

PHƯƠNG PHÁP CÁCH MẠNG HỒ CHÍ MINH TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

NGUYỄN TẮT ĐẠT*

Tóm tắt: Bài viết đề cập đến phương pháp cách mạng của Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trong sự nghiệp đấu tranh giải phóng dân tộc và xây dựng đất nước, đó là cách thức đánh giá, sử dụng cán bộ với quan điểm khách quan toàn diện, hiểu biết bản chất và những điểm mạnh, điểm yếu của cán bộ để vừa phát huy sở trường hạn chế sở đoản đem lại lợi ích cao nhất cho sự nghiệp chung, vừa phát hiện người có năng lực, vừa loại trừ được những người thiếu kiến thức, kỹ năng, phẩm chất kém ra khỏi bộ máy chính quyền. Phương pháp cách mạng về công tác cán bộ rất cần thiết và mang tính thời sự cho cuộc cách mạng tinh gọn bộ máy của Đảng và Nhà nước ta hiện nay.

Từ khóa: phương pháp cách mạng, Hồ Chí Minh, công tác cán bộ, nghệ thuật dùng người.

Abstract: This article examines Ho Chi Minh's revolutionary method for cadre work in the cause of national liberation and construction. This method involves evaluating and utilizing cadres with an objective and comprehensive perspective, understanding their true nature, strengths, and weaknesses. The aim is to both leverage their forte and minimize their weaknesses, bringing the highest benefits to the common cause, while simultaneously identifying capable individuals and removing those lacking knowledge, skills, or poor qualities from the government apparatus. This revolutionary method in cadre work is essential and timely for the current revolution of streamlining our Party and State apparatus.

Keywords: revolutionary method, Ho Chi Minh, cadre work, art of utilizing people.

1. Phương pháp dùng người trong công tác cán bộ của Hồ Chí Minh

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng vai trò của công tác cán bộ, luôn đặt công tác cán bộ lên vị trí hàng đầu trong các công tác xây dựng Đảng và Nhà nước. Người quan niệm rằng: vô luận việc gì đều do người làm ra, việc thành công hay không là do dùng người, có cán bộ tốt, việc gì cũng xong: “Mọi việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hay kém” (1). Theo **Giáo trình tư tưởng Hồ Chí Minh**: “Phương pháp cách mạng Hồ Chí Minh là hệ thống các cách thức, biện pháp, quy trình hợp thành các nguyên tắc điều chỉnh và hướng dẫn hành động của các lực lượng cách mạng trong đấu tranh giành độc lập dân tộc, đưa đất nước đi lên chủ nghĩa xã hội” (2).

Trong tác phẩm **Sửa đổi lối làm việc**, Người viết: “Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo

cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng” (3). Như vậy, cán bộ là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân, là người truyền đạt và tổ chức nhân dân thực thi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, đồng thời nắm bắt và phản hồi thông tin từ phía nhân dân để Đảng và Nhà nước có căn cứ hoạch định, điều chỉnh chủ trương, đường lối, chính sách. Vai trò của đội ngũ cán bộ là vô cùng quan trọng trong toàn bộ sự vận hành của một xã hội. Vai trò của công tác cán bộ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước cũng được khẳng định trong Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018: “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. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cấp chiến lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên liên tục, thận trọng, khoa học chặt chẽ và hiệu quả” (4). Phương pháp công

tác cán bộ của Bác là: “Hiểu biết cán bộ. Khéo dùng cán bộ. Cắt nhắc cán bộ. Thương yêu cán bộ. Phê bình cán bộ” (5).

Có thể nói phương pháp của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ là một di sản vô cùng quý báu cho các thế hệ cán bộ, đảng viên hiện nay vận dụng, kế thừa. Bởi cách thức dùng người của Bác là sự vận dụng phương pháp luận biện chứng trong học thuyết Mác-xít vừa kết hợp với nghệ thuật hay phương sách dùng người của cha ông ta trong lịch sử. Bác đã đi xa nhưng phương pháp đánh giá và sử dụng cán bộ đến nay vẫn còn nguyên giá trị và có tính thời sự nóng hổi. Trong đó việc đánh giá cán bộ phải hiểu cán bộ, chỉ ra những căn bệnh nguy hiểm của cán bộ, những căn bệnh này ảnh hưởng đến uy tín của Đảng, nguy hại đến Đảng. Những căn bệnh của cán bộ, đảng viên được Người chỉ ra trong tác phẩm *Sửa đổi lề lối làm việc* (1947) ở phần *Phận sự của đảng viên và cán bộ*, Bác chỉ ra những khuyết điểm sai lầm của cán bộ: “bệnh tham lam, bệnh lười biếng, kiêu ngạo, hiểu danh, thiếu kỷ luật, óc hẹp hòi, óc địa phương, óc lãnh tụ”.

Người cán bộ lãnh đạo, quản lý mắc những bệnh tật ấy, thì không hiểu được chính cái mạnh, cái yếu của mình, do vậy không thể hiểu được người khác, tựa như mắt đã mang kính có màu, không bao giờ thấu rõ cái mặt thật của những cái mình trông. Muốn biết rõ cán bộ, muốn đời đời một cách đúng đắn các hạng người, trước hết phải sửa những khuyết điểm của mình. Mình càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng. Trên cơ sở tự hiểu mình, cần phải có phương pháp xem xét để hiểu cán bộ một cách thấu đáo. Để chữa các căn bệnh đó, Hồ Chí Minh yêu cầu: “Mỗi đảng viên, mỗi cán bộ, cần phải thật thà tự xét và xét đồng chí mình, ai có khuyết điểm nào, thì phải thật thà cố gắng tự sửa chữa và giúp sửa chữa lẫn nhau. Thang thuốc hay nhất là thiết thực phê bình và tự phê bình”. Phương pháp của Bác Hồ đánh giá con người là không dùng lại ở hình thức bên ngoài mà phải hiểu sâu nội dung, không dùng lại ở một vài hiện tượng mà phải hiểu bản chất của cán bộ. Để hiểu bản chất phải xem xét toàn diện các mối quan hệ của cán bộ với các mối liên hệ chủ yếu, cơ bản đó là mối liên hệ cán bộ với quyền lực, tiền vàng, hàng quý, mỹ nhân (danh, lợi, tình) để đánh giá phẩm chất cán bộ; không nên chỉ xét ngoài mặt, chỉ xét một lúc, một việc mà phải xét kỹ cả toàn

bộ công việc của cán bộ một cách khách quan, đặt cán bộ trong thực tiễn công tác để xem xét năng lực giải quyết công việc. Đánh giá cán bộ với quan điểm toàn diện, đặt trong hoạt động thực tiễn và trong mối liên hệ cơ bản nhưng với hai tiêu chuẩn cao nhất là đức và tài, trong đó đức là quyết định. Đây là phương pháp biện chứng mà Bác đã sử dụng rất hiệu quả trong công tác cán bộ. Người xưa biết đánh giá con người là việc khó: “cái quan luận định” (đóng nắp quan tài mới biết người hay dở) nên đã đề cập đến vấn đề đánh giá con người để biết ai là chính, ai là tà, cổ nhân cho rằng chính tà biểu hiện qua: Tâm - Ngôn - Hành. Vì chính, tà đều phát ra từ tâm (suy nghĩ) mà biểu hiện qua ngôn, qua hành; mà ngôn, hành đều có chủ đích vậy muốn biết chính - tà tức là xem chủ đích. Vì vậy, Hồ Chí Minh trả lời phóng viên nước ngoài ở Paris khi phóng viên hỏi mục đích mà Người nhắm đến là gì? Câu trả lời được tờ Báo *Văn nghệ Thành phố Hồ Chí Minh* số 196 ngày 5-4-2012 đăng lại như sau: “Tôi chỉ có một ham muốn là làm cho Tổ quốc được độc lập, thống nhất, dân chủ giàu mạnh”. Chính vì cái tâm như vậy nên tất cả cuộc đời của Hồ Chí Minh, tất cả mọi lời nói, quan niệm và hành động đều nhắm đến chủ đích cao cả đó. Bác quan niệm cán bộ công chức kể cả lãnh đạo, cái chủ đích là phục vụ nhân dân, phục vụ Tổ quốc nên cán bộ công chức đều là công bộc của dân. Người căn dặn cán bộ, công chức các cấp: việc gì hại đến dân, ta phải hết sức tránh. Chúng ta yêu dân, kính dân thì dân mới yêu ta, kính ta. Bác nói làm cán bộ: “không phải làm quan để phát tài”, chủ đích của người cán bộ, công chức không phải là hưởng vinh hoa phú quý.

Hồ Chí Minh có luận điểm: “dùng nhân như dùng mộc” (dùng người cũng như dùng gỗ). Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong, đều tùy chỗ mà dùng được” (6). Luận điểm này có trong *Luận ngữ* của Khổng Tử (dùng người như dùng gỗ, gỗ cong dùng nơi cong, gỗ thẳng dùng nơi thẳng). Muốn dùng được mộc thì phải hiểu biết về mộc (mộc bao gồm cây - gỗ) và cách dùng mộc. Biết về mộc là biết cả cây và gỗ luôn có thứ dọc và thứ ngang; biết về cây có nhiều loại, thân thảo, thân cứng, có loại mọc nhanh, có loại mọc chậm, có loại cứng loại mềm, có loại cong, loại thẳng, có loại giòn loại dẻo, cây có nhiều dạng, nhiều tính chất, công dụng khác nhau: cây để làm cảnh, cây để làm thuốc, cây để bảo vệ

môi sinh, cây để làm bóng mát... Công chức nói riêng, con người ta nói chung cũng phức tạp như mộc, cũng có sở trường, sở đoản, có ưu có khuyết... Phương pháp dụng nhân như dụng mộc, ý là khi dụng người phải biết bao dung, rộng lượng không hẹp hòi, đừng vì một vài khuyết điểm hay thói quen hay, dở của cán bộ mà gạt đi tài năng của họ, cũng như dụng mộc đừng vì một vài chỗ mối mọt (hoặc cong vênh) mà vứt đi cả một cây gỗ lớn. Vì thế phải suy tính, đắn đo, cân nhắc không vội vã đánh giá cán bộ mà cần quan sát cán bộ trong quá trình hoạt động xem quá trình tu dưỡng rèn luyện của họ mới khẳng định chất lượng cán bộ, cũng như cây gỗ quý thường lâu năm mới cho gỗ tốt. Hồ Chí Minh so sánh việc dùng mộc với dùng người vì thấy dụng hay dùng mộc là nghệ thuật và khoa học.

Trên cơ sở nghiên cứu về phép biện chứng, cũng như dựa vào triết lý phương Đông của Bác, để dễ học tập, có thể phân ra năm cách dùng người trong công tác cán bộ của Bác đó là:

Một là, dùng cán bộ phải biết nhược điểm, ưu điểm của từng người. Mỗi người có một thế mạnh yếu khác nhau, phải biết bố trí sắp xếp cho hợp lý hiệu quả. Đừng vì chỗ mối mọt, cong vênh, mà vứt đi cả một cây gỗ lớn. Quan điểm của Hồ Chí Minh là: “Người ở đời ai cũng có chỗ tốt và chỗ xấu. Ta phải khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ” (7).

Hai là, dùng cán bộ đúng với tài năng của họ đúng với các phẩm chất mà người đó có. Mỗi người chúng ta đều có sở trường và tài năng riêng, do vậy việc sử dụng con người cũng rất khó, giống như việc sử dụng cây, gỗ. Nếu sử dụng không đúng theo tài năng của từng người thì không giải quyết được việc gì cả, đồng thời không phát huy được tài năng và sở trường của họ, nếu người có tài mà dùng không đúng tài của họ, cũng không được việc, người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong, đều tùy chỗ mà dùng được. Nếu dùng cán bộ không đúng tài năng của họ, thì cũng dẫn đến thất bại thí dụ: 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 dẫn đến hai người đều không phát huy được năng lực của họ hiệu quả công việc thấp.

Ba là, dùng cán bộ đúng phù hợp với mục đích sử dụng cũng như phải chọn đúng loại gỗ thì mới tạo ra được sản phẩm đúng yêu cầu. Đinh, lim, sến, táu là thuộc loại tứ thiết mộc (bốn loại gỗ quý) nếu

được người thợ khéo sử dụng làm nên nhà cửa, công trình lớn, lâu dài hàng trăm năm, phát huy được tính năng tác dụng của gỗ, tạo ra công trình quý giá bền vững. Nếu đinh, lim, sến, táu rơi vào tay người thợ vụng thì cũng hỏng, không khai thác được giá trị to lớn của những loại gỗ quý hiếm. Dùng người cũng vậy, người cán bộ tài năng mà không sử dụng, hay sử dụng không đúng chuyên môn dẫn đến vừa không phát huy được sở trường của họ, vừa lãng phí tài năng, hiệu quả công việc lại thấp.

Bốn là, dùng cán bộ phải xem xét cả quá trình và chú trọng thực tiễn, coi thực tiễn là thước đo cán bộ. Người cho rằng không chỉ tin vào việc viết hay, nói giỏi mà phải xem một tổ chức, một cán bộ bất cứ ở cấp bậc nào, họ có “nói đi đôi với làm” hay không. Đây là một tư tưởng đã trở thành nguyên tắc quan trọng bậc nhất trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng của Hồ Chí Minh. Người nhận định: “Một dân tộc, một đảng và mỗi con người ngày hôm qua à vĩ đại, có sức hấp dẫn lớn, không nhất định hôm nay và ngày mai vẫn được mọi người yêu mến và ca ngợi nếu lòng da không trong sáng nữa, nếu sa vào chủ nghĩa cá nhân” (8).

Năm là, dùng cán bộ phải thấy cái giới hạn khắc nghiệt của thời gian để tạo nguồn thay thế, thường xuyên luân chuyển để tạo ra động lực sáng tạo chống trì trệ, kiêu ngạo. Luôn phát hiện, đào tạo bổ sung cho tổ chức những lớp cán bộ mới, đủ sức lực và tài năng đảm đương nhiệm vụ theo những yêu cầu mới, dùng cán bộ già để giúp đỡ những người trẻ, dìu dắt cán bộ trẻ, đồng thời rất cần nhiều cán bộ trẻ để có thời gian đào tạo thử thách. Đặc biệt khi dùng cán bộ lớn tuổi vẫn yêu cầu họ cố gắng học tập để không bị lạc hậu. Phương pháp dùng người của Bác Hồ là sự kết hợp độc đáo giữa phương pháp luận của Chủ nghĩa Mác - Lênin và minh triết phương Đông trong nghệ thuật dùng người. Điều này đã góp phần đào tạo nên những cán bộ xuất sắc, những nhân tố quyết định sự thành công của cách mạng Việt Nam.

2. Một số bài học thực tế về sử dụng dùng người trong công tác cán bộ của Hồ Chí Minh

Trong cuộc Cách mạng Tháng Tám giành chính quyền năm 1945, cũng như trong cuộc kháng chiến trường kỳ chống Thực dân Pháp, Hồ Chí Minh đã có thành công rất lớn trong phương pháp tuyển chọn sử dụng các cán bộ cao cấp của Đảng và của quân đội mà tiêu biểu là trường hợp đồng chí Đại tướng Võ

Nguyên Giáp. Với nhãn quan nhân sinh sâu sắc, Hồ Chí Minh sớm nhìn thấy tài năng quân sự của Đại tướng Võ Nguyên Giáp và để bồi dưỡng, nhắc nhở vị tướng của mình rằng: trong võ phải có văn, võ không phải võ biền tức mà làm tướng phải có cơ mưu đánh bằng mưu kế, thắng bằng thể thời, người làm tướng phải có tấm lòng nhân văn, vì vậy Hồ Chí Minh đặt tên cho Đại tướng Võ Nguyên Giáp là “anh Văn”. Năm 1944, khi thành lập Quân đội nhân dân Việt Nam, Đại tướng Võ nguyên Giáp làm chỉ huy chung. Đội tuyên truyền giải phóng quân, đồng chí Hoàng Sâm làm đội trưởng, đồng chí Hoàng Văn Thái phụ trách tinh báo (9) góp phần quan trọng vào Cách mạng Tháng Tám. Năm 1954, trong chiến dịch Điện Biên Phủ, lúc đó đồng chí Hoàng Văn Thái là Tổng tham mưu trưởng, Tổng cục Chính trị là đồng chí Lê Liêm, phụ trách hậu cần là đồng chí Đặng Kim Giang, đã thống nhất với phương án đánh nhanh để giành thắng lợi ở Điện Biên. Để đảm bảo cho thắng lợi của trận đánh có tính quyết định tới toàn cục diện kháng chiến, Hồ Chí Minh đã quyết định dùng đại tướng Võ Nguyên Giáp làm Tổng chỉ huy có toàn quyền quyết định việc tấn công đối với “chiến dịch Điện Biên Phủ”. Với sự xuất sắc trong nghệ thuật quân sự, Đại tướng Võ Nguyên Giáp đã thay đổi phương thức tác chiến từ đánh nhanh khi địch mới nhảy dù Điện Biên chưa quen địa hình, công sự chưa kiên cố, chưa ám chỗ chuyển sang đánh chậm, chắc thắng tạo nên trận thắng vang dội toàn thế giới như câu đối trong nhà Đại tướng: “50 năm qua Sấm Điện Biên vẫn rền vang xuyên bốn biển - Nhiều thiên niên kỷ tới danh tướng Giáp vẫn rạng rỡ hoàn cầu; Sống người bốn biển tung hô - Thác dân hai hàng lệ đổ”.

Hay một ví dụ khác khi Hồ Chí Minh dùng các sinh viên sau khi tu nghiệp ở Liên Xô (trước đây) về năm 1967-1968 có 100 sinh viên tốt nghiệp các trường kỹ thuật ở Liên Xô về nước, các em đã viết thư gửi Bác xin ra trận để cống hiến cho đất nước. Đọc thư của các bạn sinh viên, Hồ Chí Minh đã yêu cầu đồng chí Lê Quang Đạo phụ trách Tổng cục Chính trị xem xét rồi bổ trí các em vào các đơn vị kỹ thuật của Quân đội nhân dân và đã phát huy tác dụng rất lớn cho cuộc kháng chiến.

3. Thay lời kết

Trên đây là một trong những bài học lịch sử về phương pháp cách mạng, về công tác cán bộ của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Đó là những phương pháp,

cách thức vừa có ý nghĩa lý luận giúp chúng ta hiểu thêm về phương pháp sử dụng cán bộ, vừa có những thực tế đầy tính thuyết phục, nó kết hợp giữa lý luận với thực tiễn, biểu hiện triết lý nhân sinh sâu sắc, sự hiểu biết và vận dụng cả lý thuyết biện chứng trong triết học Mác, vừa kết hợp bổ sung triết lý thâm thúy phương Đông của Bác Hồ. Biết và vận dụng những phương pháp của Bác về công tác cán bộ sẽ góp phần giúp những người làm công tác cán bộ có thể học tập và làm theo để đạt được kết quả tốt nhất trong công tác xây dựng Đảng. Nghiên cứu phương pháp cách mạng trong công tác cán bộ của Hồ Chí Minh là nghiên cứu phương pháp luận của một chính trị gia lỗi lạc, một nhà văn hóa lớn, một lãnh tụ có tầm ảnh hưởng thế giới, do đó khó có thể hiểu hết được sự tinh tế nhuần nhuyễn giữa phép biện chứng phương Tây với minh triết phương Đông của Hồ Chí Minh. Dựa vào tư liệu lịch sử và trên cơ sở sự nghiệp giải phóng dân tộc của Hồ Chí Minh, tác giả xin giản lược để dễ nhớ về phương pháp công tác cán bộ của Hồ Chí Minh đó là: *Dụng nhân tài sẽ làm nên đại nghiệp; Dụng gỗ quý thì vật quý mà trường tồn*. Xưa nay, các vĩ nhân làm nên sự nghiệp lớn đều có chung một phương pháp: “biết mình, biết người”, “biết địch, biết ta” đó là bí quyết của sự thành công■

N.T.Đ

1, 5, 6. *Hồ Chí Minh toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2009, tập 5, tr.273, 317, 243.

2. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, *Giáo trình Tư tưởng Hồ Chí Minh dùng cho hệ đào tạo cao cấp lý luận chính trị*, 2021, Nxb Lý luận chính trị, tr.206.

3. thuvien.hdll.vn.

4. Ban Chấp hành Trung ương. 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, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

7, 8. Trí Thắng, Kim Dung, *Danh ngôn Hồ Chí Minh*, Nxb Văn hóa - Thông tin, Hà Nội, 2000, tr.18, 17.

9. Ngọc Tước, *Đội Việt Nam tuyên truyền giải phóng quân chỉ có 34 người?*, giadinh.suckhoedoisong.vn, 2-9-2010.

Ngày Tòa soạn nhận bài: 28-4-2025; Ngày phản biện, đánh giá, sửa chữa: 19-5-2025; Ngày duyệt đăng: 28-5-2025.