

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ VẤN ĐỀ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ

LÊ THỊ HỒNG HÀ(*)

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm đến công tác cán bộ. Người cho rằng “cán bộ là cái gốc của mọi việc” và “muôn việc thành công hay thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”. Muốn xây dựng thành công CNXH thì phải đào tạo được một đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”. Do đó vấn đề giáo dục, đào tạo cán bộ là rất quan trọng, trong đó, việc kiểm tra, đánh giá cán bộ được Bác đặc biệt quan tâm. Quan điểm của Hồ Chí Minh về vấn đề kiểm tra, đánh giá cán bộ thể hiện sâu sắc phương pháp luận mácxít.

Việc đánh giá đúng trình độ, năng lực của cán bộ là cơ sở để người lãnh đạo, tổ chức phân công công việc. Khi người cán bộ được giao việc phù hợp với năng lực, là động lực để thúc đẩy họ phát huy mọi sáng tạo, đưa đến hiệu quả cao nhất. Đúng như nhận định của Bác, mỗi người đều có điểm mạnh, điểm yếu, người có tài điều khiển, người có tài điều hành, nếu đem cái tài điều khiển của người này mà lắp vào người có tài điều hành hoặc ngược lại không những không phát huy được mặt tích cực mà còn gây ra nhiều tai hại. Nếu người cán bộ không được làm việc đúng năng lực, trình độ của mình sẽ đưa đến chỗ thui chột tài năng,

lãng phí chất xám, lãng phí nhân tài. Do vậy người lãnh đạo phải dùng đúng người, giao đúng việc. Bác nhấn mạnh: “Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tùy chỗ mà dùng được”¹.

Theo Bác, *để đánh giá đúng năng lực, trình độ của cán bộ thì trước tiên người đánh giá tuyệt đối không được chủ quan*. Việc đánh giá đúng ưu điểm, hạn chế của cán bộ là công việc hết sức khó khăn và quan trọng. Có đánh giá đúng cán bộ thì mới có thể bố trí, sử dụng cán bộ có hiệu quả. Ngược lại, nếu đánh giá sai sẽ rất nguy hại cho cách mạng. Để đánh giá đúng năng lực và phẩm chất của cán bộ, người lãnh đạo phải xây dựng hệ thống các tiêu chí cụ thể. Tiêu chí đó phải bám sát vào nội dung và yêu cầu công việc cụ thể, chứ không dựa vào yếu tố chủ quan, tránh phạm phải các chứng bệnh như thích dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, những kẻ khéo nịnh hót mình...Người phê phán những sai lầm mà người đánh giá thường phạm phải như: “Tự cao tự đại; ưa người ta nịnh mình; do lòng yêu, ghét của mình mà đối với người; đem một cái khuôn khổ nhất định, chặt hẹp mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau”².

1 Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 4, Nxb. Sự Thật, H, 1984, tr292

2 Hồ Chí Minh, *sđđ*, tập 4, tr 497,498

(*) ThS., Khoa Lý luận Mác Lênin

Khi đánh giá cán bộ, cần bảo đảm quan điểm toàn diện - lịch sử cụ thể. Người lưu ý, đánh giá để lựa chọn, sử dụng cán bộ ngoài cái tài, người cán bộ còn phải có đạo đức cách mạng, lý tưởng cách mạng... Phải thông qua nhiều mối liên hệ xã hội để đánh giá, nhất là mối quan hệ giữa cán bộ với nhân dân. Người viết: “Chẳng những xem công tác của họ, mà còn phải xem cách sinh hoạt của họ, chẳng những xem cách viết, cách nói của họ, mà còn phải xem xét việc làm của họ có đúng với lời nói, bài viết của họ hay không. Chẳng những xem xét họ đối với ta thế nào, mà còn phải xem xét họ đối với người khác thế nào. Ta nhận họ tốt còn phải xét số nhiều đồng chí có nhận họ tốt hay không. Phải biết ưu điểm của họ, mà cũng phải biết khuyết điểm của họ, không nên chỉ xem công việc của họ trong một lúc, mà phải xem cả công việc của họ từ trước đến nay”³. Khi đánh giá cán bộ cần gắn với yêu cầu, nhiệm vụ cụ thể nhưng cũng phải luôn đặt trong trạng thái động, không cứng nhắc. Mọi sự vật luôn vận động, biến đổi không ngừng, bản chất con người cũng không phải là bất biến, “một người cán bộ khi trước có sai lầm, không phải vì thế mà sai lầm mãi”, nên mạnh dạn “thả cho họ làm, thả cho họ phụ trách, có sai lầm chút ít cũng không sợ”⁴. Qua công việc để thử thách, tất nhiên người lãnh đạo phải luôn theo sát để kịp thời chỉ đạo, hướng dẫn. Và chỉ qua công việc, cán bộ mới có môi trường, điều kiện để chui rèn kinh nghiệm, bản lĩnh, phát huy tính chủ động, sáng tạo...

Theo Hồ Chí Minh, *khi đánh giá cán bộ phải quán triệt nguyên tắc thống nhất giữa lý luận và thực tiễn, lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu*. Thông qua hiệu quả công việc mà cán bộ đảm nhận để đánh giá trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực sáng tạo... Một nguyên tắc căn bản, đơn giản nhất mà từ đó có thể đánh giá đúng năng lực của cán bộ

là nguyên tắc “nói đi đôi với làm”. Người dạy rằng, để đánh giá đúng năng lực, trình độ của cán bộ không nên chỉ dựa vào lời nói mà phải xem người đó làm việc như thế nào.

Nói đi đôi với làm là một phẩm chất tốt đẹp của người cán bộ cách mạng. “Miệng nói, tay phải làm”, như thế cán bộ mới có thể làm gương để quần chúng nhân dân làm theo. Cán bộ nói nhiều làm ít, nói một đường làm một nẻo, thậm chí nói thì hay nhưng làm thì chẳng được, là những cán bộ kém, cả về đạo đức lẫn năng lực chuyên môn. Bác Hồ phê phán mạnh mẽ những cán bộ như thế. Người cho rằng, chính những cán bộ lãnh đạo chỉ nói thì giỏi mà làm thì kém, nói để cho người khác làm, chứ bản thân thì không làm gương đã làm giảm lòng tin của nhân dân vào cán bộ, đảng viên. Từ đó, làm giảm lòng tin của dân vào Đảng. Vì vậy, nhiều chủ trương của Đảng không đi vào cuộc sống, không đem lại hiệu quả trong thực tế. Những cán bộ như thế không thể lãnh đạo được ai, cũng không thể làm tốt vai trò “cầu nối” giữa Đảng, nhà nước với nhân dân. Người viết: “Quần chúng chỉ quý những người có tư cách, đạo đức. Muốn hướng dẫn nhân dân, mình phải làm mực thước cho người ta bắt chước”⁵. Người đưa cả ví dụ, tình huống cụ thể: “Trong việc cứu nạn đói, mình bảo người ta mười ngày nhịn ăn một bữa mà chính đến ngày nhịn, mình cứ chén tỳ tỳ thì coi sao được. Đáng lý dân nhịn một bữa, mình nhịn hai bữa mới phải. Về việc khuyến nông cũng vậy, bảo người ta đào đất trồng ngô, trồng khoai mà lúc người ta làm mình lại ngủ thì sao được? Miệng nói thì tay phải làm mới được”⁶.

Chế độ khen thưởng, kỷ luật thật khách quan và hợp lý cũng là một vấn đề quan trọng trong đánh giá cán bộ. Theo Hồ Chí Minh, khen thưởng và kỷ luật là một hình thức thể hiện sự ghi nhận, đánh giá của tập thể, của tổ chức đối

3 Hồ Chí Minh, *sđd*, tập 5, tr 281

4 Hồ Chí Minh, *sđd*, tập 4, tr 495.

5 Hồ Chí Minh, *sđd*, tập 5, tr 552

6 Hồ Chí Minh, *Về vấn đề cán bộ*, Nxb. Sự Thật, H, tr 17

với hoạt động của cán bộ. Vì vậy, khen thưởng, kỷ luật đúng, khách quan sẽ là động lực thúc đẩy những cán bộ có nhiều ưu điểm hăng say, tích cực hơn trong công việc, đồng thời còn là biện pháp để uốn nắn, cảm hóa những cán bộ có khuyết điểm, mục đích cuối cùng để cán bộ tốt hơn, làm việc có hiệu quả hơn. Do đó Người đòi hỏi thực hiện khen thưởng, kỷ luật cán bộ phải bảo đảm tính nghiêm minh. Dù cán bộ ở cấp nào, nếu có khuyết điểm vẫn phải kỷ luật nghiêm minh, không được nể nang. Đặc biệt là vấn đề kỷ luật cán bộ, không phải nhân cơ hội này để trừ dập, mà mục đích là làm sao cho họ ngày càng hoàn thiện mình hơn. Do đó, phải hết sức mềm dẻo, khéo léo, thông qua kỷ luật để cảm hóa họ...Người đánh giá phải có tư tưởng đúng, công tâm, vô tư, khách quan vì lợi ích chung của Đảng, của nhân dân. Chủ nghĩa cá nhân, bè phái, cục bộ trong đánh giá cán bộ là rất nguy hại, đánh mất nhân tài của đất nước.

Trong thời kỳ quá độ lên CNXH, dưới sự lãnh đạo của Đảng, đất nước ta đã đạt được những thành tựu đáng kể trong công cuộc đổi mới. Tuy nhiên một vấn đề then chốt là cần đánh giá đúng cán bộ, tìm ra những cán bộ thực sự có tài, có đức để gánh vác những trọng trách mà Đảng và nhân dân giao phó. Người cán bộ có tài mới có khả năng phân tích đúng và kịp thời những vấn đề nảy sinh từ thực tiễn, nhanh chóng tìm ra những giải pháp tối ưu để giải quyết hiệu quả nhất. Người cán bộ có tài, sẽ có bản lĩnh, dám nghĩ, dám làm, và dám chịu trách nhiệm, quyết đoán trong mọi việc. Những cán bộ “có gan làm việc” như thế rất cần thiết trong xã hội năng động như hiện nay. Người cán bộ làm ở lĩnh vực nào thì phải giỏi chuyên môn ở lĩnh vực đó mới có thể tốt công việc. Quan niệm “lấy nhiệt tình” là tiêu chí

hàng đầu để giao nhiệm vụ đã không phù hợp. Cán bộ có tài, có phẩm chất đạo đức tốt mới vì lợi ích của nhân dân, đất nước mà dám đương đầu với khó khăn, thử thách. Nếu còn những cán bộ không quyết đoán, không dám chịu trách nhiệm ở vị trí lãnh đạo sẽ là một tổn thất cho Đảng. Những cán bộ ấy hoặc là có tầm nhìn hạn hẹp, trình độ, năng lực kém hoặc có tư tưởng háms danh, háms lợi, háms quyền, nên mặc dù biết là sức mình không đảm đương nổi công việc nhưng vẫn làm ngơ đến khái niệm “văn hóa từ chức”.

Việc đánh giá cán bộ cần phải làm thường xuyên, không chỉ dừng lại ở đánh giá, “lấy phiếu tín nhiệm” mà mục tiêu hướng đến là sử dụng, phân công công việc đúng với năng lực, trình độ của cán bộ. Trong giai đoạn hiện nay, Đảng ta cần phải mạnh dạn, nghiêm túc tiến hành kiểm tra, đánh giá lại đội ngũ cán bộ, trước hết là cán bộ lãnh đạo các cấp, các ngành. “Lấy phiếu tín nhiệm” chỉ là một kênh thông tin. Nhanh chóng xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp lý, có đầy đủ những chế tài để thực hiện đúng chủ trương, tinh thần của Đảng là “đánh giá cán bộ phải công khai minh bạch, khách quan và công tâm, lấy hiệu quả hoàn thiện hoàn thiện nhiệm vụ chính trị làm thước đo phẩm chất và năng lực cán bộ. Đánh giá cán bộ phải căn cứ vào hiệu quả công tác, khả năng đoàn kết, qui tụ, phát huy sức mạnh của tập thể, tạo ra sự tiến bộ và kết quả cụ thể trong ngành, lĩnh vực, địa phương, đơn vị mình phụ trách”⁷. Kiên quyết loại những cán bộ bất tài, thất đức, “hữu danh vô thực”. Thông qua tấm gương của cán bộ và hiệu quả công việc mà cán bộ đảm trách, nhân dân sẽ tin tưởng vào vai trò lãnh đạo của Đảng, vào sự thắng lợi của công cuộc xây dựng CNXH.

7 Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Nxb. CTQG, H, 2006, tr 295.