

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

VẬN DỤNG SÁNG TẠO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

VỀ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

TRONG GIAI ĐOẠN PHÁT TRIỂN MỚI

★ PGS, TS LÊ KIM VIỆT

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

- **Tóm tắt:** Trong sự nghiệp cách mạng vĩ đại của mình, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đặc biệt coi trọng việc xây dựng đội ngũ cán bộ đủ đức, đủ tài để hoàn thành nhiệm vụ trước Đảng và nhân dân. Việc nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ là cơ sở quan trọng để Đảng Cộng sản Việt Nam tiếp tục đổi mới, hoàn thiện công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.
- **Từ khóa:** tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ; vận dụng và phát triển sáng tạo; công tác cán bộ; kỷ nguyên phát triển mới.

The Communist Party of Vietnam's creative application of Ho Chi Minh's thought on cadres and cadre work in the new development stage

- **Abstract:** In his great revolutionary cause, President Ho Chi Minh consistently attached special importance to building a contingent of cadres with both virtue and talent, capable of fulfilling their responsibilities to the Party and the people. The study, review of practical experience, application, and creative development of Ho Chi Minh's thought on cadres and cadre work constitute an essential foundation for the Communist Party of Vietnam to continue innovating and perfecting cadre work, thereby meeting the requirements of national development in the new era.
- **Keywords:** Ho Chi Minh's thought on cadres; creative application and development; cadre work; new era of development.

1. Mở đầu

Tư tưởng của Người về công tác cán bộ gồm nhiều nội dung cốt lõi, như: xác định vị trí, vai trò của cán bộ; tiêu chuẩn lựa chọn, tuyển dụng; công tác đào tạo, bồi dưỡng, rèn

luyện cán bộ; đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ và thực hiện chính sách đối với cán bộ... Quan điểm này đã trở thành nền tảng lý luận và là kim chỉ nam cho công tác cán bộ của Đảng ta.

Quá trình gần 40 năm đổi mới đất nước, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn lấy tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ là nền tảng lý luận quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của thời kỳ phát triển mới. Hồ Chí Minh khẳng định: “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”⁽¹⁾, vì vậy, mọi thành công hay thất bại của cách mạng đều gắn liền với chất lượng của đội ngũ cán bộ. Vận dụng tư tưởng đó, Đảng đã chủ động đổi mới cơ chế và phương thức lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và sử dụng cán bộ theo hướng khoa học, dân chủ, minh bạch và phù hợp với điều kiện đất nước trong thời kỳ hội nhập quốc tế sâu rộng.

Đảng đặc biệt nhấn mạnh nguyên tắc lựa chọn cán bộ dựa trên phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực thực tiễn và uy tín trong nhân dân; kiên quyết chống các biểu hiện chạy chức, chạy quyền, cục bộ, thân quen. Công tác đào tạo, bồi dưỡng được điều chỉnh theo hướng gắn lý luận với thực tiễn, coi trọng năng lực đổi mới sáng tạo, kỹ năng lãnh đạo và quản trị hiện đại. Đây là điều kiện quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh, đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập của đất nước trong thời kỳ mới.

2. Nội dung

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng luôn trung thành vận dụng và phát triển sáng tạo lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin về cán bộ và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ. Đặc biệt là trong công cuộc đổi mới đất nước,

cùng với đổi mới toàn diện, Đảng đã vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ. Ngay giai đoạn đầu công cuộc đổi mới, Đại hội Đảng lần thứ VI 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”⁽²⁾.

Nhìn lại quá trình vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ của Đảng trong công cuộc đổi mới đất nước, có thể khái quát một số nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, nhận thức, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ làm tiền đề cho công cuộc đổi mới đi đúng hướng và thành công.

Nhận thức đúng vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ là một trong những tiền đề rất quan trọng để đề ra đường lối cán bộ của Đảng. Với nhận quan chính trị kết hợp với kinh nghiệm thực tiễn của cách mạng vô sản và trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, Hồ Chí Minh đã nhận thức khá đầy đủ, sâu sắc vị trí, vai trò cực kỳ quan trọng của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ. Theo Người, cán bộ là cái gốc của mọi công việc, “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”⁽³⁾; cán bộ tốt hay kém lại do công tác cán bộ. Người khẳng định: “Vấn đề cán bộ quyết định mọi việc”⁽⁴⁾. Đây là những tư tưởng rất quan trọng, là tiền đề định hướng toàn bộ

Quá trình gần 40 năm đổi mới đất nước, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn lấy tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ là nền tảng lý luận quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của thời kỳ phát triển mới. Hồ Chí Minh khẳng định: “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, vì vậy, mọi thành công hay thất bại của cách mạng đều gắn liền với chất lượng của đội ngũ cán bộ.

đường lối cán bộ của Đảng ta trong công cuộc đổi mới.

Ngay từ Đại hội VI, Đảng có sự vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh, nâng cao vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ lên một tầm cao mới. Đồng thời nhấn mạnh: “Muốn đổi mới đội ngũ cán bộ, trước hết phải đổi mới công tác cán bộ và đội ngũ những người làm công tác tổ chức, cán bộ”⁽⁵⁾. Đây là tiền đề vững chắc để đổi mới các lĩnh vực khác thành công.

Phát triển nhận thức, tư duy về ý nghĩa, tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ, Hội nghị Trung ương 3, khóa VIII đã ban hành Chiến lược cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đây là lần đầu tiên Đảng xây dựng Chiến lược cán bộ, thể hiện vị trí, vai trò cực kỳ quan trọng của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong điều kiện mới. Nghị quyết Trung ương 3, khóa VIII nhấn mạnh: “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”⁽⁶⁾.

Kế thừa và phát triển nhận thức, quan điểm của các đại hội trước, từ Đại hội IX đến Đại hội XIII, Đảng tiếp tục khẳng định, vận dụng và phát triển, làm sâu sắc thêm tư tưởng Hồ Chí Minh về vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ, trong đó đi sâu vào từng loại cán bộ, nhấn mạnh vị trí, vai trò của cán bộ chủ chốt và người đứng đầu, đặc biệt là đội ngũ cán bộ cơ sở và đội ngũ cán bộ cấp chiến lược. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X xác định: “Việc xây dựng Ban Chấp hành Trung ương khóa XI đủ sức hoàn thành nhiệm vụ trong giai đoạn cách mạng mới là vấn đề đặc biệt quan trọng và là vấn đề then chốt của

nhiệm vụ xây dựng Đảng”⁽⁷⁾. Nghị quyết Trung ương 7, khóa XII bổ sung thêm trách nhiệm của cả hệ thống chính trị trong xây dựng đội ngũ cán bộ, gắn đường lối chính trị với đường lối cán bộ và nhấn mạnh: “Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài và bền vững”⁽⁸⁾.

Sự vận dụng và phát triển sáng tạo trong nhận thức, tư duy của Đảng về vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ còn được thể hiện trong việc cụ thể hóa, đi sâu nhấn mạnh vị trí, vai trò của từng loại cán bộ và từng khâu của công tác cán bộ, như: tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược và bí thư cấp ủy, người đứng đầu các cấp “là nhiệm vụ trọng tâm”; quy hoạch cán bộ “là khâu then chốt”; luân chuyển cán bộ “là khâu đột phá”; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ “là nhiệm vụ trọng yếu, thường xuyên”...

Chính nhờ nhận thức đúng đắn, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ mà trong gần 40 năm đổi mới, công tác cán bộ có nhiều chuyển biến trên tất cả các khâu, mang lại những tác động rất tích cực. Chất lượng đội ngũ cán bộ ngày càng nâng cao, cơ cấu cán bộ ngày càng đồng bộ. Về cơ bản, đội ngũ cán bộ đã đáp ứng được yêu cầu của công cuộc đổi mới. Thành quả của công cuộc đổi mới gần 40 năm qua trên tất cả các lĩnh vực có sự đóng to lớn, hiệu quả của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ của Đảng.

Thứ hai, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về lựa chọn, tuyển chọn cán bộ.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, lựa chọn, tuyển chọn cán bộ là khâu rất quan trọng, là nghệ thuật thu hút và sử dụng nhân tài. Theo Người:

(1) *Lựa chọn cán bộ phải dựa vào đức tài thực sự.*

Ngày từ những ngày đầu giành được chính quyền, Người đã đề ra 4 tiêu chí để lựa chọn cán bộ là: “a) Những người đã tỏ ra rất trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh; b) Những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết dân chúng. Luôn chú ý đến lợi ích của dân chúng. Như thế thì dân chúng mới tin cậy cán bộ và nhận cán bộ đó là người lãnh đạo của họ; c) Những người có thể phụ trách các vấn đề trong những hoàn cảnh khó khăn...; d) Những người luôn giữ đúng kỷ luật”⁽⁹⁾. “Đó là những khuôn khổ để lựa chọn cán bộ, chúng ta phải theo cho đúng”⁽¹⁰⁾ và “Ai có tài, có sức, có đức, có lòng phụng sự Tổ quốc và phục vụ nhân dân thì ta đoàn kết với họ”⁽¹¹⁾.

(2) *Việc lựa chọn cán bộ phải gắn với việc bố trí, sử dụng đúng người, đúng việc, đúng sở trường.*

Theo Người: “Phải tùy tài mà dùng người” và “dùng nhân tài cần phải hợp lý, chớ “dùng thợ mộc làm nghề thợ rèn” và cho họ hiểu rõ mọi mặt các công việc họ phải phụ trách”⁽¹²⁾. Bởi vì, mỗi người giỏi trong một vài lĩnh vực, không ai tài giỏi tất cả, nếu giao việc không đúng sở trường sẽ gây lãng phí nguồn nhân lực, mà cán bộ sẽ khổ, sẽ hỏng, sẽ không hoàn thành nhiệm vụ, sẽ mất uy tín.

(3) *Dựa vào dân để lựa chọn cán bộ.*

Theo Hồ Chí Minh: “Cán bộ nào tốt, cán bộ nào xấu, cán bộ nào có lầm lỗi mà có thể sửa

đổi, ai làm việc gì hay, việc gì quấy, dân chúng cũng do cách so sánh đó, mà họ biết rõ ràng”⁽¹³⁾.

Nhận thức được tầm quan trọng của việc lựa chọn cán bộ, là “đầu vào” của chất lượng đội ngũ cán bộ, trong công cuộc đổi mới, Đảng ta đã có sự vận dụng sáng tạo và phát triển thêm những nội dung mới. Đó là, xây dựng, hoàn chỉnh hệ thống các văn bản liên quan đến quy trình lựa chọn cán bộ, như: Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19-12-2017 của Ban Chấp hành Trung ương về phân cấp quản lý cán bộ và bổ

Chính nhờ nhận thức đúng đắn, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ mà trong gần 40 năm đổi mới, công tác cán bộ có nhiều chuyển biến trên tất cả các khâu, mang lại những tác động rất tích cực. Chất lượng đội ngũ cán bộ ngày càng nâng cao, cơ cấu cán bộ ngày càng đồng bộ. Về cơ bản, đội ngũ cán bộ đã đáp ứng được yêu cầu của công cuộc đổi mới.

nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; Quyết định số 35-QĐ/TW ngày 15-10-2021 của Bộ Chính trị ban hành quy trình giải quyết khiếu nại kỷ luật đảng của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư; Quyết định số 218-QĐ/TW ngày 12-12-2013 của Bộ Chính trị ban hành quy định về việc Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể

chính trị - xã hội và nhân dân tham gia góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền; Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11-7-2023 của Bộ Chính trị về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; xây dựng quy chế trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu trong giới thiệu và lựa chọn cán bộ. Xây dựng các tiêu chí, tiêu chuẩn cụ thể đối với các chức danh cán bộ lãnh đạo các cấp để làm căn cứ cho việc lựa chọn, đánh giá, bổ nhiệm cán bộ...

Tuy nhiên, quá trình vận dụng, phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh trong lựa chọn, tuyên

chọn cán bộ có những thành công, có hiệu quả, nhưng do cả yếu tố chủ quan lẫn khách quan đã có những nội dung chưa đạt hiệu quả như mục tiêu đặt ra. Trong thực tế, lựa chọn, tuyển chọn cán bộ vẫn có nhiều “kẽ hở”. Đảng nhiều lần nhấn mạnh phải lựa chọn, thu hút những người thực sự có tài, có đức đưa vào trong đội ngũ lãnh đạo, quản lý, nhưng, trong thực tế không ít cán bộ thiếu đức, kém tài, tham nhũng, tiêu cực, cơ hội vẫn “lọt” vào trong bộ máy của Đảng, Nhà nước. Trong lựa chọn cán bộ, có lúc, có nơi quá chú trọng, câu nệ bằng cấp, tuổi tác, cơ cấu giới tính... chưa thực sự dựa vào dân để lựa chọn, tuyển chọn cán bộ.

Thứ ba, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ

Theo Hồ Chí Minh, “Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng” và “Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu”⁽¹⁴⁾. Đây là những luận điểm rất quan trọng, định hướng mọi hoạt động của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo tư tưởng của Người có một số nội dung:

(1) *Xác định rõ mục đích của học tập.* Theo Hồ Chí Minh: “Học để làm việc; làm người, làm cán bộ. Học để phụng sự Đoàn thể, giai cấp và nhân dân, Tổ quốc và nhân loại”⁽¹⁵⁾. Trong đó, học “để làm việc” được đặt lên hàng đầu, rồi đến học để “làm người”, điều này rất quan trọng, nếu không học làm người, thì “dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”, và mục đích cuối cùng của việc học tập của cán bộ là để phụng sự Tổ quốc, phụng sự Đảng, Nhà nước và nhân dân.

(2) *Phải bảo đảm tính thiết thực, hiệu quả.* “Phải thực hành khẩu hiệu: làm việc gì học việc

gì”⁽¹⁶⁾; “cán bộ ở môn nào phải học cho thạo công việc ở trong môn đó”. Người cũng nhiều lần phê phán lối đào tạo, bồi dưỡng “tràng giang, đại hải”, dạy xong rồi lại không dùng vào thực tiễn được.

(3) *Về phương pháp và hình thức đào tạo.* Theo Hồ Chí Minh: “Lý luận phải liên hệ với thực tiễn”⁽¹⁷⁾. Đặc biệt, Người chỉ ra cho cán bộ là phải “lấy tự học làm cốt”, và “Học ở trường, học ở sách vở, học lẫn nhau và học nhân dân, không học nhân dân là một thiếu sót rất lớn”⁽¹⁸⁾.

Nhận thức được ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Đảng đã có sự vận dụng và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác đào tạo cán bộ: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”⁽¹⁹⁾. Trước yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới, Đại hội XIII của Đảng khẳng định, trong những năm tới phải đặc biệt coi trọng và đẩy mạnh hơn nữa xây dựng, chỉnh đốn Đảng toàn diện về chính trị, tư tưởng, đạo đức, tổ chức và cán bộ. 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”⁽²⁰⁾.

Về hình thức và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, đã có nhiều đổi mới, đa dạng hóa các hình thức đào tạo, bồi dưỡng; kết hợp đào tạo cơ bản, dài ngày với bồi dưỡng ngắn ngày, kết hợp đào tạo trong nhà trường với luân chuyển để rèn luyện cán bộ trong thực tế. Hàng chục vạn cán bộ đã được đào tạo, bồi dưỡng, hàng nghìn cán bộ đã được luân chuyển; đông đảo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt các cấp đã được chuẩn hóa, trình độ, năng lực cán bộ đã được nâng lên toàn diện hơn.

Tuy nhiên, việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn nhiều bất cập, chưa thực sự đúng với tư tưởng của Người. Đó là tình trạng đào tạo tràn lan; lý luận suông, chưa gắn với công việc thực tế của cán bộ, chưa gắn với quy hoạch và bố trí, sử dụng; việc tự đào tạo, rèn luyện chưa được chú trọng đúng mức. Trong công tác đào tạo, có lúc chưa coi trọng đào tạo, bồi dưỡng đạo đức để làm người cán bộ tốt. Tình trạng tiêu cực, “chạy bằng cấp” là vấn đề nhức nhối trong công tác đào tạo hiện nay.

Thứ tư, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về bố trí, cất nhắc và sử dụng cán bộ

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, bố trí, cất nhắc và sử dụng cán bộ là công việc rất hệ trọng vì nó quyết định đến chất lượng lãnh đạo, quản lý của cả hệ thống chính trị. Theo Người, muốn cất nhắc, bố trí, sử dụng đúng cán bộ thì phải hiểu biết cán bộ, không tùy tiện cất nhắc khi chưa hiểu cán bộ. Khi bố trí, cất nhắc, sử dụng cán bộ phải phù hợp với năng lực, sở trường, sở đoản của cán bộ. “Phải biết tùy tài mà dùng người”; “Phải dùng người đúng chỗ, đúng việc” và “chớ dùng thợ mộc làm nghề thợ rèn”. Người cũng chỉ ra rằng: “Cất nhắc cán bộ, không nên làm như “giã gạo”... Một cán bộ bị nhắc lên thả xuống ba lần như thế là hỏng cả đời”⁽²¹⁾.

Trong cất nhắc, bổ nhiệm cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm đến việc tham khảo ý kiến của nhân dân trước khi bổ nhiệm. Người phê phán gay gắt tình trạng thân quen, “cánh hâu”, cục bộ địa phương, chủ quan, tùy tiện, “ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn,... Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót... Ham dùng những người tính tình hợp với mình...”. Và để khắc phục những hiện

tượng đó, theo Người, “để cho dân chúng phê bình cán bộ, dựa theo ý kiến họ mà cất nhắc cán bộ, nhất định không xảy ra việc thiên tư, thiên vị, nhất định hợp lý và công bằng”⁽²²⁾.

Trong quá trình đổi mới công tác cán bộ, Đảng đã có nhiều vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng của Hồ Chí Minh về bổ nhiệm, cất nhắc và sử dụng cán bộ, đó là xây dựng hệ thống các quy định, quy trình chặt chẽ về tiêu chuẩn bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ; quy định đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm; quy định kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, quy định lấy ý kiến của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể nhân dân và của cư dân nơi cư trú đối với cán bộ trước khi bổ nhiệm... Những vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh trong đổi mới công tác cán bộ trên đã mang lại nhiều kết quả tích cực.

Tuy nhiên, quá trình vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong bổ nhiệm cán bộ còn nhiều hạn chế, khuyết điểm. Tình trạng tiêu cực, lợi dụng chức quyền, vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ trong bổ nhiệm, cất nhắc cán bộ gây bức xúc trong nhân dân, làm mất uy tín của tổ chức đảng. Không ít trường hợp bổ nhiệm cán bộ không đúng quy trình, để lọt những “kẻ cơ hội”, thoái hóa, biến chất vào trong bộ máy chính quyền. Tình trạng sử dụng không đúng chuyên môn được đào tạo, bố trí cán bộ một cách tùy tiện, làm xáo trộn bộ máy lãnh đạo... là những hiện tượng vẫn xuất hiện trong công tác bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ thời gian qua. Tất cả điều đó chưa đúng với cách sử dụng người của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

Thứ năm, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh trong đánh giá cán bộ

Theo Hồ Chí Minh, đánh giá cán bộ cần thực hành các điểm chính, như: đánh giá cán

bộ phải lấy lòng đại lượng khoan dung, lòng yêu thương con người mà đánh giá; phải chân thành, thẳng thắn, chỉ rõ những ưu điểm để cán bộ phát huy, chỉ rõ những hạn chế, khuyết điểm để họ sửa chữa; “Chớ bới lông tìm vết”. Đánh giá cán bộ phải toàn diện, cả quá trình. Theo Người: “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, xem toàn cả công việc của họ”⁽²³⁾; phải thường xuyên, kịp thời, không để cán bộ mắc khuyết điểm rồi mới đánh giá, mới đưa ra kiểm điểm.

Người nói: “Nếu để sai lầm và khuyết điểm trở nên to tát rồi mới đem ra chỉnh một lần, thế là “đập” cán bộ. Cán bộ bị “đập” mất cả lòng tin, người hăng hái cũng hóa thành nản chí, từ nản chí đi đến vô dụng”⁽²⁴⁾. Đặc biệt, Người luôn nhấn mạnh, đánh giá cán bộ phải căn cứ vào hiệu quả, thực chất công việc. Theo Người: “Ai cứ cắm đầu làm việc, không ham khoe khoang, ăn nói ngay thẳng, không che dấu khuyết điểm của mình, không ham 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 công tác kém một chút cũng là cán bộ tốt”⁽²⁵⁾.

Và để đánh giá đúng cán bộ, cách tốt nhất là dựa vào dân để đánh giá vì dân chúng là “tai mắt” của Đảng. V.I.Lênin đã chỉ ra rằng: “đối với việc đánh giá người và gạt bỏ những kẻ “chui vào đảng” bọn làm quan, bọn đã bị “quan liêu hóa” thì những lời chỉ dẫn của quần chúng vô sản ngoài Đảng và trong nhiều trường hợp thì cả những lời chỉ dẫn của quần chúng nông dân ngoài Đảng nữa là rất quý báu”⁽²⁶⁾. Dựa vào những quan điểm, tư tưởng đó, Đảng đã có những vận dụng, đổi mới trong

công tác đánh giá cán bộ như: xây dựng quy trình đánh giá; xác định cụ thể tiêu chí, tiêu chuẩn để đánh giá; đổi mới cách thức đánh giá, mở rộng đối tượng tham gia đánh giá, trong đó lấy phiếu tín nhiệm là một hình thức dựa vào dân để đánh giá...

Tuy nhiên, công tác đánh giá cán bộ hiện nay vẫn là khâu yếu trong công tác cán bộ, mà biểu hiện chủ yếu là trong đánh giá còn hình thức, chưa phản ánh đúng thực chất chất lượng cán bộ; chưa gắn với chức danh, chức trách, với kết quả công việc; nhiều lúc còn cảm tính, nể nang, ngại va chạm, bao che, chưa thật lòng thương yêu lẫn nhau... Có những cán bộ, kể cả cán bộ cấp cao khi bổ nhiệm được đánh giá là có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức cách mạng trong sáng, luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ... nhưng mới bổ nhiệm chưa được bao lâu thì bị kỷ luật, thậm chí bị truy tố trước pháp luật.

Thứ sáu, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về chính sách đối với cán bộ

Chính sách dành cho cán bộ luôn được Hồ Chí Minh rất quan tâm. Theo Người: “Cách đối với cán bộ là một điều trọng yếu trong sự tổ chức công việc. Cách đối với cán bộ có khéo, có đúng thì mới thực hiện được nguyên tắc: “Vấn đề cán bộ quyết định mọi việc””⁽²⁷⁾. Khi thực hiện chính sách cán bộ, phải bảo đảm phương châm linh hoạt, tùy từng người, từng hoàn cảnh và từng điều kiện nhưng phải giữ vững nguyên tắc đảng, không tùy tiện, cậy thế, cậy quyền, ban ơn, làm phúc, cục bộ địa phương, thân quen, bà con, dòng họ, gia đình... để kẻ hơn, người thiệt. Phải lấy lòng đại lượng khoan dung, lấy tình thương yêu con người mà đối đãi, cư xử với cán bộ. Phải công minh, công khai, minh bạch, công bằng,

khách quan. Phải thường xuyên quan tâm chăm lo cả đời sống vật chất và tinh thần cho cán bộ...

Phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh, trong quá trình đổi mới công tác cán bộ, Đảng đã ban hành nhiều quy định trong việc chăm lo chính sách đối với cán bộ, như: thực hiện chính sách ưu tiên đối với cán bộ vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn; thực hiện chính sách thu hút cán bộ trẻ, tài năng; chính sách tạo nguồn cán bộ; chính sách người có công; chính sách khen thưởng, kỷ luật; chính sách bảo vệ cán bộ... Tuy nhiên, quá trình đổi mới chính sách cán bộ hiện nay vẫn còn nhiều bất cập. Hệ thống chính sách cán bộ thiếu đồng bộ, có nhiều chính sách còn lạc hậu; chính sách thu hút nhân tài kém hiệu quả; chính sách thi đua, khen thưởng chưa thực sự là động lực để cán bộ hăng say làm việc, phấn đấu vươn lên...

3. Kết luận

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ là một nội dung trọng tâm của công tác xây dựng Đảng, quyết định đến vai trò lãnh đạo của Đảng và sự thành công của cách mạng. Trong công cuộc đổi mới đất nước, Đảng đã nghiên cứu, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ lên một tầm cao mới, cụ thể hơn, hoàn thiện hơn, sát với thực tiễn của đất nước trong thời kỳ đổi mới. Tuy nhiên, trong quá trình vận dụng và phát triển những tư tưởng, quan điểm của Người về cán bộ và công tác cán bộ, bên cạnh những thành công còn một số vấn đề cần được nghiên cứu, luận giải để vận dụng tốt hơn nữa trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay, để đội ngũ cán bộ thực sự là lực lượng tiên phong, là chỗ dựa tin cậy của Đảng và nhân dân trong kỷ nguyên phát triển mới của đất nước □

Ngày nhận bài: 16-9-2025

Ngày bình duyệt: 19-12-2025.

Ngày duyệt đăng: 22-12-2025.

Email tác giả: kimvietxddd@gmail.com

(1) (3), (4), (9), (10), (12), (13), (14), (21), (22), (23), (24), (25), (27) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2011, tr.309, 280, 324, 315, 315, 636, 336, 313, 322, 336, 318, 322, 318, 324.

(2), (5) ĐCSVN: *Văn kiện Đảng toàn tập*, t.47, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr.814, 815.

(6) ĐCSVN: *Văn kiện Đảng toàn tập*, t.56, Sđd, tr.332.

(7) ĐCSVN: *Văn kiện Đảng toàn tập*, t.69, Sđd, tr.291.

(8) Ban Chấp hành Trung ương: *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương 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*.

(11) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.9, Sđd, tr.224.

(15), (16) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.6, Sđd, tr.208, 361.

(17) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.8, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996, tr.496.

(18) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, t.5, Sđd, tr.309.

(19) ĐCSVN: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.II, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.230.

(20) Hội đồng Lý luận Trung ương: *Những điểm mới trong các văn kiện Đại hội XIII của Đảng*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.235.

(26) V.I Lênin: *Toàn tập*, t.44, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, tr.152.