâu sắc cả về mặt lý luận và thực tiễn; là định hướng quý báu để Đảng và Nhà nước ta hoạch định và thực hiện quan điểm, chủ trương, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong sự nghiệp đổi mới hiện nay.

Quán triệt những di huấn của Người, trong quá trình lãnh đạo, Đảng ta đã luôn quan tâm sâu sắc đề phòng, ngăn chặn những thói hư tật xấu này, tuy nhiên trong từng thời điểm hoàn cảnh lịch sử, từng giai đoạn cách mạng cụ thể, việc phòng ngừa, ngăn chặn triệt để những căn bệnh, thói hư tật xấu trên còn ở mức độ rất hạn chế. Do vậy, vấn đề đặt ra hiện nay là cần thực hiện đồng bộ những nội dung giải pháp phù hợp, phát huy được vai trò chủ động của cả hệ thống chính trị để ngăn ngừa, khắc phục có hiệu quả các căn bệnh nói trên theo di huấn của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

Một là, cần chú trọng quán triệt và thực hiện đúng quan điểm, chủ trương của Đảng về công tác cán bộ

trong giai đoạn hiện nay: “Phải thấm nhuần sâu sắc quan điểm công tác cán bộ là nhiệm vụ “then chốt” của công tác xây dựng Đảng, có liên quan đến sự sống còn của Đảng và vận mệnh của chế độ; cán bộ là cái gốc của mọi công việc, là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Vì vậy, phải đặc biệt coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu thật sự có đức, có tài, có uy tín trong Đảng và nhân dân”¹⁸.

Theo đó, phải thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ; đổi mới phương pháp đánh giá nhận xét cán bộ, làm tốt công tác quy hoạch và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; bố trí, sử dụng cán bộ phải hợp lý đúng người, đúng việc, đúng sở trường; cùng chính sách đãi ngộ trân trọng, hợp lý; xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Hai là, đối với mỗi cán bộ phải không ngừng tự trau dồi, rèn luyện bản lĩnh, phẩm chất đạo đức và thực hiện cho được bốn chữ “chí công vô tư”. Bởi, theo Hồ Chí Minh, tất cả những thói hư tật xấu trên nguyên nhân chính là “Trong Đảng ta còn có những người chưa học được, chưa làm được bốn chữ “chí công vô tư”...”¹⁹. Đây là vấn đề hết sức quan trọng để việc đánh giá cán bộ, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ được chính xác, đòi hỏi người lãnh đạo và tổ chức cơ quan, đơn vị phải thấu suốt, phải có cái tâm trong sáng, thực sự chí công vô tư.

Tinh thần *chí công vô tư* được hiểu là mình luôn sẵn lòng vì mọi người, cần phải luôn luôn đặt lợi ích của Đảng, của Tổ quốc, của Nhân dân lên hàng đầu và khi khó khăn thì cần phải đi trước, hưởng thụ sau; không được tham tiền tài, địa vị, danh vọng và

tất cả mọi cán bộ, đảng viên đều sẽ chỉ có một mục đích cao nhất là làm sao để cuộc sống của Nhân dân no đủ, hạnh phúc, đất nước phồn vinh.

Ba là, kiên quyết, kiên trì đấu tranh ngăn chặn, loại trừ chủ nghĩa cá nhân trong từng tổ chức, cơ quan, đơn vị. Bởi, những thói hư, tật xấu nói trên thường xuất hiện trong một bộ phận cán bộ, đảng viên thiếu tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng, sa vào chủ nghĩa cá nhân. Do đó, thực hiện hiệu quả vấn đề này chính là ngăn chặn, khắc phục từ gốc rễ không chỉ những thói hư tật xấu của hẹp hòi; xu nịnh; bè phái mà còn nhiều căn bệnh khác do chủ nghĩa cá nhân sinh ra.

Thực hiện hiệu quả những nội dung đó trong giai đoạn hiện nay cũng chính là thực hiện tốt những di huấn của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, đồng thời cũng chính là tiếp tục khẳng định vai trò, vị trí đặc biệt quan trọng của đội ngũ cán bộ đối với sự nghiệp cách mạng: “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. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta”²⁰.

1. *Đại Việt sử ký toàn thư (Toàn thư)*, Nxb KHXH, H, 1993, t. 2, tr. 492.

2, 18. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb CTQG - ST, H, 2021, t. 2; tr. 226, 226.

3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb CTQG, H, 2011, t. 4, tr. 504; tr.114; tr.43; tr.43; tr. 114; t. 5, tr. 320; tr. 313; tr. 296; tr. 278; tr. 301; tr. 692; tr. 88 ; tr. 297; tr. 295; tr. 691; tr. 295; tr. 313.

CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ Ở QUẢNG NAM...

1, 2, 3. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Nghị quyết số: 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) 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*, dangcongsanvn.

Tiếp theo trang 80
4, 5, 6, 7, 8. Báo cáo Đề án số 427-ĐA/TU ngày 30-3-2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Nam *tổng kết 5 năm công tác bồi dưỡng, giai đoạn 2022 - 2025 và định hướng đến năm 2030*.

9, 10. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t. 2, Nxb CTQG - ST, H, 2021, tr. 235.