

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CẦN CHÚ Ý TRONG ĐÁNH GIÁ, SỬ DỤNG CÁN BỘ NHÌN TỪ TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VÀ QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG

LÊ THANH HẢI

Trường Chính trị Quảng Bình

Công tác cán bộ là một nội dung quan trọng hàng đầu của công tác tổ chức, là khâu then chốt trong toàn bộ hoạt động của Đảng và Nhà nước. Công tác cán bộ là vấn đề quyết định sự thành bại của cách mạng, quyết định nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng. Vì vậy, thường xuyên chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, đổi mới công tác cán bộ gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng là việc làm thường xuyên, liên tục.

Việc đánh giá và sử dụng cán bộ phải xem xét những tiêu chuẩn để lựa chọn, bồi dưỡng, sử dụng, xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh. Theo Hồ Chí Minh: *“Đã không tự biết mình thì khó mà biết người, vì vậy, muốn biết sự phải trái ở người ta, thì trước hết phải biết đúng phải trái của mình. Nếu không biết sự phải trái của mình thì chắc chắn không thể nhận rõ người cán bộ tốt hay xấu”*. Muốn đánh giá đúng về một con người thì người đánh giá phải đủ tư cách. Không đủ tư cách thì không thể đánh giá được. Đó là vấn đề trước tiên mà Hồ Chí Minh yêu cầu, coi đây là vấn đề lương tâm và danh dự.

Song song với đó, đánh giá cán bộ phải xem xét người đó cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư hay không?

“Cần tức là siêng năng, chăm chỉ, cố gắng dẻo dai”; *“Kiệm* là tiết kiệm không xa xỉ, không hoang phí, không bừa bãi”; *“Liêm* là trong sạch, không tham lam”. Tham tiền của, tham địa vị, tham danh tiếng, tham ăn ngon; *“Chính* là chính trực trong quan hệ công tác, quan hệ đồng nghiệp, đồng chí, cấp trên, cấp dưới, việc phải dù nhỏ cũng hết sức làm, việc

trái dù nhỏ cũng hết sức tránh”.

Chí công vô tư là cơ sở nảy sinh đức tính “nhân, nghĩa, trí, dũng”. Những điều trên đi liền với nhau, có mối quan hệ chặt chẽ với nhau.

Khi đánh giá cán bộ, Hồ Chí Minh nói đến phẩm chất người cán bộ lãnh đạo. Người cán bộ lãnh đạo mà không có phẩm chất riêng của người lãnh đạo thì không thể lãnh đạo được. Phẩm chất đó phải được thể hiện ở sự bao quát công việc, tầm nhìn, biết rõ mình và biết rõ người, độ lượng với cấp dưới, có mối thiện chí với đồng nghiệp, đồng chí, không được phép kiêu ngạo, phải thấu hiểu mọi vấn đề.

Chủ tịch Hồ Chí Minh là một mẫu mực tuyệt vời về quan điểm và phương pháp đánh giá cán bộ, đó là đánh giá con người. Đánh giá cán bộ phải xuất phát từ thực tiễn đời sống và hoạt động của chính con người đó và phải luôn tâm niệm rằng mỗi khi đánh giá con người đừng quên vấn đề có tính nguyên lý, “Người là vốn quý nhất”.

Hồ Chí Minh luôn có cái “Tâm” trong việc chăm lo đến con người, đối xử với con người và có cái tâm trong việc dùng người. Trong cuộc sống có người có tài nhưng không có tâm, ngược lại có người có tâm nhưng không có tài. Xét trên lĩnh vực dùng người thì người có “tâm” hơn người có “tài”, tâm tốt thế nào cũng tìm ra được người có tài để dùng. Còn “tài” mà không “tâm” hay kẻ cơ hội, có tài mà không tâm rất dễ rơi vào thiên vị trong dùng người, thiếu công minh chính trực.

Cái “tâm” trong việc dùng người còn được bộc lộ ở tình thương yêu cán bộ. Hồ Chí Minh nói: “Không phải vài ba tháng, hoặc vài ba

năm mà đào tạo được người cán bộ tốt. Vấn đề là phải trải qua công tác đấu tranh, huấn luyện lâu năm mới được”. Trái lại, trong lúc tranh đấu rất dễ mất một người cán bộ. Vì vậy, Đảng phải thương yêu cán bộ, thương yêu không phải là “Vô về, nuông chiều, thả mặc”, mà là “giúp họ học thêm, tiến bộ thêm, là giúp họ giải quyết những khó khăn sinh hoạt ngày thường”. Đây là quan điểm thiện, quan điểm nhân đức, thể hiện đỉnh cao của cái tâm mà Hồ Chí Minh đã giữ suốt đời và thực hiện suốt đời.

Quán triệt sâu sắc quan điểm chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, trong suốt 92 năm lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Đảng ta luôn luôn quan điểm xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng, coi đó là khâu then chốt, khâu quyết định để nâng cao chất lượng lãnh đạo của Đảng. Hiện nay, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước, mở rộng quan hệ đối ngoại, chủ động và hội nhập quốc tế ngày càng phức tạp, vai trò lãnh đạo của Đảng ngày càng tăng theo yêu cầu của sự nghiệp đổi mới thì vị trí quyết định của công tác cán bộ, chính sách cán bộ đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ chủ chốt ở các cấp ngày càng có ý nghĩa lớn lao.

Trong chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, Hội nghị lần thứ 3 của Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII, Đảng ta đưa ra năm quan điểm xây dựng đội ngũ cán bộ. Hội nghị lần thứ 9 Ban Chấp hành Trung ương khóa X của Đảng đã bổ sung, hoàn thiện các quan điểm nêu trên. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng lần thứ XI khẳng định: “Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đánh giá và sử dụng đúng cán bộ trên cơ sở những tiêu chuẩn, quy trình đã được quy định, lấy hiệu quả công tác và sự tín nhiệm của Nhân dân làm thước đo chủ yếu. Kịp thời thay thế cán bộ yếu kém về phẩm chất, năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ, giảm sút uy tín, vi phạm pháp luật, chính sách của Nhà nước, kỷ luật của Đảng”. Đồng thời, tiếp

tục khẳng định: “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ đồng bộ công tác cán bộ, thực hiện chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH; coi trọng công tác bảo vệ chính trị nội bộ. Tập trung vào đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ”.

Trên cơ sở đó, với xu thế và bối cảnh như hiện nay, trong đánh giá, sử dụng cán bộ cần chú ý vào một số vấn đề sau:

Thứ nhất, các cấp ủy Đảng, nhất là cấp ủy Đảng cơ sở cần nhận thức sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng để xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

Khi xem xét, đánh giá cán bộ, đảng viên phải xuất phát từ tiêu chuẩn và phải đặt cán bộ, đảng viên trong mối liên hệ với tổ chức và môi trường thực hiện nhiệm vụ cụ thể, lấy hiệu quả công tác và sự đóng góp thực tế làm thước đo phẩm chất và năng lực cán bộ, đảng viên, bảo đảm đúng nguyên tắc tập trung dân chủ. Thống nhất công tác quản lý, đánh giá, lựa chọn, sử dụng cán bộ trong phạm vi trách nhiệm được phân công. Tùy tài mà dùng người vào việc, công tác cán bộ phải công minh chính trực. “Chiêu hiền đãi sĩ”, “Kết hợp cán bộ trẻ và cán bộ già”, biết được nhược điểm, ưu điểm của hai loại cán bộ này để hạn chế khuyết điểm, phát huy ưu điểm của họ.

Thứ hai, đánh giá, sử dụng cán bộ phải hiểu đúng cán bộ. Muốn đánh giá đúng, đúng cán bộ phải có những chuẩn mực của từng loại cán bộ, từng thời kỳ, từng địa phương, từng lĩnh vực. Không đánh giá, sử dụng cán bộ một cách cảm tính, chủ quan. Mọi phẩm giá và bằng cấp, danh hiệu và chức vụ, tài năng và cống hiến đều phải được kiểm nghiệm qua hoạt động thực tiễn. Phong trào cách mạng của Nhân dân là trường học lớn của cán bộ, phải dựa vào dân để phát hiện, giám sát và kiểm tra cán bộ.

Thứ ba, căn cứ vào kết quả đánh giá cán bộ và yêu cầu của nhiệm vụ chính trị để bố trí, sử dụng đúng người, đúng việc, đúng sở trường.

(Xem tiếp trang 53)

Tiếp thiên nham thụ thanh nhi thủy
 Bán lĩnh phi vân khứ phục hoàn
Dịch thơ (Nguyễn Tú)

Đi qua cửa Hoàng Sơn

Núi ngăn như dải lụa mềm/Nhấp nhô uốn lượn bên thềm biển lam/Nghiêm trang châu Bắc giữ Nam/Xưa nhiều triều đại đặt làm ải quan/Lũy hoang chuyện cũ thôi bàn/Điệp trùng đáng để leo thang ngắm đèo/Cây xanh lên vút cheo leo/Sườn non mây cuốn vờn theo gió về.

Cũng trong năm này (1842), vua Thiệu Trị thăm chùa Hoàng Phước (Hoàng Phúc). Ngôi chùa khởi nguồn là am Tri Kiến, dân gian thường gọi là chùa Trạm, thuộc phường Thuận Trạch, nay là xã Mỹ Thủy, huyện Lệ Thủy, tỉnh Quảng Bình, là một trong những đại danh lam thuộc loại cổ nhất trên đất Quảng Bình. Thăm chùa, vua “đã ban cho 300 quan tiền, ngự chế

thi chương để ghi thắng tích, khắc vào bảng đồng để trong chùa. Năm thứ 6 (1846), gặp tuần đại khánh tứ tuần thưởng tiền 300 quan” (Đại Nam nhất thống chí). Di tích chùa Hoàng Phúc được xếp hạng cấp Quốc gia năm 2015.

Các công trình chiến lũy, chùa cổ, cổng cổ trên đất Quảng Bình, mà cách đây trên 180 năm vua Thiệu Trị đã viếng thăm, để lại những vần thơ tuyệt tác nay đã được phục hồi, tôn tạo trở thành những địa chỉ du lịch văn hóa, tâm linh vô cùng hấp dẫn, là thông điệp, là chặng đường tiếp nối sự liên tục giữa quá khứ, hiện tại và tương lai, giữa truyền thống và hiện đại. Đồng thời đây còn là ước mơ và khát vọng của tổ tiên với những nỗ lực và quyết tâm của chúng ta trong sự nghiệp bảo tồn và phát huy giá trị di sản văn hóa tiêu biểu ở Quảng Bình phục vụ phát triển du lịch ■

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CẦN CHÚ Ý... (Tiếp theo trang 42)

Bảo đảm quan hệ đúng đắn giữa trách nhiệm, quyền hạn, nghĩa vụ và quyền lợi của cán bộ.

Thứ tư, xây dựng đội ngũ cán bộ, cấp ủy cơ sở phát huy truyền thống yêu nước, đoàn kết, tập hợp rộng rãi các loại cán bộ, trọng dụng nhân tài, không phân biệt người trong Đảng hay người ngoài Đảng, dân tộc, tôn giáo, không định kiến với những người có sai lầm trong quá khứ, hay đã hối cải và sửa chữa, đảm bảo tính kế thừa và đồng bộ.

Thứ năm, để đánh giá đúng đắn cần phải có phương pháp đánh giá dân chủ, khách quan, trung thực, tránh đánh giá hình thức đơn thuần căn cứ vào bằng cấp, học vị, hạp hòi, định kiến về lý lịch và thành phần xuất thân.

Bố trí, sử dụng cán bộ là khâu tiếp nối bổ sung cho việc đào tạo, bồi dưỡng, bố trí. Chính vì vậy, đánh giá và sử dụng đúng, trúng cán bộ chính là tạo điều kiện cho cán bộ phát huy năng lực sở trường; đem lại hiệu quả lớn lao cho đơn

vị. Do đó khi xem xét, lựa chọn cán bộ trước khi đề bạt phải đòi hỏi tỉ mỉ, thận trọng, khách quan, thu nhập thông tin nhiều chiều, chính xác về người cán bộ đó.

Bên cạnh việc đánh giá đúng cán bộ, các cấp ủy Đảng cần lưu ý tránh những bệnh sau đây trong sử dụng cán bộ, đó là: Thích dùng người bà con, anh em, quen biết, bầu bạn cho họ là chắc chắn hơn người ngoài; Thích dùng người khéo nịnh hót và chán ghét những người chính trị; Thích dùng những người tính tình hợp với mình mà tránh những người tính tình không hợp với mình.

Với tinh thần đó, các cấp ủy Đảng quyết tâm xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất và năng lực tốt, có cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới ■