

CÁN BỘ LÀ CÁI GỐC CỦA MỌI CÔNG VIỆC

Phần thứ hai

TÁC PHẨM "SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC" VỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ

Tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* của Chủ tịch Hồ Chí Minh ra đời cách đây vừa tròn 60 năm. Vượt qua lịch sử và thời gian, tác phẩm vẫn có ý nghĩa cấp bách về lý luận và thực tiễn đối với Đảng ta và cách mạng nước ta trong giai đoạn hiện nay.

Nếu tác phẩm *Đường cách mệnh* của đồng chí Nguyễn Ái Quốc (tức Hồ Chí Minh) là một trong những văn kiện lý luận quan trọng đầu tiên nhằm truyền bá chủ nghĩa Mác - Lênin vào phong trào cách mạng Việt Nam, chuẩn bị về chính trị, tư tưởng và tổ chức cho việc thành lập Đảng Cộng sản Việt Nam và làm cơ sở cho đường lối cách mạng của Đảng, thì tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* do Người viết năm 1947 với bút danh X.Y.Z trong lúc Đảng đang lãnh đạo nhân dân tiến hành cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp quay trở lại xâm lược nước ta, là một văn kiện có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc, nhằm giáo dục cán bộ, đảng viên, xây dựng và củng cố Đảng thành một Đảng Mác - Lênin chân chính, góp phần đưa cuộc kháng chiến đi đến thắng lợi vẻ vang.

Giám đốc Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh

CÁN BỘ LÀ CÁI GỐC CỦA MỌI CÔNG VIỆC

GS.TS. LÊ HỮU NGHĨA*

Tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* của Chủ tịch Hồ Chí Minh ra đời cách đây vừa tròn 60 năm. Vượt qua lịch sử và thời gian, tác phẩm vẫn có ý nghĩa cấp bách về lý luận và thực tiễn đối với Đảng ta và cách mạng nước ta trong giai đoạn hiện nay.

Nếu tác phẩm *Đường cách mệnh* của đồng chí Nguyễn Ái Quốc (tức Hồ Chí Minh) là một trong những văn kiện lý luận quan trọng đầu tiên nhằm truyền bá chủ nghĩa Mác – Lênin vào phong trào cách mạng Việt Nam, chuẩn bị về chính trị, tư tưởng và tổ chức cho việc thành lập Đảng Cộng sản Việt Nam và làm cơ sở cho đường lối cách mạng của Đảng, thì tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* do Người viết năm 1947 với bút danh X.Y.Z trong lúc Đảng đang lãnh đạo nhân dân tiến hành cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp quay trở lại xâm lược nước ta, là một văn kiện có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc, nhằm giáo dục cán bộ, đảng viên, xây dựng và củng cố Đảng thành một Đảng Mác - Lênin chân chính, góp phần đưa cuộc kháng chiến đi đến thắng lợi vẻ vang.

* Giám đốc Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.

Tuy tác phẩm lấy tên là *Sửa đổi lối làm việc*, nhưng Hồ Chí Minh đã đề cập khá toàn diện về công tác xây dựng Đảng, nội dung vừa có tính khái quát, vừa có tính cụ thể sinh động và tác phẩm vẫn có ý nghĩa thời sự nóng hổi với sự nghiệp cách mạng của chúng ta hiện nay.

Tác phẩm gồm 6 phần: Phần I đề cập vấn đề phê bình và sửa chữa; Phần II nêu một số kinh nghiệm có tính chất tổng kết; Phần III nói về tư cách và đạo đức cách mạng; Phần IV nói về vấn đề cán bộ; Phần V nói về cách lãnh đạo; Phần VI phê phán thói ba hoa.

Việc Hồ Chí Minh đưa vào phần đầu vấn đề phê bình và sửa chữa, theo chúng tôi, không phải là sự sắp xếp ngẫu nhiên mà đây là vấn đề Người rất coi trọng vì nó là quy luật phát triển của Đảng Cộng sản, còn trong các phần tiếp theo, Người đều vận dụng quán triệt vấn đề đó với tinh thần phê phán biện chứng.

1. Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng

Trong tác phẩm, có thể nói phần tâm đắc nhất và cũng là quan trọng nhất đối với cán bộ lãnh đạo là Phần IV nói về vấn đề cán bộ. Trong phần này, Hồ Chí Minh nêu lên nhiều nội dung phong phú, sinh động về cán bộ và công tác cán bộ. Người cho rằng cán bộ là cái gốc của mọi công việc, vì họ là những người đem chính sách của Đảng và Chính phủ giải thích cho dân chúng 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. Vì vậy huấn luyện cán bộ cũng là công việc gốc của Đảng. Hồ Chí Minh nêu lên những khuyết điểm của công tác huấn luyện cán bộ lúc đó, thí dụ như: huấn luyện cán bộ hành chính mà không đụng đến công việc hành chính; còn dạy chính trị thì mênh mông, không thiết thực, học rồi không dùng được; cán bộ phần đông là công

nông, văn hoá rất kém, nhưng Đảng chưa tìm đủ cách để nâng cao trình độ văn hoá của họ; huấn luyện lý luận cho cán bộ cao cấp, đến nay hoặc chưa làm, hoặc không đúng. Lý luận và thực tiễn không ăn khớp với nhau, dạy theo cách học thuộc lòng. Người coi đây là điều Đảng nên sửa chữa ngay và đề ra cách sửa chữa.

Về huấn luyện nghiệp vụ, phải thực hiện khẩu hiệu làm việc gì học việc ấy. Các cơ quan lãnh đạo của mỗi môn phải gom góp tài liệu, sắp xếp cách dạy và học, kiểm tra kết quả, sao cho cán bộ trong môn mình dần dần đi đến thạo công việc.

Về huấn luyện chính trị, tập trung huấn luyện thời sự và chính sách. Huấn luyện chính trị môn nào cũng phải học, nhưng phải tùy theo mỗi môn mà định nhiều hay ít. Thí dụ: cán bộ chuyên môn về y tế thì học ít hơn, còn cán bộ về tuyên truyền, tổ chức thì học nhiều hơn.

Về huấn luyện văn hoá, Hồ Chí Minh cho đây là việc rất quan trọng đối với những cán bộ còn kém văn hoá. Cán bộ có thể thay phiên nhau đi học. Lớp học văn hoá phải theo trình độ văn hoá cao hay thấp mà đặt lớp, chứ không phải cấp bậc cán bộ cao hay thấp.

Về huấn luyện lý luận, những cán bộ cao, trung cấp có sức nghiên cứu lý luận, ngoài việc học tập chính trị và nghiệp vụ, cần phải học thêm lý luận. Học lý luận không phải theo kiểu nhồi nhét, xa rời công tác thực tế, thành lý luận suông, mà phải gắn với việc nghiên cứu công tác thực tế, kinh nghiệm thực tế. Lúc học rồi, có thể tự mình làm ra phương hướng chính trị, có thể làm công việc thực tế, có thể trở nên người tổ chức và lãnh đạo. Thế là lý luận thiết thực, có ích.

Về huấn luyện cán bộ, Hồ Chí Minh đề cập cho ta thấy ý nghĩa và tầm quan trọng của nó lúc bấy giờ. Về nội dung và cách huấn luyện rất phù hợp với hoàn cảnh mà nhân dân ta đang tiến

hành cuộc kháng chiến lâu dài và gian khổ. Ngày nay, trình độ mọi mặt của cán bộ đã phát triển rất nhiều so với lúc đó, công tác huấn luyện cán bộ cũng vậy và có những yêu cầu ngày càng cao trong giai đoạn mới của cách mạng nước ta. Tuy vậy, một số cách thức mà Hồ Chí Minh đề ra trong huấn luyện nghiệp vụ, huấn luyện chính trị và huấn luyện lý luận vẫn còn có ý nghĩa thực tiễn đối với chúng ta.

2. Vấn đề cán bộ quyết định mọi việc

Hồ Chí Minh cho rằng: công việc thành công hay 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 coi trọng nhân tài, trọng dụng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta. Đảng ta là một đoàn thể đấu tranh. Trong cuộc đấu tranh thường hao tổn một số cán bộ quý báu. Vì vậy, chúng ta càng phải quý cán bộ, phải bổ sung cán bộ, phải giữ gìn cán bộ cũ và đào tạo cán bộ mới.

Theo Hồ Chí Minh, Mặt trận dân tộc ngày càng mở rộng, nảy nở ra hàng ngàn, hàng vạn người hăng hái tham gia vào Đảng ta. Họ hăng hái nhưng lý luận còn thiếu, kinh nghiệm còn ít. Trong công tác họ thường gặp những vấn đề to tát, họ phải tự giải quyết. Vì vậy, chúng ta cần phải đặc biệt chú ý săn sóc họ. Do đó vấn đề cán bộ rất trọng yếu, rất cần kíp.

Muốn dùng cán bộ trước hết phải hiểu biết cán bộ. Muốn hiểu biết cán bộ trước hết phải tự biết mình, phải biết đúng sự phải trái của mình thì mới biết đúng sự phải trái của người ta. Nếu không biết sự phải trái của mình thì chắc không nhận rõ người cán bộ tốt hay xấu. Hồ Chí Minh phê phán những chứng bệnh mà người lãnh đạo hay mắc phải là: tự cao; tự đại; ưa người ta nịnh mình; đem

lòng yêu ghét mà đối với người; đem một cái khuôn khổ chật hẹp nhất định mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau. Người lãnh đạo phạm một trong bốn bệnh đó thì cũng như mắt đã mang kính màu, không bao giờ thấy rõ cái mặt thật của những cái mình trông.

Hồ Chí Minh nêu lên quan điểm biện chứng trong việc nhận xét cán bộ. Người cho rằng trong thế giới cái gì cũng biến hoá, tư tưởng của con người cũng biến hoá nên xem xét cán bộ cũng phải biến hoá. Thí dụ: có người khi trước theo cách mạng mà nay lại phản cách mạng. Có người khi trước không cách mạng mà nay tham gia cách mạng. Thậm chí có người đang theo cách mạng sau này có thể phản cách mạng. Một số cán bộ trước có sai lầm, không phải vì thế mà sai lầm mãi mãi. Cũng có cán bộ đến nay chưa bị sai lầm, nhưng chắc gì sau này không bị sai lầm. Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau. Vì vậy, nhận xét cán bộ không nên nhận xét ngoài mặt, không nên chỉ xét một lúc, một việc mà phải xét kỹ cả toàn bộ công việc của họ. Hồ Chí Minh phê phán những bệnh thường mắc phải trong công việc dùng cán bộ như:

Ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài.

Ham dùng những kẻ khéo nịnh mình mà chán ghét những người chính trực.

Ham dùng những người tính tình hợp với mình, mà tránh những người tính tình không hợp với mình.

Kết quả là họ làm bậy mà mình vẫn cứ bao dung, che chở, bảo hộ, khiến cho họ ngày càng hư hỏng. Còn đối với những người chính trực thì bói lông tìm vết để trả thù. Như thế cố nhiên hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả danh giá của người lãnh đạo.

Hồ Chí Minh nêu lên bốn tiêu chuẩn để lựa chọn cán bộ:

Thứ nhất là những người đã tỏ ra trung thành và hăng hái công việc và trong đấu tranh.

Thứ hai là những người liên lạc mật thiết với dân, hiểu biết dân, luôn chú ý đến lợi ích của dân. Như thế dân mới tin cậy và nhận cán bộ đó là người lãnh đạo của họ.

Thứ ba là những người có thể phụ trách giải quyết các vấn đề trong những hoàn cảnh khó khăn. Ai sợ phụ trách và không có sáng kiến thì không phải là người lãnh đạo. Người lãnh đạo đúng cần phải: khi thất bại không hoang mang, khi thắng lợi không kiêu ngạo. Khi thi hành các nghị quyết, gan góc không sợ khó khăn.

Thứ tư là những người luôn luôn giữ đúng kỷ luật.

Trên cơ sở những tiêu chuẩn đó mà lựa chọn cán bộ và phải biết cách dùng cán bộ cho đúng. Theo Hồ Chí Minh, người lãnh đạo phải có độ lượng vĩ đại thì mới có thể đối với cán bộ một cách chí công vô tư, không thành kiến, khiến cho cán bộ khỏi bị bỏ rơi.

Phải có tinh thần rộng rãi, mới có thể gần gũi những người mình không ưa.

Phải có tính chịu khó dạy bảo, mới có thể nâng đỡ những đồng chí còn kém, giúp họ tiến bộ.

Phải sáng suốt, mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây mà xa cách cán bộ tốt; phải có thái độ vui vẻ, thân mật, các đồng chí mới vui lòng gần gũi mình.

Muốn cho cán bộ yên tâm làm việc, theo Người, phải có gan cất nhắc cán bộ. Cất nhắc cán bộ, phải vì công tác, tài năng; vì cố động cho đồng chí khác thêm hăng hái. Như thế công việc nhất định chạy. Nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang, nhất định không ai phục, mà gây nên mối lôi thôi trong Đảng. Như thế là có tội với Đảng, với đồng bào.

Phải khiến cho cán bộ có gan nói, có gan đề ra ý kiến phê bình ưu khuyết điểm của lãnh đạo. Như thế chẳng những không phạm gì đến uy tín của người lãnh đạo mà lại tỏ ra dân chủ thật thà trong Đảng.

Phải khiến cho cán bộ có gan phụ trách, có gan làm việc. Có nhiều việc hay việc dở một phần do cán bộ có đủ năng lực hay không, nhưng một phần cũng do cách lãnh đạo có đúng hay không. Năng lực của con người không phải hoàn toàn do tự nhiên mà có, mà phần lớn là do công tác, do tập luyện mà có. Lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hoá ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hoá ra tài nhỏ.

Cũng theo Hồ Chí Minh, trước khi giao công tác cho cán bộ, phải bàn bạc kỹ với họ. Nếu họ gánh không nổi, chớ miễn cưỡng trao việc đó cho họ. Khi đã trao cho họ thì cần phải chỉ đạo rõ ràng, sắp xếp đầy đủ, vạch rõ những điểm chính và những khó khăn có thể xảy ra. Một khi đã quyết định rồi thì thả cho họ làm, khuyên họ cứ cả gan mà làm và phải hoàn toàn tin họ. Nếu không tin cán bộ, sợ họ làm không được, rồi thì việc gì mình cũng nhúng vào, kết quả thành chứng bao biện mà công việc vẫn không xong. Cán bộ thì vợ vắn cả ngày, sinh ra buồn rầu nản chí.

Vấn đề thương yêu cán bộ được Chủ tịch Hồ Chí Minh phân tích một cách sâu sắc, giàu lòng nhân ái. Người cho rằng không phải vài ba tháng hoặc vài ba năm đã đào tạo được người cán bộ tốt mà cần phải công tác, tranh đấu, huấn luyện lâu năm mới được. Trái lại, trong lúc tranh đấu rất dễ mất cán bộ. Vì vậy Đảng phải thương cán bộ. Thương yêu không phải là vỗ về, nuông chiều, thả mặc, mà là giúp đỡ cán bộ để họ tiến bộ; giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn trong sinh hoạt, khi họ đau ốm được chăm nom để gia đình họ khỏi khốn quẫn, v.v..

Thương yêu là luôn luôn chú ý đến công tác của họ. Thấy họ có khuyết điểm thì giúp họ sửa ngay, để vun trồng cái thói cả gan phụ trách, cả gan làm việc của họ. Đồng thời cũng nêu rõ những ưu điểm, những thành công của họ, nhưng không làm cho họ kiêu căng, mà làm cho họ thêm hăng hái, thêm gắng sức, vun đắp chí khí của họ để đi đến chỗ “bại không nản, thắng không kiêu”. Vì kiêu ngạo là bước đầu của thất bại.

Đối với cán bộ mắc sai lầm, theo quan điểm của Hồ Chí Minh, ta không sợ sai lầm và khuyết điểm, chỉ sợ không chịu cố gắng sửa chữa. Và càng sợ những người lãnh đạo không biết tìm cách đúng để giúp cán bộ sửa chữa sai lầm. Cách đúng, theo Người, là người lãnh đạo phải giúp đỡ họ một cách chí tình, làm cho họ tự giác thấy được nguyên nhân của sai lầm và tác hại của nó, để có biện pháp sửa chữa một cách tích cực và hiệu quả. Không phải một sai lầm to lớn mà đã vội cho họ là “cơ hội chủ nghĩa”, “đã cảnh cáo”, đã “tạm khai trừ”. Những cách quá đáng như thế đều không đúng. Sửa chữa sai lầm một phần là trách nhiệm của người phạm sai lầm, một phần cũng là trách nhiệm của người lãnh đạo. Sửa chữa sai lầm bằng giải thích, thuyết phục, cảm hoá, dạy bảo là điều nên làm, nhưng không phải tuyệt nhiên không dùng xử phạt. Vấn đề là phải phân tích rõ ràng mức độ sai lầm nặng hay nhẹ một cách thấu tình, đạt lý mà dùng hình thức xử phạt cho đúng.

Cuối cùng Hồ Chí Minh kết luận: cách đối xử với cán bộ là một điểm trọng yếu trong tổ chức công việc. Cách đối xử có khéo, có đúng thì mới thực hiện được nguyên tắc “vấn đề cán bộ quyết định mọi việc”. Phê bình, xử phạt cho đúng chẳng những không làm mất thể diện và uy tín của cán bộ, của Đảng, trái lại, còn làm cho sự lãnh đạo mạnh mẽ hơn, thiết thực hơn, do đó mà uy tín, thể diện càng tăng thêm.

Độc tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* của Chủ tịch Hồ Chí Minh với một cái tâm trong sáng, càng đọc, càng nghiên ngẫm, càng đem lại cho chúng ta những nhận thức sâu sắc, những kinh nghiệm sống, làm việc vô cùng bổ ích. Đặc biệt, phần viết về vấn đề cán bộ đã soi sáng cho cán bộ lãnh đạo các cấp của Đảng về công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, nhiệm vụ then chốt hiện nay, trong đó việc xây dựng đội ngũ cán bộ là một vấn đề có ý nghĩa chiến lược nhằm thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ X về “Tiếp tục đổi mới công tác cán bộ” cũng như các nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương khoá X về công tác tổ chức cán bộ, về đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng... nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là cán bộ lãnh đạo và quản lý ở các cấp vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, trong sạch về lối sống, có trí tuệ, kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn, gắn bó với nhân dân. Điều đó đảm bảo thắng lợi cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Vì vậy, *Sửa đổi lối làm việc* có thể nói là quyển sách gối đầu giường của mỗi cán bộ cách mạng, là một trong những di sản quý báu của tư tưởng Hồ Chí Minh.

"SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC" VÀ VẤN ĐỀ CÁN BỘ

NGUYỄN ĐỨC HẠT*

Nghiên cứu tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, chúng ta thấy một hệ thống các quan điểm về cán bộ, về công tác cán bộ chiếm vị trí rất quan trọng trong toàn bộ kho tàng lý luận cách mạng của Người. Các quan điểm này vừa mang tính lý luận, vừa mang tính thực tiễn được thể hiện một cách giản dị, khúc chiết, dễ hiểu và sâu sắc. Những tác phẩm của Chủ tịch Hồ Chí Minh là một di sản quý đối với cách mạng Việt Nam được Người chất lọc, kết tinh từ những nguồn nguyên liệu vô cùng quý giá. Đó là những kinh nghiệm, những truyền thống quý báu của dân tộc Việt Nam - một dân tộc vốn coi "hiền tài là nguyên khí quốc gia", một dân tộc có truyền thống yêu nước, truyền thống hiếu học, coi trọng nghĩa khí từ ngàn đời, một dân tộc có những người lãnh đạo biết lấy dân làm gốc, coi trọng sức mạnh của toàn dân, coi dân mạnh như nước; là những tinh hoa trí tuệ của nhân loại từ Âu sang Á, từ Đông sang Tây, từ cổ đến kim; là kinh nghiệm thực tiễn đấu tranh cách mạng đương đại mà chính Người đã tích lũy được trong cuộc đời không ngừng tự rèn luyện, tự đào tạo. Tài năng, trí tuệ, lòng yêu

* Ủy viên Trung ương Đảng, Phó Trưởng ban Thường trực Ban Tổ chức Trung ương.

nước vô hạn và uy tín cao cả đã làm cho các quan điểm của Người giá trị hơn lên. Bởi vậy, những người cách mạng Việt Nam đón nhận những quan điểm ấy bằng cả lý trí và trái tim.

Di sản Người để lại không những là di sản của một nhà chính trị lỗi lạc, kiên định triệt để con đường cách mạng theo chủ nghĩa Mác - Lênin, một nhà tổ chức vĩ đại mà còn là di sản của một nhà yêu nước nhiệt thành, một nhà đạo đức, một nhà văn hoá uyên bác - hay còn gọi là một nhà hiền triết phương Đông - biết nhìn xa trông rộng. Hơn thế nữa, bằng hoạt động lý luận và thực tiễn, Người đã trực tiếp huấn luyện, đào tạo một đội ngũ các nhà lãnh đạo cách mạng xuất sắc - những người đã có đóng góp to lớn vào sự nghiệp cách mạng của dân tộc Việt Nam qua nhiều giai đoạn.

Trong kho tàng di sản của Chủ tịch Hồ Chí Minh, *Sửa đổi lối làm việc* là một trong những tác phẩm có giá trị to lớn, đề cập đến nhiều nội dung quan trọng, trong đó có nhiều quan điểm sâu sắc về vai trò của cán bộ và công tác cán bộ. Đã 60 năm, mà những quan điểm hồi ấy của Bác vẫn còn mang tính thời sự nóng hổi. Việc hiểu các quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, góp phần tạo ra sự thống nhất ý chí và hành động trong toàn Đảng, toàn dân, tạo ra sức mạnh của toàn dân tộc, của cộng đồng, trên con đường đi lên chủ nghĩa xã hội.

Trong 6 phần của tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, sau khi viết về phê bình và sửa chữa, về kinh nghiệm công tác, tư cách và đạo đức cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dành trọn phần IV bàn về "vấn đề cán bộ". Đối với các cơ quan làm công tác cán bộ, quán triệt sâu sắc các quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ sẽ thừa hưởng được những giá trị quý giá trong kho tàng di sản của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Nghiên cứu, học tập và

vận dụng những quan điểm của Người về cán bộ và công tác cán bộ sẽ giúp chúng ta góp phần bảo đảm thực hiện các nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ đạt được hiệu quả cao nhất.

Hơn 20 năm thực hiện công cuộc đổi mới do Đảng khởi xướng và lãnh đạo, với sự nỗ lực phấn đấu của toàn Đảng, toàn dân, toàn quân, chúng ta đã đạt những thành tựu to lớn và có ý nghĩa lịch sử. Đất nước đã ra khỏi khủng hoảng kinh tế - xã hội, có sự thay đổi cơ bản và toàn diện. Kinh tế tăng trưởng khá nhanh, sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa được đẩy mạnh. Đời sống nhân dân được cải thiện rõ rệt. Hệ thống chính trị và khối đại đoàn kết toàn dân tộc được củng cố và tăng cường. Chính trị - xã hội ổn định, quốc phòng và an ninh được giữ vững. Vị thế nước ta trên trường quốc tế không ngừng nâng cao. Sức mạnh tổng hợp của quốc gia đã tăng lên rất nhiều, tạo ra thế và lực mới cho đất nước tiếp tục đi lên với triển vọng tốt đẹp. Thành quả đó là sự nỗ lực phấn đấu bền bỉ, chủ động, năng động và sáng tạo của toàn Đảng, toàn quân và toàn dân ta dưới sự lãnh đạo của Đảng; trong đó có sự đóng góp xứng đáng, tích cực và quan trọng của đội ngũ cán bộ, đảng viên ở các cấp, các ngành, từ Trung ương đến cơ sở. Bên cạnh những thời cơ và thuận lợi, chúng ta cũng luôn phải đối mặt với những khó khăn, thử thách hết sức gay gắt. Chính sự cọ xát và vượt qua những khó khăn, thử thách ấy, mà đội ngũ cán bộ, đảng viên của chúng ta đã có bước trưởng thành và phát triển về nhiều mặt. Đó là điều phải được khẳng định để chúng ta vững tin, tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của nhiệm vụ cách mạng trong thời kỳ mới.

Tuy có những đóng góp to lớn trong công cuộc đổi mới, song so với yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá

đất nước, đội ngũ cán bộ còn nhiều hạn chế, bất cập. Nghị quyết Đại hội X của Đảng đã thẳng thắn chỉ rõ: Một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, kể cả một số cán bộ chủ chốt các cấp, yếu kém cả về phẩm chất và năng lực; thiếu tính chiến đấu và tinh thần bảo vệ quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, giảm sút lòng tin, phai nhạt lý tưởng; một số ít có biểu hiện bất mãn, mất lòng tin, nói và làm trái với quan điểm, đường lối của Đảng, vi phạm nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng, vi phạm pháp luật của Nhà nước. Bệnh cơ hội, chủ nghĩa cá nhân trong một bộ phận cán bộ, đảng viên có chiều hướng gia tăng; vẫn còn tình trạng "chạy chức", "chạy quyền", "chạy tội", "chạy bằng cấp". Thoái hoá, biến chất về chính trị, tư tưởng, về đạo đức, lối sống; tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí, sách nhiễu dân trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên diễn ra nghiêm trọng, kéo dài chưa được ngăn chặn, đẩy lùi, nhất là trong các cơ quan công quyền, các lĩnh vực xây dựng cơ bản, quản lý đất đai, quản lý doanh nghiệp nhà nước và quản lý tài chính, làm giảm lòng tin của nhân dân đối với Đảng. Đó là một nguy cơ lớn liên quan đến sự sống còn của Đảng, của chế độ. Vì vậy, việc giữ gìn và phát huy phẩm chất đạo đức cách mạng, đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân, học tập và làm theo tư tưởng và tấm gương đạo đức cách mạng của Chủ tịch Hồ Chí Minh theo tinh thần Chỉ thị số 6-CT/TW ngày 7-11-2006 của Bộ Chính trị đối với đội ngũ cán bộ, đảng viên, hơn bao giờ hết, phải trở thành vấn đề cơ bản, cấp bách.

Nhân dịp kỷ niệm 60 năm tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, chúng tôi xin nhấn mạnh ý nghĩa sâu sắc trong một số quan điểm cơ bản của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ thể hiện trong tác phẩm này nhằm khẳng định ý nghĩa và sự cấp thiết của chúng ta trong việc nghiên cứu, học tập, quán triệt, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác cán bộ hiện nay.

1. Vị trí của cán bộ và công tác cán bộ

Trong *Sửa đổi lối làm việc*, Người khẳng định: "Cán bộ là cái gốc của công việc", "Vấn đề cán bộ quyết định mọi việc". Với những lý lẽ mộc mạc, ngắn gọn, giản dị như vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã thể hiện quan điểm của mình một cách sâu sắc, rõ ràng, đầy tính thuyết phục, khiến bất kỳ một người Việt Nam nào cũng có thể hiểu rõ vai trò, vị trí của cán bộ trong sự nghiệp cách mạng của Đảng, của dân tộc quan trọng đến mức nào. Người còn nói: "Nơi nào có *cán bộ tốt*, thì cảnh tượng tốt bày ngay ra trước mắt"¹, "Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém". Người cho rằng, vấn đề cán bộ là một vấn đề trọng yếu rất cần kíp, từ đó Người chỉ ra 6 nội dung mà Đảng phải làm thật tốt đối với cán bộ: phải biết rõ cán bộ, phải cất nhắc cán bộ một cách đúng đắn, phải khéo dùng cán bộ, phải bố trí cán bộ cho đúng, phải giúp cán bộ cho đúng và phải giữ gìn cán bộ.

Bằng tấm gương về tinh thần hy sinh phấn đấu vì nước, vì dân, về đạo đức, tác phong của bản thân mình, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã làm cho các quan điểm trên đây trở nên cao cả hơn, có sức thuyết phục và có ý nghĩa lý luận, thực tiễn sâu sắc hơn.

Trong mỗi giai đoạn cách mạng, Đảng ta luôn quán triệt sâu sắc các quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong đường lối cán bộ. Điều đó được thể hiện rất rõ trong các nghị quyết, quyết định của Đảng. Nghị quyết Đại hội VIII nêu rõ: "Toàn Đảng phải hết sức chăm lo xây dựng thật tốt đội ngũ cán bộ"². Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.5, tr.139.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996, tr.145.

khoá VIII khẳng định: "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"¹.

Đại hội VIII xác định: phát triển kinh tế làm nhiệm vụ trung tâm, xây dựng Đảng là then chốt. Do vậy, cán bộ là khâu then chốt của nhiệm vụ then chốt. Ấu cũng là một cách tiếp tục khẳng định quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh: "Cán bộ là cái gốc của công việc", "Cán bộ quyết định mọi việc".

Trong *Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, Đảng ta đã thể hiện khá rõ việc quán triệt các quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh vào việc xây dựng năm quan điểm về đội ngũ cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước².

Đại hội X cũng đã xác định và đặt ra mục tiêu chung về xây dựng đội ngũ cán bộ là: có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống lành mạnh, không quan liêu, tham nhũng, lãng phí,

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khoá VIII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1997, tr.66.

2. Năm quan điểm (về xây dựng đội ngũ cán bộ) là:

- Phát xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

- Quán triệt quan điểm giai cấp công nhân của Đảng, phát huy truyền thống yêu nước và đoàn kết dân tộc.

- Gắn việc xây dựng đội ngũ cán bộ với xây dựng tổ chức và đổi mới cơ chế chính sách.

- Thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của nhân dân, nâng cao trình độ dân trí để tuyển chọn, giáo dục, rèn luyện, bồi dưỡng cán bộ.

- Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ, đồng thời phát huy trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị.

kiên quyết đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí; có tư duy đổi mới, sáng tạo, có kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá; có tinh thần đoàn kết, hợp tác, ý thức tổ chức, kỷ luật cao và phong cách làm việc khoa học, tôn trọng tập thể, gắn bó với nhân dân, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Đội ngũ cán bộ phải đồng bộ, có tính kế thừa và phát triển, có số lượng và cơ cấu hợp lý.

Nghị quyết Trung ương 5 khoá X cũng đặt ra nhiệm vụ đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ trong hệ thống chính trị, xem đây là một trong những trọng tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng hiện nay.

2. Về huấn luyện cán bộ - công việc gốc của Đảng

Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, Chủ tịch Hồ Chí Minh viết: "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Vì vậy, huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng".

Ngay từ những năm 20 của thế kỷ XX, khi còn hoạt động bí mật (trước khi thành lập Đảng) cho đến lúc "đi gặp cụ Các Mác, cụ Lênin và các vị cách mạng đàn anh khác"¹, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đặc biệt coi trọng vai trò của cán bộ và công tác cán bộ trong sự nghiệp cách mạng. Người đã dày công đào tạo, huấn luyện, xây dựng được một đội ngũ cán bộ trung thành, tận tụy, kiên cường, sẵn sàng hy sinh tuổi trẻ cũng như tính mạng của mình để thực hiện nhiệm vụ cách mạng giao phó. Điều đó đã được thể hiện rất rõ trong lịch sử vẻ vang của Đảng qua các giai đoạn cách mạng lãnh đạo nhân dân đấu tranh giành chính quyền, đánh đuổi thực dân phong kiến, giải phóng đất nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội.

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.12, tr. 510.

Trong công tác huấn luyện, Người đặc biệt quan tâm đến tính hiệu quả, thực tế và cụ thể. Học là để hành, nghĩa là học để làm việc chứ không phải như quan niệm của không ít cán bộ hiện nay là học để có bằng, để oai và để được đề bạt chức này, chức nọ. Người quan tâm huấn luyện cán bộ cả về nghề nghiệp, cả về chính trị, văn hoá, lý luận.

Người cho rằng: Về huấn luyện nghề nghiệp phải học tập lý luận Mác - Lênin, học tập đường lối, chính sách của Đảng; đồng thời phải học tập văn hoá, kỹ thuật và nghiệp vụ. Quan điểm của Người là "làm việc gì học việc ấy". Cho đến nay chúng ta cũng chưa làm tốt việc này. Không ít cán bộ của chúng ta hiện nay học nghề nọ, làm nghề kia, đánh giá kết quả học tập không chuẩn xác. Bởi thế mà tính hiệu quả trong công việc không cao.

Tuỳ từng giai đoạn cách mạng, tuỳ vào tình hình cụ thể mà Người đặt ra mục đích, nhiệm vụ để huấn luyện cán bộ. Năm 1946, Người nói: "Một dân tộc dốt là một dân tộc yếu". Do vậy, yêu cầu đặt ra là phải diệt giặc dốt, phải học tập. Đối với Đảng, Người cho rằng: "Muốn có nhiều cán bộ, Đảng phải giúp đỡ cho cán bộ tự học tập. Đảng đã giúp, cán bộ phải chịu khó học"¹, "Làm gì cũng phải học. Vậy làm cách mạng cũng phải học", "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".

Người khuyên các cơ quan nên tổ chức những lớp học văn hoá và cán bộ đi học những lớp này "phải theo trình độ văn hoá cao hay thấp mà đặt lớp, chứ không theo cấp bậc cán bộ cao hay thấp". Người viết: "Các cơ quan cần phải rất chú ý đến việc huấn luyện cán bộ", "Không nên bủn xỉn về các khoản chi tiêu trong việc huấn

"Nhận xét cán bộ không nên chỉ xét ngoài mặt, chỉ xét một lúc,

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.5, tr.552.

luyện". Thực tế, hiện nay Đảng ta rất coi trọng việc huấn luyện cán bộ, đồng thời, cũng không hề bủn xỉn trong việc chi tiêu cho công tác huấn luyện. Tuy nhiên, chất lượng huấn luyện chưa đạt được kết quả như mong đợi. Trong một số trường hợp, công tác đào tạo, huấn luyện cán bộ chưa gắn với yêu cầu, tiêu chuẩn và quy hoạch sử dụng cán bộ. Chất lượng và hiệu quả đào tạo còn thấp. Nội dung chương trình và phương pháp đào tạo chậm đổi mới, chưa gắn với tổng kết thực tiễn... Việc giáo dục rèn luyện lập trường giai cấp và đạo đức cách mạng bị buông lỏng. Hệ thống trường lớp đào tạo, tuyển sinh, thi cử, quản lý văn bằng, chứng chỉ lỏng lẻo. Bệnh hình thức chủ nghĩa, chạy theo số lượng, chạy theo bằng cấp còn rất nặng nề. Đầu tư cho huấn luyện còn lãng phí.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu rõ quan điểm về trách nhiệm của Đảng đối với công tác huấn luyện, đào tạo cán bộ, coi trọng nhân tài: "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". Trong *Di chúc*, Người căn dặn: "Bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau là một việc rất quan trọng và rất cần thiết"¹.

Cùng với việc huấn luyện cán bộ, Người cũng rất quan tâm đến việc tự học, tự rèn luyện của người cán bộ. Trong *Thư gửi các đồng chí Bắc Bộ* ngày 1-3-1947, Người nhấn mạnh: "Mỗi một đồng chí ta phải có thái độ khiêm tốn, càng cụt, càng giỏi, càng phải khiêm tốn, phải có lòng cầu tiến bộ, phải nhớ câu nói của ông thầy chúng ta: "Phải học, học thêm, học mãi". Tự mãn, tự túc là co mình lại, không cho mình tiến bộ thêm".

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, chúng ta cần làm tốt hơn, hiệu

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.12, tr.510.

quả hơn công tác huấn luyện, đào tạo cán bộ, nếu không, chẳng bao lâu nữa sản phẩm không tốt của sự huấn luyện, đào tạo hôm nay sẽ để lại hậu quả khôn lường về sau. Điều đó không chỉ phụ thuộc vào đối tượng được đào tạo mà còn phụ thuộc vào những người đào tạo rất nhiều. Đã quán triệt quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong công tác huấn luyện cán bộ thì cần quán triệt một cách sâu sắc, cụ thể.

3. Về đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ

- Về đánh giá cán bộ:

Đến nay, Đảng ta đã ban hành quy chế đánh giá cán bộ, nhưng dấu sao từ xa xưa cha ông ta đã cho rằng việc đánh giá con người thật khó. Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ bàn về cán bộ, đối tượng được đánh giá, mà Người nhắc nhở ngay người đánh giá cán bộ - người làm công tác cán bộ: "Muốn biết rõ cán bộ, muốn đối đãi một cách đúng đắn các hạng người, trước hết phải sửa chữa những khuyết điểm của mình. Mình càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng".

Theo Người: "Trong thế giới cái gì cũng biến hoá. Tư tưởng của người cũng biến hoá. Vì vậy cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hoá"; "Một người cán bộ khi trước có sai lầm, cũng không phải vì thế mà sai lầm mãi. Cũng có cán bộ đến nay chưa bị sai lầm, nhưng chắc gì sau này không phạm sai lầm? Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau". Người lưu ý: "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, toàn cả công việc của họ"; "Nhận xét cán bộ không nên chỉ xét ngoài mặt, chỉ xét một lúc, một việc, mà phải xét cả toàn bộ công việc của cán bộ"; "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".

Đánh giá cán bộ là khâu cực kỳ quan trọng, nhưng hiện nay đang là khâu yếu nhất, chậm được khắc phục, làm ảnh hưởng tới chất lượng của công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ. Không ít tổ chức và người đứng đầu nắm cán bộ không chắc, đánh giá cán bộ không trúng; một mặt do không sát cán bộ, mặt khác, đáng lo ngại hơn là do thiếu công tâm, khách quan, thậm chí hẹp hòi, định kiến, hoặc do cục bộ địa phương, bè phái, phe cánh, chủ quan, nể nang, né tránh, ngại va chạm mà đánh giá sai lệch cán bộ. Để khắc phục bằng được khâu yếu này, phải đổi mới quan điểm, nội dung, quy trình, phương pháp đánh giá cán bộ. Phải có quan điểm lịch sử, cụ thể, phát triển trong đánh giá cán bộ; đánh giá cán bộ phải theo một quy trình chặt chẽ với thái độ công tâm, khách quan, phải thực hiện công khai hoá, dân chủ hoá và minh bạch trong đánh giá cán bộ; đánh giá cán bộ phải lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu về phẩm chất và năng lực cán bộ; phải thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể quyết định về công tác cán bộ, cần tránh những căn bệnh mà Bác đã từng phê phán: "Ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài. Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực. Ham dùng những người tính tình hợp với mình, mà tránh những người tính tình không hợp với mình". Nhận xét, đánh giá cán bộ, theo Người, tuyệt đối không được định kiến với cán bộ đã mắc sai lầm, khuyết điểm mà phải giúp đỡ họ sửa chữa sai lầm, khuyết điểm. Người khẳng định: "Một người cán bộ khi trước có sai lầm, không phải vì thế mà sai lầm mãi". Mặt khác cũng không được chủ quan đối với những cán bộ chưa có sai lầm,

khuyết điểm gì đáng lưu ý, mà phải thường xuyên theo dõi, nếu xét thấy có biểu hiện dẫn đến sai lầm, khuyết điểm thì kịp thời nhắc nhở, uốn nắn, bởi vì, theo Người: "Cũng có cán bộ đến nay chưa bị sai lầm, nhưng chắc gì sau này không phạm sai lầm? Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau".

Đánh giá cán bộ là trách nhiệm của cấp có thẩm quyền, nhưng cơ quan tham mưu về vấn đề này có vai trò rất quan trọng, cần phải thường xuyên chăm lo củng cố, kiện toàn, nâng cao chất lượng của các cơ quan tham mưu về công tác cán bộ. Các cơ quan tham mưu và cấp có thẩm quyền đánh giá cán bộ phải là những người công tâm, khách quan, có trình độ; năng lực, nhất là năng lực nhận biết mặt mạnh, mặt yếu của cán bộ; năng lực phát hiện những tài năng. Đặc biệt, họ phải là những cán bộ thực sự gương mẫu. Chúng ta ghi lòng tạc dạ lời khuyên của Bác, lấy đó làm phương châm tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất của người làm công tác tổ chức và cán bộ: "Muốn biết rõ cán bộ, muốn đối đãi 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".

Quán triệt quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Quy chế đánh giá cán bộ của Đảng ta đã xác định cần đánh giá cán bộ theo ba nội dung chủ yếu: 1) Kết quả thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao: khối lượng, chất lượng, hiệu quả công việc trong từng vị trí, từng thời gian; 2) Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; 3) Chiều hướng và khả năng phát triển. Vì vậy, cần đặc biệt coi trọng khâu đánh giá đúng cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị để có kế hoạch sắp xếp, bố trí, quy hoạch, đào tạo, luân chuyển và sử dụng một cách hợp lý, có hiệu quả.

- Về bố trí, sử dụng cán bộ:

Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, Chủ tịch Hồ Chí Minh

nhấn mạnh: "Phải biết rõ cán bộ", "Phải cất nhắc cán bộ một cách cho đúng", "Phải khéo dùng cán bộ", theo phương châm: "Dùng nhân như dụng mộc", "Phải phân phối cán bộ cho đúng", "Phải giúp cán bộ cho đúng", "Phải giữ gìn cán bộ". "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... Tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta cất làm việc nhỏ, ai có năng lực về việc gì, ta đặt ngay vào việc ấy. Biết dùng người như vậy, ta sẽ không lo gì thiếu cán bộ"¹. Đã giao việc cho cán bộ thì phải tin tưởng ở họ.

Trước khi bố trí sử dụng cán bộ thì phải hiểu biết và lựa chọn đúng cán bộ. Những khuôn khổ để lựa chọn cán bộ theo Chủ tịch Hồ Chí Minh là: "Những người đã tỏ ra rất trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh. Những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết dân chúng. Luôn luôn chú ý đến lợi ích của dân chúng... Những người có thể phụ trách giải quyết các vấn đề, trong những hoàn cảnh khó khăn. Ai sợ phụ trách và không có sáng kiến thì không phải là người lãnh đạo". Người cho rằng: "Đã lựa chọn đúng cán bộ còn cần phải dạy bảo *lý luận* cho cán bộ. Chỉ thực hành mà không có lý luận cũng như có một mắt sáng, một mắt mù". Đối với cán bộ lãnh đạo, cán bộ làm công tác cán bộ, quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh là: "Phải tẩy sạch các bệnh kiêu ngạo, bệnh hẹp hòi, bệnh bao biện" và Người đã chỉ ra năm cách để nắm được cán bộ là chỉ đạo, nâng cao, kiểm tra, cải tạo và giúp đỡ.

Để dùng cán bộ đúng, Người đã chỉ ra năm cách: phải độ lượng, phải có tinh thần rộng rãi, phải chịu khó dạy bảo, phải sáng suốt và phải có thái độ vui vẻ, thân mật. Theo Người: "Mục đích

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.4, tr. 39.

khéo dùng cán bộ, cốt để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ. Nếu cán bộ có ý hoang mang, sợ hãi, buồn rầu, uất ức, hoặc công tác không hợp, chắc không thành công được. Vì vậy, muốn cán bộ làm được việc, phải khiến cho họ yên tâm làm việc".

Không phải chỉ lựa chọn cán bộ trong Đảng, Người còn rất coi trọng đến việc huy động và sử dụng đội ngũ nhân tài ngoài Đảng vào việc kháng chiến, kiến quốc. Người nói: "Này nỡ rất nhiều nhân tài ngoài Đảng. Chúng ta không được bỏ rơi họ, xa cách họ. Chúng ta phải thật thà đoàn kết với họ, nâng đỡ họ. Phải thân thiết với họ, gần gũi họ, đem tài năng của họ giúp ích vào công cuộc kháng chiến cứu nước". Bác Hồ là người có tâm - đức lớn trong trọng dụng người tài - kể cả người ngoài Đảng.

Để bảo đảm dân chủ trong Đảng, đối với cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh có quan điểm là phải "khiến cho cán bộ cả gan nói, cả gan đề ra ý kiến". Người yêu cầu "phải nghe, phải hỏi ý kiến của cấp dưới". "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". Người nhắc nhở cán bộ cấp trên: "Nếu ý kiến các đồng chí cấp dưới đúng, ta phải nghe theo"; "Nếu họ phê bình, ta phải vui vẻ thừa nhận". Người coi trọng chế độ lãnh đạo tập thể, nhưng đồng thời nhấn mạnh trách nhiệm cá nhân. Người cho rằng: "Lãnh đạo cần phải tập thể, mà phụ trách cần phải cá nhân"; "Cán bộ phải thực hành cho kỳ đúng cái chế độ tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách"¹.

Trách nhiệm và vai trò lãnh đạo công tác cán bộ của tổ chức đảng được Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ ra rất cụ thể: "Phải nâng cao sáng kiến và lòng hăng hái. Chúng ta thường nêu vấn đề đó,

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.5, tr.505-506.

nhưng đến nay, cán bộ và đảng viên vẫn ít sáng kiến, ít hăng hái. Đó là vì lẽ gì?". Người phân tích: "Vì nhiều lẽ. Mà trước hết là vì: *Cách lãnh đạo của ta không được dân chủ, cách công tác của ta không được tích cực.* Nếu ai nói chúng ta không dân chủ, thì chúng ta khó chịu. Nhưng nếu chúng ta tự xét cho kỹ, thì thật có như thế". Người yêu cầu: "Phải có gan cật nhắc cán bộ", phải "yêu thương cán bộ", phải tin tưởng giao việc cho cán bộ làm, phụ trách, nâng cao trình độ cho họ, thường xuyên kiểm tra, giúp họ, thuyết phục họ sửa chữa sai lầm, khuyết điểm.

Đảng ta đã có nhiều cố gắng phát huy dân chủ trong công tác cán bộ, việc đánh giá, sử dụng cán bộ dân chủ, tập thể hơn trước, nhưng cũng còn có nơi, có lúc chủ quan, thiếu công tâm, chưa hợp lý, cũng còn thiếu dân chủ, hoặc dân chủ hình thức. Bởi thế, nhận định trên của Chủ tịch Hồ Chí Minh hiện nay vẫn mang tính thời sự đối với chúng ta. Chúng ta cần học tập và làm theo để khắc phục những yếu kém, khuyết điểm trong công việc này.

4. Về chính sách đối với cán bộ

Để đối đãi đúng với mọi cán bộ, Người yêu cầu phải chú ý:

"Hiểu biết cán bộ,

Khéo dùng cán bộ,

Cật nhắc cán bộ,

Thương yêu cán bộ,

Phê bình cán bộ".

Người yêu cầu phải sửa và tránh các bệnh:

"Tự cao tự đại,

Ưu người ta nịnh mình,

Do lòng yêu, ghét của mình mà đối với người,

Đem một cái khuôn khổ nhất định, chật hẹp mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau".

Theo Người: "Phạm một trong bốn bệnh đó thì cũng như mắt đã mang kính có màu, không bao giờ thấu rõ cái mặt thật của những cái mình trông".

Trong *chính sách cán bộ*, theo Người, đối với cán bộ: "Phải cho họ điều kiện sinh sống đầy đủ mà làm việc. Khi họ đau ốm, phải có thuốc thang. Tuỳ theo hoàn cảnh mà giúp họ giải quyết vấn đề gia đình. Những điều đó rất quan hệ với tinh thần của cán bộ, và sự thân ái đoàn kết trong Đảng". Học và làm theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, Đảng ta đã có rất nhiều cố gắng thực hiện chính sách cán bộ, động viên tạo điều kiện để huy động được đông đảo cán bộ tham gia sự nghiệp chung và cống hiến cho đất nước. Vừa qua, chúng ta đã thực hiện một số chính sách phù hợp với tình hình mới, được đông đảo cán bộ đồng tình. Tuy nhiên, hiện nay các chính sách về tiền lương, nhà ở, phương tiện đi lại, điều kiện làm việc... còn nhiều bất hợp lý, thiếu công bằng, thực hiện không thống nhất và đồng bộ. Chính sách không công bằng, bất hợp lý cũng ảnh hưởng rất xấu đến đội ngũ cán bộ, làm cho đội ngũ cán bộ suy giảm ý chí và năng lực. Do vậy, tiếp tục quán triệt quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về vấn đề này là việc làm cấp thiết.

Đất nước ta đang đứng trước thời cơ lớn, vận hội lớn, nhưng cũng đang đối mặt với những thách thức lớn; trong hành trình vượt qua muôn vàn khó khăn, thử thách đó, chúng ta tin tưởng và tự hào có Bác Hồ kính yêu mà tư tưởng, cuộc đời và sự nghiệp của Người luôn mãi là tấm gương sáng, mẫu mực, là niềm tin to lớn thôi thúc chúng ta đi. Sống, chiến đấu, lao động và học tập theo gương Bác Hồ vĩ đại là lời kêu gọi của toàn Đảng, toàn quân và toàn dân ta đối với mỗi người Việt Nam chúng ta; nhất là học tập và làm theo tấm gương sáng ngời về đạo đức, tác phong của Chủ

VẤN ĐỀ CÁN BỘ VÀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TRONG TÁC PHẨM "SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC"

TS. NGUYỄN DUY HÙNG*

Tháng 10-1947, cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp của nhân dân ta bước vào năm thứ hai với muôn vàn khó khăn, thử thách. Thời gian này, quân viễn chinh Pháp ồ ạt tấn công lên Việt Bắc với tham vọng "bủa lưới bắt vó toàn bộ cơ quan đầu não kháng chiến Việt Nam". Trong hoàn cảnh đó, bộ máy chính quyền của chúng ta có nhiệm vụ chủ yếu và quan trọng nhất là tập trung toàn bộ sức lực cho sự nghiệp kháng chiến giải phóng dân tộc. Nhưng với tầm nhìn xa, xuất phát từ những tư tưởng chiến lược, cùng với việc thường xuyên theo dõi, chỉ đạo cuộc kháng chiến cứu quốc của toàn Đảng, toàn quân và toàn dân ta, Chủ tịch Hồ Chí Minh hằng ngày trong căn lán nhỏ giữa núi rừng Việt Bắc vẫn dành thời gian suy nghĩ, bình tĩnh đánh máy, hoàn thành cuốn sách *Sửa đổi lối làm việc*. Cuốn sách được ký tên với bút danh X.Y.Z, diễn đạt rất ngắn gọn, đơn giản, dễ hiểu và theo như Người nói, để kịp có tài liệu cho cán bộ, đảng viên đọc. Nội dung cuốn sách gồm sáu phần: I. Phê bình và sửa chữa; II. Mấy điều kinh

* Giám đốc - Tổng Biên tập Nhà xuất bản Chính trị quốc gia - Sự thật.

nghiệm; III. Tư cách và đạo đức cách mạng; IV. Vấn đề cán bộ; V. Cách lãnh đạo; VI. Chống thói ba hoa.

Cuốn sách được Nhà xuất bản Sự thật, tiền thân của Nhà xuất bản Chính trị quốc gia – Sự thật, xuất bản lần đầu tiên vào năm 1948 và được phát hành rộng rãi, sau đó được tái bản rất nhiều lần.

Như vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh viết *Sửa đổi lối làm việc* trong một hoàn cảnh rất đặc biệt. Đó là trong điều kiện cực kỳ khó khăn, toàn Đảng, toàn quân, toàn dân cần có sự chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức chính trị, tinh thần trách nhiệm đối với sự nghiệp kháng chiến kiến quốc, đạo đức cách mạng, phương pháp, tác phong làm việc, công tác vận động quần chúng. Qua đó chúng ta càng thấy rõ hơn ý nghĩa lý luận và thực tiễn to lớn của lý luận cách mạng nói chung và ý nghĩa của tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* nói riêng.

Nội dung cuốn sách đề cập những vấn đề xây dựng chính quyền và huấn luyện cán bộ cách mạng, nhằm xây dựng và bồi dưỡng ý thức chính trị, đạo đức, tác phong của cán bộ, đảng viên để họ hoàn thành tốt nhiệm vụ cách mạng mà Đảng và nhân dân giao phó. Nội dung cốt lõi, xuyên suốt của tác phẩm là xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên - lực lượng có vai trò tiên phong, nòng cốt trong sự nghiệp cách mạng.

Những vấn đề mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đề cập trong *Sửa đổi lối làm việc* là sự kế thừa một cách nhất quán tư tưởng của Người về cán bộ và công tác cán bộ. Như chúng ta đã biết, ngay từ đầu năm 1917, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chú ý đến vấn đề đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ. Từ cuối năm 1924 đến năm 1927, tại Quảng Châu (Trung Quốc), Người đã mở lớp huấn luyện chính trị cho các cán bộ trẻ. Giữa năm 1927, Người đã gửi nhiều cán bộ trẻ sang học tại Trường Đại học Phương Đông Mátxcova. Đặc biệt, từ khi Đảng

ta được thành lập, Người càng dành sự quan tâm nhiều hơn đến việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Tháng 2-1941, sau 30 năm bôn ba ở nước ngoài, về đến Cao Bằng, Người đã tổ chức các lớp huấn luyện, đào tạo rất nhiều cán bộ, nhằm chuẩn bị lực lượng cho việc khởi nghĩa giành chính quyền. Người đã vạch ra chương trình huấn luyện và phân công các đồng chí Phùng Chí Kiên, Phạm Văn Đồng, Võ Nguyên Giáp... soạn thảo nội dung. Trong những năm 1941- 1942 cho đến khi bị chính quyền địa phương của Tưởng Giới Thạch bắt, Người đã tổ chức nhiều lớp huấn luyện về Đảng, về chính trị cho cán bộ các tỉnh miền núi phía Bắc và các tỉnh miền xuôi lên. Ngay sau khi được trả tự do, Người lại tích cực đến nói chuyện, giảng bài cho các lớp huấn luyện. Từ sau Cách mạng Tháng Tám và trong cuộc kháng chiến chống Pháp, cùng với việc lãnh đạo chiến tranh cách mạng, Người vẫn rất quan tâm đến vấn đề đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ.

1. Cán bộ là cái gốc của mọi công việc

Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đưa ra một định nghĩa, một quan niệm khoa học về vị trí, vai trò của người cán bộ cách mạng. Người viết: *Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng 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.* Như vậy, theo quan điểm của Người, người cán bộ có vị trí là “cầu nối” giữa Đảng, Chính phủ và quần chúng nhân dân. Nhiệm vụ của cán bộ là “đem” đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước đến với đông đảo quần chúng nhân dân, giải thích, hướng dẫn cho quần chúng nắm vững, hiểu rõ và thực hiện đúng các nghị quyết, chủ trương, chính sách, pháp luật. Để

làm được như vậy, người cán bộ phải là những người có đủ năng lực, trình độ, phẩm chất để phổ biến, truyền đạt cho quần chúng, được quần chúng tin cậy, gửi gắm. Cán bộ là những người đem chính sách của Chính phủ, của đoàn thể thi hành trong nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thể thực hiện được. Không chỉ có vậy, theo quan điểm của Người, người cán bộ còn phải nhận biết, nắm chắc được tình hình thực tiễn, tâm tư, nguyện vọng của quần chúng để phản ánh, báo cáo với tổ chức, với Đảng để có cơ sở thực tiễn cho việc hoạch định chủ trương, chính sách. Theo Người, Đảng phải luôn luôn xem xét lại những nghị quyết, chỉ thị của Đảng đã thi hành, tổ chức trong thực tiễn như thế nào. Đây cũng là quá trình vừa xây dựng, vừa điều chỉnh, hoàn thiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, của Chính phủ.

Cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém. Luận điểm cán bộ là cái gốc của mọi công việc đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh nhắc đến nhiều lần và được thể hiện bằng những hình ảnh khác nhau. Tại Hội nghị toàn quốc lần thứ nhất về công tác huấn luyện và học tập tháng 5-1950, Người nói: "Cán bộ là tiền vốn của đoàn thể. Có vốn mới làm ra lãi. Bất cứ chính sách, công tác gì nếu có cán bộ tốt thì thành công, tức là có lãi. Không có cán bộ tốt thì hỏng việc, tức là lỗ vốn". Coi cán bộ là "gốc", là "vốn", Chủ tịch Hồ Chí Minh muốn nhấn mạnh, cán bộ không chỉ là lực lượng chủ đạo, chủ công, tiên phong của cách mạng mà còn là lực lượng nuôi dưỡng, tổ chức thực hiện và chịu trách nhiệm đối với toàn bộ tiến trình, về sự thành bại của phong trào cách mạng¹.

1. Xem: TS. Nguyễn Duy Hùng (Chủ biên): *Luận cứ khoa học và một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo phường hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, tr.17.

Cán bộ có vị trí, vai trò quan trọng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng, do đó xây dựng đội ngũ cán bộ là một công tác có tầm quan trọng chiến lược.

2. Huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là công việc gốc của Đảng

Cán bộ có tầm quan trọng như vậy, cho nên huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là công việc gốc của Đảng. Theo Người, huấn luyện cán bộ gồm nhiều nội dung. Trong huấn luyện nghề nghiệp, Người yêu cầu thực hành khẩu hiệu: “Làm việc gì học việc ấy”. Đó là yêu cầu cán bộ làm ở lĩnh vực gì, phụ trách ngành nghề gì đều phải học cho thành thạo công việc ở lĩnh vực đó, “cán bộ ở môn nào phải học cho thạo công việc trong môn ấy”. Để làm được việc này, các cơ quan lãnh đạo, những người phụ trách phải xây dựng kế hoạch huấn luyện, bồi dưỡng cụ thể theo từng môn, từng đối tượng. Cùng với huấn luyện, bồi dưỡng về chuyên môn còn phải huấn luyện chính trị, văn hoá và lý luận. Những nội dung trên là rất cần thiết, *huấn luyện chính trị môn nào cũng phải có... với cán bộ về tuyên truyền, tổ chức... thì phải nghiên cứu chính trị nhiều hơn*. Người nhấn mạnh phải luôn luôn tìm cách cho cán bộ, đảng viên học thêm lý luận và cách làm việc, làm cho tư tưởng, năng lực của họ ngày càng tiến bộ. Vấn đề quan trọng ở đây là phải đem lý luận áp dụng vào công việc thực tế, phải sửa chữa cái bệnh kém lý luận, khinh lý luận, lý luận suông, vì thực hành mà không có lý luận cũng như có “một mắt sáng, một mắt mờ”. Người nhấn mạnh: đối với những cán bộ còn kém văn hoá thì việc huấn luyện văn hoá là rất trọng yếu. Người cũng lưu ý rằng, phải tùy theo trình độ văn hoá của cán bộ cao hay thấp mà đặt lớp chứ không theo cấp bậc của cán bộ.

Tư tưởng quan trọng mà Người đề cập ở đây là việc giảng dạy, học tập, huấn luyện, đào tạo phải đi liền với việc nghiên cứu công việc thực tế, kinh nghiệm thực tế, "kinh nghiệm và thực tế phải đi cùng nhau", "lý luận cùng thực hành phải luôn luôn đi liền với nhau". Đó cũng là nguyên tắc trong huấn luyện, học tập. Người còn nêu rõ những yêu cầu cụ thể trong việc tổ chức lớp học như việc sắp xếp thời gian, cách thức chuẩn bị tài liệu, phương thức kiểm tra, việc lựa chọn nhân viên phụ trách, chi tiêu trong huấn luyện. Một vấn đề mà Người cũng đặc biệt lưu ý là phải tuyệt đối chống bệnh chủ quan, bệnh hẹp hòi, bệnh ba hoa trong công tác huấn luyện, đào tạo cán bộ.

Cùng với việc đào tạo, huấn luyện cho cán bộ về chuyên môn, nghiệp vụ, "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". Do yêu cầu ngày càng phát triển của sự nghiệp cách mạng, cần phải thường xuyên "bổ sung cán bộ, phải giữ gìn cán bộ cũ và đào tạo cán bộ mới". Bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ trẻ, là vấn đề Người dành nhiều sự quan tâm nhất, thể hiện trong nhiều bài nói, bài viết, bài phát biểu. Trong *Di chúc*, Người viết: "Bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau là một việc rất quan trọng và rất cần thiết".

3. Lựa chọn, sử dụng cán bộ phải trên cơ sở yêu cầu của công việc để bố trí đúng người, đúng việc, đúng lúc

Theo Người, muốn làm tốt công việc này, Đảng cần *phải biết rõ cán bộ*, mà muốn biết rõ cán bộ, cần phải thường xuyên xem xét cán bộ, xem xét nhân tài. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đưa ra một vấn đề mang tính phương pháp luận trong việc xem xét, đánh giá cán bộ. Theo Người, trong thế giới cái gì cũng biến hoá, tư tưởng con

người cũng biến hoá, do đó cách xem xét cán bộ, “quyết không nên chấp nhất”, cũng phải biến hoá. Người viết: nhận xét 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. Như thế việc xem xét, đánh giá cán bộ phải trong cả quá trình, có quan điểm lịch sử, cụ thể. Không dễ gì một cán bộ có cả quá trình tốt, bỗng nhiên trở thành người xấu và ngược lại. Vì vậy, phải có quan điểm và phương pháp đánh giá khách quan, khoa học, công tâm. Có thể nói, đây là công việc khó nhất, nhạy cảm nhất, là khâu mở đầu có ý nghĩa quyết định của công tác cán bộ, nếu nhận xét, đánh giá đúng thì sẽ bố trí, sử dụng đúng và ngược lại nếu nhận xét, đánh giá sai thì sẽ dẫn đến việc bố trí, sử dụng sai. Muốn nhận xét, đánh giá đúng phải nắm vững và dựa trên cơ sở tiêu chuẩn cán bộ, phải căn cứ chủ yếu vào hiệu quả và thành tích công tác thực tế của cán bộ, lấy đó làm thước đo phẩm chất và năng lực cán bộ. Quan điểm lịch sử, cụ thể ở đây đòi hỏi khi nhận xét, đánh giá, phải đặt cán bộ trong điều kiện cụ thể, tránh áp đặt những tiêu chí chung chung, chủ quan. Chủ tịch Hồ Chí Minh phê phán việc “đem một cái khuôn khổ nhất định, chật hẹp mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau”. Và điều quan trọng là phải nhìn nhận, đánh giá cán bộ trên quan điểm phát triển, biện chứng.

Trên cơ sở nhận xét, đánh giá đúng cán bộ mới có thể đề bạt, bổ nhiệm, cất nhắc cán bộ. Khi cất nhắc cán bộ cần phải xem xét mối quan hệ và uy tín của họ đối với quần chúng. Đặc biệt ở đây phải trên cơ sở yêu cầu của công việc mà bố trí đúng người, đúng việc, đúng lúc. Vì nếu người tài mà dùng không đúng tài, không đúng lúc cũng không được việc. Đối với những cán bộ có vị trí lãnh đạo, cần phải thực chất bằng hành động thực tiễn, không chỉ có nói suông, lý thuyết suông và lời nói phải đi đôi với việc làm. Việc cất

nhắc đề bạt cán bộ phải vì công việc, vì tài năng của cán bộ, không thể vì lòng yêu ghét, vì thân thích, nể nang. Người yêu cầu, trước khi cất nhắc cán bộ, phải nhận xét rõ ràng, xem xét công tác, xem xét việc làm của họ có đúng với lời nói, lời viết hay không. Về phương pháp, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ, cất nhắc cán bộ, không nên làm như “giã gạo”. Nghĩa là trước khi cất nhắc không xem xét kỹ. Khi cất nhắc rồi không giúp đỡ họ. Khi họ sai lầm thì đẩy xuống, chờ lúc họ làm khá, lại cất nhắc lên. Một cán bộ bị nhắc lên thả xuống ba lần như thế thì hỏng cả đời. Đối với cán bộ, chẳng những phải xem xét rõ ràng trước khi cất nhắc, sau khi đã cất nhắc phải giúp đỡ họ, khuyến khích họ, vun trồng lòng tự tin, tự trọng của họ.

Muốn làm tốt công tác cất nhắc, đề bạt cán bộ phải quan tâm đến việc lựa chọn cán bộ. Theo Người, những “khuôn khổ” để lựa chọn cán bộ là: những người có lòng trung thành và hăng hái trong công việc; những người có mối quan hệ mật thiết, hiểu biết quần chúng, quan tâm đến lợi ích của quần chúng, được quần chúng tin cậy; những người có ý thức giữ gìn kỷ luật; những người có khả năng phụ trách, giải quyết các vấn đề trong những hoàn cảnh khó khăn, phức tạp. Người viết: *“Ai sợ phụ trách và không có sáng kiến thì không phải người lãnh đạo”*. Người lãnh đạo phải là người khi thất bại không hoang mang, khi thắng lợi không kiêu ngạo. Khi thi hành các nghị quyết phải kiên quyết, không sợ khó khăn. Chủ tịch Hồ Chí Minh đòi hỏi tư chất của người cán bộ phải là người *“có gan phụ trách, có gan làm việc”*. Người cho rằng, đội ngũ cán bộ của chúng ta như vậy thì công việc của Đảng mới thành công, còn nếu chúng ta *“đào tạo một mớ cán bộ nhát gan, dễ bảo “đập đi, hò đứng”, không dám phụ trách”* thì là một việc thất bại của Đảng.

4. Khéo dùng cán bộ, để thực hành đầy đủ chính sách

Bác đã viết như vậy khi nói về mục đích sử dụng cán bộ. Vì lẽ không có ai cái gì cũng tốt, cái gì cũng hay. Khéo dùng người ở đây là, cán bộ có khuyết điểm thì phải giúp đỡ họ sửa chữa, tạo điều kiện cho họ phát huy được mặt mạnh, được ưu điểm. Khéo dùng người ở đây còn là ở việc bố trí, sắp xếp cán bộ đúng người, đúng việc, đúng lúc, vừa với sức lực của cán bộ. Đối với những người làm công tác tổ chức, công tác đề bạt, sắp xếp cán bộ để sử dụng cán bộ đúng cần phải có lòng độ lượng, chí công vô tư, không thành kiến; có tinh thần rộng rãi mới có thể gần những người mình không ưa; có tinh thần chịu khó mới có thể nâng đỡ những đồng chí kém, giúp họ tiến bộ; phải sáng suốt, phải có thái độ vui vẻ thân mật, để mọi người gần gũi với mình. Để cán bộ thực hiện tốt nhiệm vụ, chức trách của mình phải làm sao cho cán bộ yên tâm công tác, tạo điều kiện cho họ phát huy được năng lực, sáng kiến, phải làm sao cho cán bộ “cả gan nói, cả gan đề ra ý kiến”. Khi giao công việc cho cán bộ cần trao đổi bàn bạc kỹ, phải chỉ đạo rõ ràng, tùy theo hoàn cảnh mà giúp đỡ họ về phương hướng, cách thức công tác.

Một vấn đề mà Người cũng lưu ý là khi đã giao việc cho cán bộ cần phải có lòng tin, tránh bao biện, làm thay. Người cho rằng, cần phải mạnh dạn giao cho cán bộ phụ trách, nhưng phải thường xuyên kiểm tra để giúp họ rút kinh nghiệm, sửa chữa khuyết điểm, phát huy ưu điểm. Đối với những trường hợp cán bộ có sai lầm, khuyết điểm thì phải dùng cách thuyết phục, giúp họ sửa chữa, tránh cách làm cực đoan, nóng vội. Người cũng yêu cầu người lãnh đạo phải có trách nhiệm, phải biết tìm cách giúp cán bộ sửa chữa sai lầm, khuyết điểm, phải giải thích cho họ nhận thấy sai lầm, làm cho họ vui lòng sửa đổi một cách tự giác. Người cũng yêu cầu mỗi cán bộ phải thật thà tự phê bình, tự sửa chữa khuyết

điểm, đặt lợi ích của Đảng, của dân tộc lên trên hết. Theo Người, việc phê bình đúng, không làm giảm thể diện và uy tín của cán bộ, của Đảng mà còn làm cho sự lãnh đạo mạnh mẽ hơn, thiết thực hơn, và do đó uy tín và thể diện của cán bộ, của Đảng càng tăng thêm.

*

* * *

Những tư tưởng, nội dung về cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ được Chủ tịch Hồ Chí Minh đề cập trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* và trong rất nhiều di sản của Người đã được Đảng ta thấm nhuần trong quan điểm, đường lối, chính sách và thực tiễn hoạt động của Đảng ta về cán bộ và công tác cán bộ. Các văn kiện của Đảng và Nhà nước luôn nói rõ vị trí, vai trò, nhiệm vụ của việc xây dựng đội ngũ cán bộ. Trước những yêu cầu và nhiệm vụ đặt ra trong công cuộc đổi mới, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ đã có những nhận thức mới, có những bước chuyển và kết quả quan trọng góp phần tạo nên những thành tựu to lớn, có ý nghĩa hết sức quan trọng. Đó là những đổi mới trong nhận thức, trong chỉ đạo tổ chức thực hiện được thể hiện trong các Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI, lần thứ VII, lần thứ VIII của Đảng. Đặc biệt, Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khoá VIII (tháng 6-1997) đã ra nghị quyết *Về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*. Đây là lần đầu tiên Ban Chấp hành Trung ương Đảng bàn sâu và toàn diện vấn đề cán bộ và có nghị quyết chuyên đề về chiến lược cán bộ. Trên cơ sở đánh giá đúng thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ, phân tích sâu sắc nguyên nhân, rút ra bài học, dự báo xu thế phát triển của tình hình, Nghị quyết khẳng định một hệ thống các quan điểm cơ bản chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, đề ra các chính sách và giải pháp lớn thực hiện nhiệm vụ công tác cán bộ trong thời kỳ mới.

Cũng trong nhiệm kỳ Đại hội VIII và Đại hội IX của Đảng, nhiều nghị quyết chuyên đề, các quy định, quy chế về công tác cán bộ và về xây dựng, củng cố hệ thống chính trị ở cơ sở đã được xây dựng, bổ sung, hoàn chỉnh nhằm nâng cao tính hiệu quả, đồng bộ của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng tiếp tục khẳng định yêu cầu: “Xây dựng đội ngũ cán bộ đồng bộ, có cơ cấu hợp lý, chất lượng tốt, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo kế tiếp vững vàng”¹. Đại hội X cũng nhấn mạnh: “Nhiệm vụ quan trọng nhất là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, trước hết là cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược và người đứng đầu tổ chức các cấp, các ngành của hệ thống chính trị... Đổi mới mạnh mẽ, triển khai đồng bộ các khâu: đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng, xây dựng và thực hiện chính sách cán bộ”².

Sửa đổi lối làm việc là một tác phẩm lý luận nổi tiếng, có vị trí quan trọng trong di sản tư tưởng Hồ Chí Minh, là tác phẩm gối đầu giường, là một cẩm nang đối với mỗi cán bộ, đảng viên. Đọc tác phẩm, mỗi chúng ta đều tìm thấy những lời chỉ dẫn, căn dặn xác đáng, chân tình, nhưng rất nghiêm khắc, thẳng thắn và mở ra cho mỗi chúng ta hướng tu dưỡng, phấn đấu, rèn luyện, không ngừng học tập, nâng cao trí tuệ, bản lĩnh, nêu cao tinh thần phê bình và tự phê bình, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Học tập và làm theo tư tưởng và tấm gương đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh, trong thời gian tới, chúng ta cần tiếp tục đẩy mạnh cuộc vận động xây dựng, chỉnh đốn Đảng; tiến hành tổng

1, 2. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr.136, 293-295.

kết, rút kinh nghiệm quá trình tổ chức thực hiện các quyết định, quy chế về công tác cán bộ đã được ban hành trong thời gian vừa qua; tiếp tục đổi mới công tác giáo dục lý luận, chính trị, tư tưởng trong Đảng, trong đó có việc đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy học tập lý luận, nâng cao tính thiết thực và hiệu quả. Mỗi giai đoạn cách mạng, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ đặt ra các yêu cầu, tính chất, mục tiêu cụ thể khác nhau. Trong giai đoạn hiện nay, mục tiêu chung cần nhấn mạnh là xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống lành mạnh, không quan liêu, tham nhũng, lãng phí, kiên quyết đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí; có tư duy đổi mới, sáng tạo, có kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ; có tinh thần đoàn kết, hợp tác, ý thức tổ chức kỷ luật cao và phong cách làm việc khoa học, tôn trọng tập thể, gắn bó với nhân dân, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Để thực hiện tốt mục tiêu này cần tiếp tục đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ, xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, nhất là chính sách phát triển và trọng dụng nhân tài, đãi ngộ xứng đáng những người có thực đức, thực tài. Trong điều kiện hiện nay, đòi hỏi Đảng ta phải xây dựng một đội ngũ cán bộ ngang tầm có đầy đủ phẩm chất chính trị và kiến thức, năng động và sáng tạo, đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế. Do đó, vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cần phải được xem là một nhân tố tiên đề, có ý nghĩa quyết định, cần được ưu tiên đầu tư. Xây dựng đội ngũ cán bộ vừa “hồng”, vừa “chuyên” chính là mục tiêu, là nội dung cơ bản của công tác cán bộ trong giai đoạn mới. Có thể nói, đây là vấn đề vừa cơ bản vừa cấp bách đòi hỏi phải tiếp tục thể chế hoá, cụ thể

hoá chiến lược cán bộ của Đảng và có các giải pháp tiến hành một cách đồng bộ và sự nỗ lực chung của tất cả các cấp, các ngành của cả hệ thống chính trị. Và trong đó, mỗi người cán bộ cần phải có kế hoạch không ngừng học tập, rèn luyện, tu dưỡng, phấn đấu. Mỗi chúng ta “mỗi ngày phải tự kiểm điểm, tự phê bình, tự sửa chữa như mỗi ngày phải rửa mặt” như lời căn dặn của Bác Hồ kính yêu.

TÍCH CỰC "SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC" TRONG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ HIỆN NAY

Thiếu tướng, PGS. TS. TRƯƠNG THÀNH TRUNG*

Tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* ra đời đã tròn 60 năm, nhưng những tư tưởng của Hồ Chí Minh về công tác lãnh đạo của Đảng và xây dựng đội ngũ cán bộ được trình bày trong tác phẩm này vẫn là vấn đề mang tính thời sự. Những luận điểm của Hồ Chí Minh trong tác phẩm đã phản ánh sâu sắc những nguyên lý, quy luật khách quan của hoạt động lãnh đạo, quản lý, cũng như của việc giáo dục, rèn luyện phẩm chất, năng lực người cán bộ cách mạng. Chúng ta vận dụng tinh thần của *Sửa đổi lối làm việc* vào thực tiễn để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp hiện nay.

Sở dĩ, trong hoàn cảnh kháng chiến với bận bịu công việc, Hồ Chí Minh vẫn dành công sức để bàn kỹ về vấn đề *Sửa đổi lối làm việc* của cán bộ, vì theo Người, “muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”, họ được coi là “cái gốc của mọi công việc. Vì vậy, huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”. Để công việc gốc này đạt được thành công thì phải giải quyết nhiều

* Phó Giám đốc Học viện Chính trị Quân sự.

vấn đề, trong đó có những vấn đề hiện nay ta vẫn phải tiếp tục thực hiện với sự cố gắng cao.

1. Lựa chọn đúng người đủ điều kiện để đào tạo, bồi dưỡng trở thành cán bộ, trước hết là cán bộ lãnh đạo, quản lý

Ở đây, cán bộ được hiểu là “những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng 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”. Hiện nay, việc xác định các tiêu chí để lựa chọn cán bộ còn thiếu thống nhất và công tác tuyển chọn chủ yếu thực hiện bằng thi cử, do đó một số tiền đề cho sự phát triển phẩm chất của người cán bộ, nhất là phẩm chất chính trị - đạo đức chưa được tính đến một cách đầy đủ. Thực tế đó đòi hỏi chúng ta phải đổi mới công tác tuyển chọn cán bộ theo những chuẩn mực đã được Hồ Chí Minh chỉ ra trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*. Hồ Chí Minh cho rằng, muốn chọn đúng cán bộ thì phải nhằm vào: “Những người đã tỏ ra rất trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh. Những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết dân chúng. Luôn luôn chú ý đến lợi ích của dân chúng... Những người có thể phụ trách giải quyết các vấn đề, trong những hoàn cảnh khó khăn... Những người luôn luôn giữ đúng kỷ luật”.

Để lựa chọn được những người theo đúng khuôn khổ đã được Hồ Chí Minh nêu ra, trước khi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công tác tuyển lựa phải dựa vào sự đánh giá, sàng lọc con người bởi quần chúng trong phong trào học tập, lao động, công tác ở từng địa phương, đơn vị. Điều đó đặt ra yêu cầu phải tăng cường vai trò của các tổ chức đảng, xã hội hoá việc tuyển chọn cán bộ thông qua các

hình thức huy động quần chúng giới thiệu những người xứng đáng nhất vào nguồn đào tạo cán bộ của Đảng, Nhà nước.

2. Xác định rõ mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Xuất phát từ phân tích nguyên nhân của các “thứ bệnh” mà người cán bộ lãnh đạo, quản lý dễ mắc như “chủ quan, hẹp hòi và ba hoa”, Hồ Chí Minh đã định hướng cho việc xác định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ một cách rõ ràng. Nghiên cứu những quan điểm của Hồ Chí Minh trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, ta thấy nổi lên những yếu tố cơ bản cấu thành mục tiêu đào tạo cán bộ, đó là: học thức, đạo đức cách mạng, tác phong và năng lực công tác.

Hồ Chí Minh cho rằng cán bộ phải có trí thức để không mắc bệnh chủ quan. Ở đây, trí thức được quan niệm là: hiểu biết lý luận được áp dụng vào thực tế. Nhưng để có trí thức, thì con người phải được học tập lý luận, tức là được nâng cao về học thức. Trong thời điểm ra đời tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* (1947), phần lớn nhân dân ta vẫn còn mù chữ, mà Hồ Chí Minh đã nhìn thấy mục tiêu nâng cao học thức cho cán bộ thì quả là tài tình. Cũng cần nói thêm rằng, Hồ Chí Minh không đồng nhất học thức với bằng cấp. Người viết: “Trí thức là hiểu biết... Một người học xong đại học, có thể gọi là có trí thức. Song y không biết cày ruộng, không biết làm công, không biết đánh giặc, không biết làm nhiều việc khác. Nói tóm lại: công việc thực tế, y không biết gì cả. Thế là y chỉ có trí thức một nửa... Muốn thành một người trí thức hoàn toàn, thì phải đem cái trí thức đó áp dụng vào *thực tế*”. Hiện nay, có một số cán bộ cố đạt cho được bằng cấp này, bằng cấp khác nhưng học không đến nơi đến chốn, do đó kiến thức thiếu hệ thống, không vận dụng được vào công tác. Những người đó thực ra chưa hiểu đầy đủ về mục tiêu nâng cao học thức của cán bộ.

Xuất phát từ quan niệm đạo đức là cái gốc của người cách mạng, Hồ Chí Minh cho rằng, việc giáo dục, rèn luyện cán bộ phải hướng vào mục tiêu hình thành ở họ năm phẩm chất đạo đức: NHÂN, NGHĨA, TRÍ, DŨNG, LIÊM. Theo đó, việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải góp phần làm cho họ trở nên hết lòng thương yêu đồng bào, đồng chí; sống ngay thẳng, tận tâm với sự nghiệp chung; đầu óc luôn trong sạch, sáng suốt; dũng cảm, gan góc trong đấu tranh và không tham danh vọng, tiền tài. Giáo dục những phẩm chất đó cho cán bộ, đòi hỏi sự nỗ lực phấn đấu rất cao của tổ chức và cá nhân cán bộ trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng, cũng như công tác thường ngày.

Bên cạnh mục tiêu nâng cao học thức, rèn luyện đạo đức cách mạng, công tác đào tạo, bồi dưỡng còn phải hướng vào xây dựng tác phong và năng lực công tác cho cán bộ. Theo Hồ Chí Minh, “dân chủ, sáng kiến, hăng hái” là những biểu hiện quan trọng của tác phong và năng lực công tác ở người cán bộ. Để đạt được điều đó, cán bộ phải sâu sát và lắng nghe quần chúng, đồng thời phải biết phát động mọi người đóng góp trí tuệ và tài năng vào giải quyết các công việc chung. Mặt khác, cán bộ phải dám nghĩ, dám làm; luôn nhiệt tình, trách nhiệm với công việc, với đoàn thể để đạt đến được những kết quả thiết thực. Vì thế có thể nói, học thức, đạo đức, tác phong và năng lực công tác của cán bộ luôn hoà quyện vào nhau trong mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng.

3. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải thiết thực, cơ bản và toàn diện

Để thực hiện mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ như vừa nêu ở trên, Hồ Chí Minh đã chỉ ra nội dung huấn luyện cán bộ trước hết phải thiết thực, tập trung vào những vấn đề cơ bản, đồng thời

bảo đảm tính toàn diện trong việc trang bị kiến thức, kỹ năng. Hồ Chí Minh yêu cầu huấn luyện cán bộ cần hướng vào bốn mảng nội dung chính, đó là: nghề nghiệp, chính trị, văn hoá và các môn lý luận khoa học. Những khối kiến thức này thực sự là cần thiết cho cán bộ không chỉ trong thời kỳ kháng chiến trước đây, mà cả trong điều kiện đào tạo cơ bản, chính quy hiện nay.

Trước hết nói về huấn luyện nghề nghiệp, đây là nội dung được Hồ Chí Minh rất quan tâm. Bởi vì, để cho việc đào tạo, bồi dưỡng đạt được hiệu quả thiết thực thì “Phải thực hành khẩu hiệu: làm việc gì học việc ấy. Vô luận ở quân sự, chính trị, kinh tế, văn hoá, tổ chức, tuyên truyền, công an, v.v., cán bộ ở môn nào phải học cho thạo công việc ở trong môn ấy”. Việc huấn luyện nghề nghiệp đòi hỏi phải hướng vào những kiến thức và kỹ năng mang tính nghiệp vụ chuyên ngành, trong đó Hồ Chí Minh quan tâm nhiều tới các kỹ năng điều tra, nghiên cứu để giải quyết các vấn đề thực tiễn và vận dụng các kinh nghiệm chuyên môn, kinh nghiệm lịch sử vào thực tế trước mắt của người cán bộ. Đây là một chỉ dẫn rất quan trọng cho chúng ta trong quá trình đổi mới giáo dục chuyên nghiệp trong hệ thống đào tạo cán bộ của chúng ta hiện nay.

Cùng với huấn luyện nghề nghiệp, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn phải làm tốt việc huấn luyện chính trị. Theo quan niệm của Hồ Chí Minh, huấn luyện chính trị phải nhằm nâng cao hiểu biết của cán bộ về thời sự chính trị - xã hội và đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Chính phủ. Hiện nay, việc định hướng về tư tưởng, chính trị trong một số trường đại học chưa được chú ý đúng mức, không ít sinh viên còn hiểu biết chưa đầy đủ về những vấn đề chính trị, thậm chí tỏ thái độ thờ ơ về chính trị. Điều đó nhắc nhở chúng ta phải có sự quan tâm hơn nữa tới

giáo dục chính trị trong nhà trường, như Hồ Chí Minh đã từng mong muốn.

Để có thể tiếp thu và vận dụng tốt kiến thức nghề nghiệp và chính trị, người cán bộ phải không ngừng được nâng cao trình độ văn hoá. Trong điều kiện của những năm đầu kháng chiến chống Pháp, trình độ văn hoá của cán bộ ta nhìn chung còn rất thấp và thường không đồng đều, do đó Hồ Chí Minh cho rằng dạy học văn hoá cho cán bộ phải hướng vào các nội dung: “Lịch sử, địa dư, làm tính, khoa học tự nhiên, xã hội, chính trị, cách viết báo cáo, nghĩa vụ và quyền lợi người công dân”. Ngày nay, do sự phát triển của giáo dục phổ thông, nên chúng ta có điều kiện chuẩn hoá về trình độ văn hoá của cán bộ, nhưng vẫn không được xem nhẹ việc trang bị những kiến thức văn hoá đại cương cho cán bộ. Chỉ có như vậy cán bộ mới có cơ sở để tiếp thu và vận dụng tốt lý luận.

Cán bộ dù ở cấp nào cũng phải có khả năng tư duy lý luận, cán bộ càng ở cấp cao càng phải giỏi về lý luận. Bởi vì, theo Hồ Chí Minh: “Lý luận là đem *thực tế* trong lịch sử, trong kinh nghiệm, trong các cuộc tranh đấu, xem xét, so sánh thật kỹ lưỡng rõ ràng, làm thành kết luận. Rồi lại đem nó chứng minh với thực tế”. Do đó, huấn luyện lý luận luôn là nội dung trọng yếu trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

4. Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng phải thực hiện tốt phương châm lý luận liên hệ thực tế, học đi đôi với hành, đồng thời luôn phát huy tính độc lập, sáng tạo của cán bộ

Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, Hồ Chí Minh đã chỉ ra chứng kém lý luận trong bệnh chủ quan của cán bộ. Nhưng để nâng cao trình độ lý luận, thì việc nghiên cứu lý luận của cán bộ

phải được tiến hành một cách thực sự khoa học. Điều đó thể hiện ở chỗ, lý luận được đem ra huấn luyện cho cán bộ phải xuất phát từ thực tế khách quan và việc tiếp thu lý luận là cốt để áp dụng vào công việc thực tế, tức là để đem ra thực hành. Hồ Chí Minh cho rằng: “Dù xem được hàng ngàn hàng vạn quyển lý luận, nếu không biết đem ra thực hành, thì khác nào cái hòm đựng sách... Chỉ học thuộc lòng, để đem *loè* thiên hạ thì lý luận ấy cũng vô ích. Vì vậy, chúng ta phải *gắng học*, đồng thời học thì phải *hành*”. Ngày nay, trong quá trình đào tạo cán bộ, việc quán triệt phương châm “lý luận liên hệ thực tế, học đi đôi với hành” đang đòi hỏi phải đổi mới mạnh mẽ phương pháp dạy học theo hướng tăng cường các phương pháp dạy học tích cực nhằm phát triển kỹ năng giải quyết một cách khoa học các nhiệm vụ thực tiễn của người học.

Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ không thể đạt được kết quả cao nếu như không phát huy được tính độc lập, sáng tạo của cán bộ thông qua việc đề cao tự học, tự nghiên cứu, tăng cường thảo luận dân chủ trong dạy học. Đây là những vấn đề mà hiện nay chúng ta đang cố gắng thực hiện, nhưng đã được Hồ Chí Minh đề cập tới trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* từ năm 1947. Người viết: “Mỗi người phải đọc kỹ càng các tài liệu, rồi tự kiểm điểm và kiểm điểm đồng chí mình”. Đồng thời: “Trong lúc thảo luận, mọi người được hoàn toàn tự do phát biểu ý kiến... Song không được nói gàn, nói vòng quanh”. Đây là cách học rất cần thiết trong quá trình lĩnh hội khoa học xã hội – nhân văn, nhất là những bộ môn lý luận chính trị. Nhưng trên thực tế, việc dạy học các môn học này ở nhiều nơi vẫn chủ yếu theo lối truyền thụ một chiều, người học ghi nhớ một cách thụ động, không tạo được những chuyển biến rõ nét về ý thức chính trị, tư tưởng. Vì vậy, chúng ta cần phải tiếp tục nghiên cứu

vận dụng những chỉ dẫn của Hồ Chí Minh về việc biến đào tạo thành tự đào tạo và phát huy dân chủ trong dạy học.

Sửa đổi lối làm việc của Hồ Chí Minh đã đề cập tới nhiều “chứng bệnh” của cán bộ cần được “chữa trị”, mà công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là một khâu rất trọng yếu tham gia vào việc chữa trị đó. Ngày nay, những “chứng bệnh” đã được Hồ Chí Minh nêu ra vẫn còn tồn tại ở một bộ phận cán bộ, với nhiều biến thái khác nhau. Để nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục, rèn luyện cán bộ theo những chuẩn mực đã được Hồ Chí Minh vạch ra, chúng ta phải tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ một cách tích cực và mạnh mẽ hơn nữa.

1. Hồ Chí Minh: *Sửa đổi lối làm việc*, tr. 2, tr. 267-268.
Viện Trường Viện Khoa học Xã hội và Nhân văn Quân sự

NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ CHO CÁN BỘ, ĐẢNG VIÊN TRONG TÁC PHẨM "SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC"

Đại tá, PGS.TS. NGUYỄN VĨNH THẮNG*

Lý luận và thực tiễn phong trào cách mạng thế giới nói chung, phong trào cách mạng ở Việt Nam nói riêng đã khẳng định vai trò cực kỳ quan trọng của lý luận chính trị. V.I Lênin đã từng khẳng định: "Không có lý luận cách mạng thì không thể có phong trào cách mạng", "Chỉ đảng nào được một lý luận tiên phong hướng dẫn thì mới có khả năng làm tròn vai trò chiến sĩ tiên phong".

Vận dụng và phát triển sáng tạo luận điểm mácxít, lêninnít vào thực tiễn cách mạng Việt Nam, trong cuốn *Đường cách mệnh* viết năm 1927, Hồ Chí Minh đã đặt vấn đề: "Cách mệnh trước hết... phải có đảng cách mệnh, để trong thì vận động và tổ chức dân chúng, ngoài thì liên lạc với dân tộc bị áp bức và vô sản giai cấp mọi nơi. Đảng có vững cách mệnh mới thành công, cũng như người cầm lái có vững thuyền mới chạy. Đảng muốn vững thì phải có chủ nghĩa làm cốt, trong đảng ai cũng phải hiểu, ai cũng phải

* Viện trưởng Viện Khoa học Xã hội và Nhân văn Quân sự.

theo chủ nghĩa ấy. Đảng mà không có chủ nghĩa cũng như người không có trí khôn, tàu không có bàn chỉ nam"¹.

Nhận thức rõ vai trò của lý luận chính trị đối với phong trào cách mạng Việt Nam, đối với Đảng lãnh đạo cách mạng, đối với mỗi cán bộ, đảng viên, trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* viết vào tháng 10 năm 1947, Hồ Chí Minh đề cập đến vấn đề này một cách toàn diện, sâu sắc. Người viết: "Lý luận như cái kim chỉ nam, nó chỉ phương hướng cho chúng ta trong công việc thực tế", và: "Không có lý luận thì lúng túng như nhắm mắt mà đi".

Hồ Chí Minh đã đưa ra một cách hiểu rất đúng đắn, giản dị về lý luận. Người đã khái quát một cách rất ngắn gọn, súc tích bản chất của lý luận. Người nói: "Lý luận là đem *thực tế* trong lịch sử, trong kinh nghiệm, trong các cuộc đấu tranh, xem xét, so sánh thật kỹ lưỡng rõ ràng, làm thành kết luận. Rồi lại đem nó chứng minh với thực tế. Đó là lý luận chân chính".

Từ quan niệm trên đây của Người, có thể khẳng định rằng, giữa lý luận và thực tiễn có mối quan hệ hữu cơ, gắn bó mật thiết với nhau, thường xuyên tác động qua lại lẫn nhau, trong đó thực tiễn luôn đóng vai trò là cơ sở, mọi "lý luận chân chính"- theo cách nói của Người - đều bắt nguồn từ thực tiễn, phản ánh đúng thực tiễn và trở lại phục vụ thực tiễn, mà xét đến cùng, lý luận là từ thực tiễn đúc kết, khái quát nên.

Nhận rõ vai trò của lý luận chính trị trong hoạt động thực tiễn của cán bộ, đảng viên, trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Hồ Chí Minh đã thường xuyên chăm lo bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên về phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực và phương pháp, tác phong công tác, trong đó, Người đặc biệt quan tâm đến

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t.2, tr. 267-268.

vấn đề bồi dưỡng, nâng cao trình độ lý luận chính trị cho cán bộ, đảng viên.

Đi đôi với việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ lý luận chính trị cho cán bộ, đảng viên, đảm bảo cho họ hoàn thành tốt mọi công việc được giao, Hồ Chí Minh cũng chỉ ra những hạn chế, bất cập của đội ngũ cán bộ, đảng viên trong hoạt động thực tiễn, nhất là căn bệnh chủ quan. Người chỉ rõ: "Nguyên nhân của bệnh chủ quan là: Kém lý luận, hoặc khinh lý luận, hoặc lý luận suông". Hồ Chí Minh đã phân tích rất sâu sắc về những biểu hiện cụ thể của chứng kém lý luận, khinh lý luận và lý luận suông trong bệnh chủ quan.

Về chứng bệnh *kém lý luận*, Người chỉ rõ: "Vì kém lý luận, cho nên gặp mọi việc không biết xem xét cho rõ, cân nhắc cho đúng, xử trí cho khéo. Không biết nhận rõ điều kiện hoàn cảnh khách quan, ý mình nghĩ thế nào làm thế ấy. Kết quả thường thất bại". Bệnh kém lý luận có thể do nhiều nguyên nhân, hoặc là do nhận thức chưa rõ vai trò của lý luận nên lười học tập, nghiên cứu lý luận; hoặc là do trình độ hạn chế trong việc học tập, nghiên cứu lý luận; hoặc là do yêu cầu của nhiệm vụ đã có bước phát triển mới mà trình độ lý luận chưa theo kịp. Ngay từ những năm đầu mới giành được chính quyền, bước vào tổ chức xây dựng và bảo vệ chế độ mới, Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: "Hiện nay, phong trào cách mạng rất cao. Nhưng thử hỏi cán bộ và đảng viên ta đã mấy người biết rõ lý luận và biết áp dụng vào chính trị, quân sự, kinh tế, và văn hoá?".

Về chứng bệnh *khinh lý luận*, Người phân tích: "Có những cán bộ, những đảng viên cũ, làm được việc, có kinh nghiệm. Cố nhiên, những anh em đó rất quý báu cho Đảng. Nhưng họ lại mắc phải cái bệnh *khinh lý luận*. Họ quên rằng: nếu họ đã có kinh nghiệm mà lại biết thêm lý luận thì công việc tốt hơn nhiều... Có kinh

nghiệm mà không có lý luận, cũng như một mắt sáng, một mắt mờ. Những anh em đó, cần phải nghiên cứu thêm lý luận, mới thành người cán bộ hoàn toàn".

Hồ Chí Minh đã rất coi trọng vai trò của kinh nghiệm, của lý luận và mối quan hệ giữa kinh nghiệm với lý luận trong quá trình bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, đảng viên. Kết hợp chặt chẽ giữa kinh nghiệm và lý luận trong quá trình bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, đảng viên không chỉ diễn ra trong từng con người cán bộ, đảng viên cụ thể, mà còn diễn ra trong các thế hệ cán bộ; trong đội ngũ cán bộ trực tiếp lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo thực tiễn ở cơ sở với đội ngũ cán bộ chuyên chỉ đạo, nghiên cứu, tổng kết lý luận ở các cơ quan chuyên trách chỉ đạo, nghiên cứu lý luận.

Về chứng bệnh *lý luận suông*, Hồ Chí Minh chỉ rõ: Để hiểu biết lý luận thì một trong những biện pháp quan trọng là phải siêng xem sách và xem nhiều sách. Nhưng như thế không phải đã là biết lý luận. Bởi vì: "Lý luận cốt để áp dụng vào công việc thực tế. Lý luận mà không áp dụng vào thực tế là *lý luận suông*". Theo Người, dù xem được hàng ngàn hàng vạn quyển lý luận, nếu không biết đem ra thực hành, thì khác nào một cái hòm đựng sách. Xem nhiều sách để mà *loè*, để làm ra *ta đây*, thế không phải là biết lý luận. Chỉ học thuộc lòng để đem *loè* thiên hạ thì lý luận ấy cũng vô ích.

Trên cơ sở phân tích sâu sắc những biểu hiện, tác hại của các chứng bệnh kém lý luận, khinh lý luận và lý luận suông, Hồ Chí Minh đã đi đến một kết luận mang tính chất như một nguyên tắc, một yêu cầu có tính tất yếu đảm bảo cho cán bộ, đảng viên có được sự hiểu biết đúng đắn, sâu sắc về lý luận làm cơ sở cho hoạt động thực tiễn có hiệu quả là: "Nói tóm lại, mỗi cán bộ, đảng viên phải *học lý luận*, phải đem lý luận *áp dụng vào công việc thực tế*. Phải chữa cái bệnh kém lý luận, khinh lý luận và lý luận suông".

Trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, đảng viên, Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến việc kết hợp chặt chẽ giữa *học* với *hành*. Theo Người: "Lý luận phải đem ra thực hành. Thực hành phải nhằm theo lý luận". Hồ Chí Minh đã dùng hình ảnh ví von, so sánh rất giản dị, dễ hiểu rằng: "Lý luận cũng như cái tên (hoặc viên đạn). Thực hành cũng như cái đích để bắn. Có tên mà không bắn, hoặc bắn lung tung, cũng như không có tên". Vì vậy, Người nhắc nhở: "Chúng ta phải *gắng học*, đồng thời học thì phải *hành*".

Quán triệt và vận dụng sáng tạo những quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác lý luận nói chung, về bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận cho cán bộ, đảng viên nói riêng, trong các văn kiện của Đảng, cũng như trong quá trình chỉ đạo hoạt động thực tiễn, Đảng ta đã thường xuyên quan tâm đến công tác lý luận, quan tâm bồi dưỡng, nâng cao trình độ lý luận chính trị cho cán bộ, đảng viên.

Tiếp tục quán triệt những quan điểm của Đảng về công tác lý luận trong các Văn kiện Đại hội lần thứ X, Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khoá X đã họp và ra nghị quyết về "Công tác tư tưởng, lý luận, báo chí trước yêu cầu mới". Trong đó, nghị quyết đã đánh giá khái quát về công tác tư tưởng, lý luận và báo chí trong thời gian qua, nhất là sau Đại hội X đến nay; xác định mục tiêu, quan điểm chỉ đạo, nhiệm vụ và các giải pháp chủ yếu của công tác tư tưởng, lý luận và báo chí trước yêu cầu mới.

Trong bối cảnh tình hình quốc tế, khu vực, trong nước tiếp tục có những diễn biến phức tạp, vừa có những thời cơ, thuận lợi mới, vừa phải đối mặt với những khó khăn, nguy cơ, thách thức mới; trước những yêu cầu mới của nhiệm vụ cách mạng, thì việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ lý luận chính trị cho cán bộ, đảng viên,

đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng trong giai đoạn mới cần quan tâm đến *những vấn đề* sau đây:

Một là, cần tiếp tục làm cho mỗi cán bộ, đảng viên nhận thức đầy đủ hơn, sâu sắc hơn vị trí, vai trò của của lý luận trong công cuộc đổi mới vì độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam nói chung, vai trò của lý luận trong hoạt động thực tiễn của mỗi cán bộ, đảng viên trên từng lĩnh vực hoạt động nói riêng để có kế hoạch bồi dưỡng, nâng cao trình độ lý luận chính trị. Đồng thời, kiên quyết "chữa trị" kịp thời, hiệu quả những "căn bệnh" kém lý luận, khinh lý luận và lý luận suông mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra cách đây 60 năm khi chúng ta vừa mới giành được chính quyền, hiện nay đang có chiều hướng "tái phát" với những "biến chứng" mới trong một bộ phận cán bộ, đảng viên. Do mỗi "căn bệnh" có nguồn gốc, nguyên nhân khác nhau, nên cần xác định đúng nguồn gốc, nguyên nhân của mỗi chứng bệnh và sử dụng các biện pháp "chữa trị" thích hợp mới mong đem lại hiệu quả.

Hai là, cần tiếp tục đẩy mạnh việc đi sâu nghiên cứu lý luận chính trị trong các đối tượng cán bộ, đảng viên. Phải coi việc học tập, nâng cao trình độ lý luận là công việc thường xuyên, suốt đời của mỗi cán bộ, đảng viên. Phải coi việc học tập, nâng cao trình độ lý luận chính trị là yêu cầu khách quan, là nhiệm vụ, là một trong những nhân tố quan trọng đảm bảo cho mỗi cán bộ, đảng viên hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao. Mọi sự yếu kém, bất cập về trình độ lý luận đều là "rào cản" không chỉ đối với mỗi cán bộ, đảng viên trong hoạt động thực tiễn, mà còn làm tụt hậu trình độ lý luận chung của cả đội ngũ, trình độ lý luận chung của Đảng.

Ba là, để thực hiện tốt phương châm lý luận gắn với thực tiễn, đòi hỏi mỗi cán bộ, đảng viên phải tiếp tục đi sâu nghiên cứu

những đặc điểm, điều kiện mới của tình hình quốc tế, khu vực, trong nước. Cần đi sâu nghiên cứu những đặc điểm, điều kiện mới của tình hình trong nước, nhất là trong điều kiện mới của cuộc đấu tranh dân tộc và đấu tranh giai cấp; sự phát triển của cuộc cách mạng khoa học và công nghệ hiện đại; nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ngày càng đi vào chiều sâu; sự tham gia ngày càng sâu hơn vào quá trình toàn cầu hoá, mở cửa, hội nhập quốc tế, khu vực; sự chống phá của các thế lực thù địch và những hạn chế, bất cập trong quá trình xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội để vận dụng lý luận cho phù hợp với thực tiễn mới.

Bốn là, tiếp tục đổi mới, nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của công tác lý luận, vị trí, vai trò của việc học tập, nâng cao trình độ lý luận chính trị của mỗi cán bộ, đảng viên, nhất là trước yêu cầu mới của nhiệm vụ cách mạng. Quan tâm chỉ đạo công tác lý luận, bao gồm xác định rõ quan điểm, phương hướng, nội dung của công tác lý luận, chỉ đạo tổ chức triển khai nghiên cứu và vận dụng lý luận vào thực tiễn, chỉ đạo xây dựng lực lượng làm công tác lý luận và những điều kiện đảm bảo cho hoạt động lý luận ngày càng có hiệu quả. Đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp giáo dục, bồi dưỡng lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên trên cơ sở nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực chất trình độ lý luận chính trị của các đối tượng cụ thể. Quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác lý luận nhằm tạo ra một đội ngũ cán bộ lý luận vừa có đức, vừa có tài, vừa "hồng" vừa "chuyên". Quan tâm đầu tư, tăng cường cơ sở vật chất đảm bảo cho hoạt động lý luận nói chung, cho việc học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên nói riêng.

Năm là, kết hợp chặt chẽ giữa giáo dục, bồi dưỡng, nâng cao trình độ lý luận của tổ chức với việc tự học tập, tự bồi dưỡng, nâng

cao trình độ lý luận chính trị của mỗi cán bộ, đảng viên. Trong đó, việc tự học tập, tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ lý luận chính trị của mỗi cán bộ, đảng viên có vị trí, vai trò rất quan trọng, có ý nghĩa quyết định đến trình độ lý luận chính trị của mỗi cán bộ, đảng viên nói riêng, của cả đội ngũ nói chung. Mỗi cán bộ, đảng viên phải nhận thức rõ vấn đề tự học tập, tự bồi dưỡng để không ngừng nâng cao trình độ lý luận đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ được giao vừa là trách nhiệm, nghĩa vụ, vừa là tình cảm đối với Tổ quốc, với nhân dân để thực sự xứng đáng là người lãnh đạo, người đầy tớ thật trung thành của nhân dân. Con đường tự học tập, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ lý luận chính trị của cán bộ, đảng viên có thể thông qua việc học tập, bồi dưỡng và tự học tập, tự bồi dưỡng ở các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; có thể thông qua quá trình tự nghiên cứu, học tập thường xuyên, mọi lúc, mọi nơi; có thể thông qua quá trình hoạt động thực tiễn đa dạng, phong phú để đúc kết lý luận, làm giàu vốn tri thức lý luận từ trong hoạt động thực tiễn.

60 năm đã trôi qua nhưng những chỉ dẫn của Hồ Chí Minh về học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ lý luận chính trị cho cán bộ, đảng viên vẫn còn nguyên giá trị. Việc học tập, nâng cao trình độ lý luận chính trị không những là một nhiệm vụ quan trọng của mỗi cán bộ, đảng viên, mà còn góp phần cùng toàn Đảng "tiếp tục làm sáng tỏ những vấn đề về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội của nước ta; làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn đường lối, chính sách của Đảng trong thời kỳ đổi mới"¹ vì mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, vì dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

Bí thư Hà Huy Tập

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr. 131.

KHẢ NĂNG DỰ BÁO VỀ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG TÁC PHẨM "SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC"

PGS.TS. ĐỨC VƯỢNG*

1. Bối cảnh ra đời của tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*

Tháng 10-1947, tác giả X.Y.Z (tức Chủ tịch Hồ Chí Minh) viết xong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*. Tác phẩm này được Nhà xuất bản Sự thật xuất bản lần đầu vào năm 1948, sau đúng 100 năm C.Mác và Ph.Ăngghen cho xuất bản lần đầu tác phẩm *Tuyên ngôn của Đảng Cộng sản*. Đến nay, tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* đã tái bản nhiều lần. Trong các năm 1948-1949, Đảng ta đã phát động học tập tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* của Chủ tịch Hồ Chí Minh. *Sửa đổi lối làm việc* đã vượt biên giới sang Lào. Khi Chủ tịch Đảng Nhân dân cách mạng Lào Cayxôn Phômvihản mất, người ta thấy trên đầu giường của Ông có tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*. Qua đó, có thể thấy rằng, *Sửa đổi lối làm việc* đã đi vào đời sống chính trị trong Đảng.

* Hội đồng Lý luận Trung ương.

2. Hồ Chí Minh - nhà dự báo thiên tài về cán bộ

Như - Những dự báo của Hồ Chí Minh về cán bộ:

Hồ Chí Minh, nhà dự báo thiên tài của cách mạng Việt Nam. Trong cuộc đời hoạt động của mình, Người đã có nhiều dự báo đúng. Năm 1942, trong bài thơ *Lịch sử nước ta*, Người dự báo đến năm 1945, cách mạng sẽ thành công ở Việt Nam. Quả nhiên, Cách mạng Tháng Tám năm 1945 đã giành được thắng lợi. Năm 1960, Người dự báo 15 năm nữa, Tổ quốc ta nhất định sẽ thống nhất, Bắc Nam sẽ sum họp một nhà. Đúng vậy, đến năm 1975, miền Nam giải phóng, đất nước thống nhất.

Trong công tác cán bộ, Người cũng có nhiều dự báo đúng. Ngay từ năm 1923, trong một bức thư gửi các bạn cùng hoạt động ở Pháp, Nguyễn Ái Quốc đã có sự nhìn nhận nghiêm chỉnh về công tác cán bộ và Người chủ trương đào tạo cán bộ cho cách mạng Việt Nam. Người nói: "Đối với tôi, câu trả lời đã rõ ràng: trở về nước, đi vào quần chúng, thức tỉnh họ, tổ chức họ, đoàn kết họ, huấn luyện họ, đưa họ ra đấu tranh giành tự do độc lập"¹.

Năm 1924, từ Liên Xô, Người về Quảng Châu, Trung Quốc, mở lớp huấn luyện chính trị, đào tạo cán bộ, chuẩn bị cho sự ra đời của một đảng chính trị mới ở Việt Nam. Người lập ra Hội Việt Nam Cách mạng Thanh niên (Việt Nam Thanh niên cách mạng đồng chí hội). Nòng cốt của Hội là Cộng sản Đoàn.

Thời gian này, Người cũng ra sức tìm kiếm những thanh niên có ý chí và tinh thần yêu nước, gửi đi học tại Trường Đại học Phương Đông, Mátxcơva, Liên Xô, để đào tạo cán bộ cho cách mạng Việt Nam. Nhiều người học tại trường này đã trở thành những cán bộ xuất sắc của Đảng, trong đó có Tổng Bí thư Trần Phú và Tổng Bí thư Hà Huy Tập.

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.1, tr. 192.

Vấn đề cán bộ và công tác cán bộ đã đeo bám suốt cuộc đời hoạt động cách mạng của Nguyễn Ái Quốc - Hồ Chí Minh.

Thời điểm từ năm 1945 đến năm 1947, nghĩa là từ sau khi Đảng Cộng sản Đông Dương (trước đó là Đảng Cộng sản Việt Nam) lên cầm quyền, bộ máy đảng, chính quyền, đoàn thể còn rất đơn sơ, đội ngũ cán bộ còn rất ít. Về tổ chức bộ máy đảng ở trung ương, giai đoạn 1945-1948, có 3 bộ, 2 ban, 1 văn phòng, 1 trường đảng, 1 báo đảng, 1 tạp chí đảng, 1 nhà xuất bản, tổng cộng 10 cơ quan, rất gọn, nhẹ. Đội ngũ cán bộ lúc này cũng còn ít, phần lớn xuất thân từ nông dân, một số là công nhân, số ít là trí thức. Trình độ nhìn chung của đội ngũ cán bộ lúc này còn hạn chế. Nhưng điểm mạnh của họ là đều dốc sức vào cuộc kháng chiến. Hiện tượng tiêu cực trong tổ chức và trong bộ máy đúng là đã xuất hiện, nhưng chưa thật sự gây ra hậu quả nghiêm trọng. Vậy mà Hồ Chí Minh với con mắt nhìn xa, trông rộng, tài phán đoán và khả năng dự báo tuyệt vời của mình, đã nhìn thấy trước sự diễn biến phức tạp của đội ngũ cán bộ trong quá trình phát triển của cách mạng. Từ cơ sở đó, Người đã nêu lên những biện pháp phòng ngừa.

Dự báo khoa học mà Hồ Chí Minh áp dụng là những suy nghĩ của Người về chiều hướng phát triển của đất nước, từ đó mà suy ra các hiện tượng sẽ xảy ra trong tương lai của đội ngũ cán bộ. Phương pháp dự báo mà Người áp dụng là nhìn thẳng vào đội ngũ cán bộ hiện có, từ đó mà có thể phán đoán trong tương lai đội ngũ cán bộ sẽ phát sinh những hiện tượng gì.

- *Dự báo về những khả năng xảy ra đối với cán bộ:*

Hồ Chí Minh cho rằng, trong tương lai, đội ngũ cán bộ đảng, nhà nước, đoàn thể sẽ ngày tăng do nhu cầu phát triển của cách mạng. Nếu được giáo dục tốt, tổ chức tốt, cán bộ tự rèn luyện tốt, thì trình độ, phẩm chất của đội ngũ này sẽ ngày càng được nâng

cao, phục vụ đắc lực cho công cuộc kháng chiến và kiến quốc. Nhưng nếu không được giáo dục tốt, tổ chức tốt, cán bộ không tự rèn luyện tốt, thì chính trong đội ngũ này sẽ nảy sinh những tiêu cực. Theo Người, những tiêu cực sẽ phát sinh trong đội ngũ cán bộ thường biểu hiện ở các mặt sau đây:

Một là: Khi người cán bộ đã có chức, có quyền, có vị trí trong tổ chức hoặc an phận thủ thường trong chuyên môn, thì dễ sinh ra lười học tập, rèn luyện, phấn đấu để tiếp tục vươn lên. Loại cán bộ này, Hồ Chí Minh gọi là loại cán bộ ỷ lại.

Hai là: Loại cán bộ hẹp hòi. Loại này phát sinh bởi do trình độ thấp, nhưng lại ở cương vị cao, hoặc trình độ thấp, nhưng lại muốn nhồi lên ở cương vị cao. Theo Hồ Chí Minh, đây là một căn bệnh rất nguy hiểm, "nan y", thể hiện ở việc ganh ghét, đố kỵ với người tài giỏi, tham danh vọng, gây chia rẽ, mất đoàn kết, chủ nghĩa địa phương, chủ nghĩa bản vị, chủ nghĩa cá nhân. Vì ham danh vọng và địa vị, cán bộ bị bệnh hẹp hòi thường lôi kéo người này, người khác về phe phái với mình, ưa ai thì kéo vào, ghét ai thì tẩy ra (Người dùng từ "tẩy ra", chứ không dùng từ "đẩy ra"), làm cho hàng ngũ cán bộ bị méo mó, lộn xộn.

Ba là: Loại cán bộ không có tác phong làm việc nghiêm chỉnh, thể hiện ở việc qua loa đại khái, làm việc gì cũng không đến nơi đến chốn, không dứt điểm được; không chăm chỉ, siêng năng; lười nghiên cứu, tổng kết. Loại này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công việc của cơ quan.

Bốn là: Loại cán bộ không gắn liền giữa lý luận với thực tiễn đời sống xã hội. Loại này nảy sinh căn bệnh chủ quan duy ý chí, coi mình là nhất thiên hạ, cho nên không cần học tập, nghiên cứu lý luận, dẫn đến kém lý luận, coi khinh lý luận, lý luận xa rời thực tiễn, gọi là lý luận suông.

Năm là: Loại cán bộ không có nghiệp vụ chuyên môn. Loại này viết kém, chuyên môn kém. Để che lấp chỗ yếu kém này, họ thường khuếch trương thành tích của mình. "Thùng rỗng kêu to" là đặc trưng của loại cán bộ này.

Tất cả những căn bệnh trên, Hồ Chí Minh xem đó là những biểu hiện tiêu cực trong đội ngũ cán bộ.

- *Những nguyên nhân sinh những căn bệnh trên:*

Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, Hồ Chí Minh đã chỉ ra nguyên nhân dẫn đến những căn bệnh trên của cán bộ:

Nguyên nhân thứ nhất phát sinh từ bệnh chủ quan, cho rằng, cán bộ đều tốt, mọi việc đều tốt, chính sách cán bộ cũng tốt, nhưng trong thực tế lại không phải như vậy. Nhận thức này dẫn đến sự không uốn nắn kịp thời với những thói hư tật xấu của cán bộ. Khi đề bạt cán bộ thường chỉ xét theo cảm tính, mà không xét theo lý tính, dẫn đến chủ quan trong công tác cán bộ.

Nguyên nhân thứ hai phát sinh từ việc không biết nghiên cứu kinh nghiệm đến gốc, dẫn đến tình trạng cái tốt không phát triển được, cái xấu không ngăn chặn được; không nghiên cứu những khuyết điểm, những sai lầm để giải quyết và sửa chữa kịp thời.

Nguyên nhân thứ ba phát sinh bởi tinh thần phê bình và tự phê bình rất kém. Nể nang, e dè, dĩ hoà vi quý, ta không đụng đến người, chắc người cũng không đụng đến ta. Hiện tượng này gần như phổ biến trong các cơ quan đảng, chính quyền, đoàn thể.

Nguyên nhân thứ tư phát sinh bởi sự xa dân, không biết học tập đạo đức trong dân để rồi phục vụ lại dân. Đạo đức trong dân rất nhiều, nhưng cán bộ tiếp thu được lại rất ít, chẳng qua, người cán bộ đó chỉ chăm chăm làm quan cách mạng, chứ không chịu hạ thấp mình làm dân cách mạng.

Nguyên nhân thứ năm phát sinh bởi sự thiếu dân chủ trong

công tác cán bộ và thiếu dân chủ trong việc đối xử với cán bộ. Có không ít trường hợp, người lãnh đạo dùng người theo kiểu cảm tình riêng, dẫn đến tình trạng xa người này, gần người kia, thích ai thì khen hay, ghét ai thì chê dỡ, dẫn đến tình trạng được lòng tin ở người này, mất lòng tin ở người khác.

Những biện pháp khắc phục:

Sau khi đã dự báo những phát sinh tiêu cực sẽ xảy ra trong đội ngũ cán bộ, nêu những nguyên nhân dẫn đến những tiêu cực, *Sửa đổi lối làm việc* đã chỉ ra một số biện pháp khắc phục tiêu cực nhằm làm cho đội ngũ cán bộ khá lên:

Thứ nhất: Theo Hồ Chí Minh, người cán bộ phải biết tự sửa mình. Người đời xưa sửa mình bằng cách, mỗi khi làm điều gì tốt, thì bỏ hạt đỗ đỏ vào trong một lọ riêng, mỗi khi làm điều gì xấu, thì bỏ hạt đỗ đen vào trong một lọ riêng. Đến kỳ, đổ ra đếm, nếu thấy hạt đỗ đen nhiều hơn hạt đỗ đỏ, thì phải xem lại mình, phải tự kiểm điểm mình để tìm biện pháp khắc phục. Ngày nay, Hồ Chí Minh dạy cán bộ, đảng viên tự sửa mình bằng cách "mỗi ngày phải tự kiểm điểm, tự phê bình, tự sửa chữa như mỗi ngày phải rửa mặt". Người nói: "Được như thế, thì trong Đảng sẽ không có bệnh mà Đảng sẽ mạnh khỏe vô cùng".

Thứ hai: Người cán bộ phải biết rèn luyện nhân cách. Nhân cách thể hiện ở đạo đức, tác phong, khiêm tốn, chân thành, cách ứng xử văn hoá, lối sống văn hoá, biết tình thương và lẽ phải, tình cảm và lý trí.

Thứ ba: Theo Hồ Chí Minh, phải thường xuyên tham gia sinh hoạt đảng. Trong sinh hoạt, phải đề cao tinh thần phê bình và tự phê bình. Để người được phê bình tiếp thu một cách tự giác, người phê bình phải hết sức trung thực, chân thành, phê bình để xây dựng cho đồng chí mình tốt lên, chứ không phải trù dập đồng chí,

đánh cho đồng chí một đòn chết tươi. Đối với người được phê bình, phải bình tĩnh, có gan nhận ra khuyết điểm để sửa chữa. Nói vấn đề này thì dễ, nhưng áp dụng vào trong sinh hoạt chi bộ thì không dễ chút nào. Chỉ khi nào trình độ dân trí, đảng trí ở trình độ cao, mới có thể áp dụng được.

Thứ tư: Phải tăng cường công tác kiểm tra, giám sát cán bộ. Ai làm công việc kiểm tra, giám sát cán bộ? Là tổ chức đảng, là nhân dân, là các cơ quan làm công tác kiểm tra, giám sát. Cán bộ, đảng viên cũng có thể kiểm tra, giám sát lẫn nhau và mỗi cán bộ, đảng viên phải tự kiểm tra, giám sát mình. Yêu cầu của kiểm tra, giám sát là phải trung thực, không vu oan giá họa, nhưng cũng không được bỏ qua khuyết điểm.

Thứ năm: Đảng phải luôn luôn xem xét lại tất cả công tác cán bộ. Mọi công tác cán bộ phải hướng vào tinh thần yêu nước, thực hiện cần, kiệm, liêm, chính mà giáo dục cán bộ, đảng viên.

3. Nhìn lại những dự báo về cán bộ của Hồ Chí Minh, soi lại ngày hôm nay

Phải nói rằng, mọi dự báo về cán bộ của Hồ Chí Minh đều đúng. Đã 60 năm kể từ khi *Sửa đổi lối làm việc* ra đời. Trong thời gian đó, đất nước có biết bao biến chuyển. Đội ngũ cán bộ phát triển rất nhanh về số lượng và từng bước được nâng cao về chất lượng. Đội ngũ cán bộ đã cùng nhân dân, dưới sự lãnh đạo của Đảng, chiến đấu dưới lá cờ đại nghĩa của dân tộc để giành độc lập, tự do, thực hiện thắng lợi cuộc cách mạng dân tộc dân chủ nhân dân tiến lên cách mạng xã hội chủ nghĩa.

Tuy nhiên, như dự đoán của Hồ Chí Minh năm xưa, đội ngũ cán bộ, bên cạnh những mặt tích cực, lại phát sinh nhiều mặt tiêu cực. Những tiêu cực trong đội ngũ cán bộ hiện nay thường bộc lộ là

chủ nghĩa cá nhân vẫn chưa khắc phục được, chủ nghĩa cơ hội dưới mọi màu sắc phát sinh, chủ nghĩa tự do vô chính phủ nảy nở. Tinh thần phê bình và tự phê bình đang ở tình trạng hình thức, chiếu lệ, chung chung, thay vào đó vẫn là tình trạng nể nang, "dĩ hoà vi quý". Nhiều cán bộ lười học tập, lười nghiên cứu, không gắn lý luận với thực tiễn. Đạo đức, nhân cách, tư cách, tác phong người cán bộ bị tụt xuống nhiều cấp.

Nguyên nhân của những tiêu cực trên có nhiều, nhưng có một nguyên nhân là đội ngũ cán bộ của chúng ta ít chịu rèn luyện, học tập. Về phía tổ chức thiếu sự chăm lo chu đáo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ; chưa trọng dụng nhân tài; không ít trường hợp đề bạt sai; quy trình làm công tác cán bộ không phù hợp với tình hình mới.

Để khắc phục tình trạng này, bản thân người cán bộ cần phải tự rèn luyện, tự học tập, nghiên cứu để không ngừng vươn lên trong công cuộc đổi mới đất nước. Về phía tổ chức, cần có cái nhìn toàn diện hơn về công tác cán bộ; cần có những nhận thức đúng đắn hơn về công tác cán bộ; cần trung thực hơn trong việc khai thác, đào tạo, sử dụng nhân tài và tạo nguồn nhân lực dồi dào cho đất nước.

VỀ PHONG CÁCH LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY QUA ĐỌC TÁC PHẨM "SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC"

PGS. TS. LÊ VĂN YÊN*

Phong cách làm việc của người cán bộ là tổng hợp những phương pháp, biện pháp, cách thức tiêu biểu mà người cán bộ sử dụng để thực hiện nhiệm vụ của mình. Phong cách làm việc giữ vai trò quan trọng trong tất cả các khâu hoạt động và thực thi nhiệm vụ của cán bộ. Nó được quy định bởi chức năng, nhiệm vụ, phẩm chất, tri thức và điều kiện hoạt động của người cán bộ. Kết quả của việc thực hiện chủ trương, nhiệm vụ phụ thuộc một phần rất quan trọng vào phong cách làm việc của đội ngũ cán bộ nói chung và của từng cán bộ nói riêng. Phong cách làm việc tuy là cái đời thường, dung dị, được biểu hiện trong hành động, cử chỉ, hành vi thực thi nhiệm vụ, trong cách đối nhân xử thế, giải quyết công việc, nhưng lại phản ánh phẩm chất bên trong, như tấm gương phản chiếu tâm hồn, tư tưởng và phẩm chất cán bộ. Vì vậy, phong cách làm việc với nghĩa đích thực gắn liền với phẩm chất và năng lực của cán bộ.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nêu rõ: "Cán bộ là cái gốc của

* Trưởng ban Ban sách Đảng, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia - Sự thật.

mọi công việc”; “Công việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hay kém”. Rõ ràng ở đây, Người đòi hỏi cán bộ phải là người vừa có phẩm chất, đạo đức cách mạng, vừa phải có năng lực mới đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng, trong đó *phong cách làm việc là một nhân tố quan trọng cấu thành phẩm chất và năng lực của cán bộ*. Vì thế, người cán bộ với tư cách là những “mưu sĩ” của Đảng và Nhà nước, người đầy tớ thật trung thành của nhân dân, không thể không phấn đấu để có được phong cách làm việc khoa học và có hiệu quả. Yêu cầu đó càng quan trọng và bức thiết khi Đại hội X của Đảng đặt ra nhiệm vụ “nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng, phát huy sức mạnh toàn dân tộc, đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, sớm đưa nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển”. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã căn dặn: “Mỗi cán bộ, mỗi đảng viên làm việc đúng hơn, khéo hơn, thì thành tích của Đảng còn to tát hơn nữa”. Ở đây, “làm việc đúng hơn, khéo hơn” tức là người cán bộ phải có phong cách làm việc khoa học. Trong chuyên luận này, bước đầu chúng tôi nêu một vài suy nghĩ về phong cách làm việc của cán bộ trong giai đoạn hiện nay thông qua đọc tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

1. Phải nêu cao tính đảng

Đây chính là đặc trưng nổi bật trước nhất phong cách làm việc khoa học của người cán bộ. Như chúng ta đều biết, Hồ Chí Minh suốt đời phấn đấu cho độc lập tự do của Tổ quốc, cho hạnh phúc của nhân dân. Ở Người chỉ có một sự ham muốn, ham muốn tột bậc, là làm sao cho nước ta được hoàn toàn độc lập, dân ta được hoàn toàn tự do, đồng bào ai cũng có cơm ăn, áo mặc, ai cũng được học hành. Trước lúc đi xa, trong *Di chúc*, Người nói rõ là không có điều gì phải hối hận, mà chỉ tiếc có một điều là không được phục

vụ Tổ quốc, phục vụ nhân dân lâu hơn nữa, nhiều hơn nữa. Đó là tư tưởng chủ đạo chi phối mọi hoạt động của Người, quy định phong cách làm việc của Người. Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu rõ: "Mỗi cán bộ, mỗi đảng viên, cần phải có *tính đảng* mới làm được việc. Kém tính đảng, thì việc gì cũng không làm nên". Vì thế, Người căn dặn cán bộ: "Phải đặt lợi ích của Đảng lên trên hết, lên trước hết. Vì lợi ích của Đảng tức là lợi ích của dân tộc, của Tổ quốc. Vô luận lúc nào, vô luận việc gì, đảng viên và cán bộ phải đặt lợi ích của Đảng ra trước, lợi ích của cá nhân lại sau. Đó là nguyên tắc cao nhất của Đảng. Đó là "tính Đảng"". Và Người yêu cầu mỗi đảng viên, mỗi cán bộ phải hiểu rõ, phải thực hành như thế. Yêu cầu này phải được quán xuyến trong mọi hoạt động của người cán bộ; mọi hoạt động của người cán bộ phải đặt lợi ích của Tổ quốc, của nhân dân lên trước hết; phong cách làm việc của cán bộ đều phải hướng tới mục đích trên. Trong giai đoạn hiện nay, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước với việc mở rộng quan hệ với nước ngoài, đa dạng hoá, đa phương hoá quan hệ quốc tế cũng như cuộc cách mạng khoa học và công nghệ tiến như vũ bão và tình hình quốc tế diễn biến nhanh chóng, sự hội nhập, đan xen, vừa hợp tác, vừa đấu tranh, vừa là nguy cơ, vừa là thời cơ, đang đặt ra cho cán bộ những vấn đề mới, đòi hỏi phong cách làm việc mới, khoa học, thiết thực và hiệu quả. Đó chính là tính đảng mà Hồ Chí Minh đã yêu cầu, đó cũng là yêu cầu của lịch sử, của thực tiễn cách mạng nước ta trong giai đoạn hiện nay và tương lai đất nước đối với cán bộ, đảng viên.

2. Phải có phong cách làm việc dân chủ, tập thể

Đây là phong cách không thể thiếu được của người cán bộ. Vì người cán bộ bao giờ cũng gắn với tổ chức và có trọng trách trong một tập thể lãnh đạo. Sức mạnh và trí tuệ của cán bộ đều bắt

nguồn từ tập thể nhưng người cán bộ phải có phong cách làm việc dân chủ, tập thể mới quy tụ và phát huy được sức mạnh và trí tuệ của tập thể. Bản thân Hồ Chí Minh, trong cuộc sống thường ngày cũng như trong cương vị là người đứng đầu Đảng và Nhà nước, Người không bao giờ thực hiện sự áp đặt, độc đoán hoặc gia trưởng, mà Người luôn luôn dùng cách lãnh đạo dân chủ, tập thể bàn bạc để ra quyết định một cách chính xác, nên không chỉ khai thác được trí thông minh, sáng tạo của tập thể, mà còn tranh thủ được sự đồng tình, ủng hộ, tạo ra sự thống nhất ý chí và hành động của tập thể trong các giai đoạn cách mạng nước ta. Người là mẫu mực tuyệt vời về phong cách làm việc dân chủ, tập thể. Người chỉ rõ: “Có dân chủ mới làm cho cán bộ và quần chúng đề ra sáng kiến. Những sáng kiến đó được khen ngợi, thì những người đó càng thêm hăng hái, và người khác cũng học theo”. Phong cách làm việc dân chủ, tập thể hoàn toàn khác với sử dụng quyền hành, mệnh lệnh, hành chính và quan liêu. Đây là một điều không hề giản đơn đối với những cán bộ có chức, có quyền. Vì thế, Người đã nhiều lần nhắc nhở cán bộ rằng: “Cách lãnh đạo của ta không được dân chủ, cách công tác của ta không được tích cực”; rằng: “Nếu cứ làm theo ý muốn, theo tư tưởng, theo *chủ quan* của mình, rồi đem cột vào cho quần chúng, thì khác nào "khoét chân cho vừa giày". Chân là quần chúng. Giày là cách tổ chức và làm việc của ta. Ai cũng đóng giày theo chân. Không ai đóng chân theo giày”. Người còn khuyên cán bộ: “Trong lúc thảo luận, mọi người được hoàn toàn tự do phát biểu ý kiến, dù đúng hoặc không đúng cũng vậy. Song không được nói gàn, nói vòng quanh”. Hiện nay, trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, đòi hỏi phải phát huy cao độ tính tự giác và năng lực sáng tạo của cán bộ, đảng viên và nhân dân. Phong cách làm việc dân chủ, tập thể của cán bộ đang là yêu

cầu của thực tiễn cách mạng nước ta. Kinh nghiệm của những năm đổi mới vừa qua cho thấy, ở đâu cán bộ biết khơi dậy và thực hiện tốt phong cách làm việc dân chủ, tập thể, thì ở đấy quần chúng ủng hộ, tháo gỡ được những khó khăn, vướng mắc, thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ đặt ra, thúc đẩy công cuộc đổi mới phát triển. Ngược lại, nơi nào cán bộ làm mất dân chủ, của quyền, độc đoán, thì ở đó mất đoàn kết, các quyết định không sát thực tế, các nhiệm vụ đặt ra không thực hiện được, đồng thời trở thành miếng đất màu mỡ cho những kẻ cơ hội lợi dụng thực hiện những mưu đồ cá nhân. Đây cũng là nguy cơ dẫn đến mất dân lòng tin và mất dân chủ trong Đảng và chính quyền, và hậu quả tất yếu dẫn đến Đảng, chính quyền mất quyền lãnh đạo. Bởi vậy, trong giai đoạn hiện nay, xây dựng phong cách làm việc dân chủ, tập thể là yêu cầu không thể thiếu đối với mỗi cán bộ lãnh đạo.

3. Phải có tính quyết đoán và tinh thần trách nhiệm cao

Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng yêu cầu: “Cán bộ phải quyết định mọi vấn đề cho đúng” và “Vấn đề cán bộ quyết định mọi việc”. Vì thế, Người đòi hỏi: “Khiến cho cán bộ có *gan phụ trách*, có gan làm việc”, “Phải đào tạo một mớ cán bộ phụ trách, có gan làm việc, ham làm việc. Có thế Đảng mới thành công. Nếu đào tạo một mớ cán bộ nhát gan, dễ bảo “đập đi, hò đúng”, không dám phụ trách. Như thế là một việc thất bại cho Đảng”. Thật vậy, người cán bộ tuy có ý thức và phong cách làm việc tập thể, biết tạo ra bầu không khí dân chủ, biết lắng nghe ý kiến của tập thể, nhưng lại không có tính quyết đoán, không dám chịu trách nhiệm cá nhân trước tập thể thì không thể có những quyết định kịp thời, sáng suốt và đúng đắn, không đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn đòi hỏi và công việc cũng không thể tiến lên được. Những

hiện tượng cán bộ coi thường tập thể, dựa dẫm, ỷ lại tập thể, không dám quyết đoán, không nêu cao trách nhiệm của mình trước tập thể đều làm yếu năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của đơn vị mình, đều dẫn đến sự trì trệ.

Thực tế trong giai đoạn hiện nay, đa số cán bộ có tính năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, tuy nhiên cũng còn không ít cán bộ lãnh đạo, quản lý “nhát gan”, thụ động, không có sáng kiến, sợ phụ trách, sợ khuyết điểm, không dám chịu trách nhiệm, v.v.. Thực chất phong cách của loại cán bộ này là không dám nghĩ, không dám chủ trương, không dám quyết đoán, dù công việc rất nhỏ thuộc phạm vi quyền hạn của mình. Thường thì “âm ừ”, “ba phải”, ỷ lại, dựa dẫm, “nước chảy bèo trôi”, “trung bình chủ nghĩa”, cốt sao cho “tròn trịa”, “giữ ghế”, hưởng thụ lộc quyền. Trước những sự việc mới nảy sinh hoặc khi tình hình có những khó khăn thì họ thoái thác, không tỏ thái độ rõ ràng, không dám phê phán đúng sai. Nhát gan, sợ phụ trách, không dám chịu trách nhiệm, v.v. là khuyết điểm không chỉ đơn thuần về cá tính, tác phong, mà thuộc về phong cách, về ý thức tư tưởng, về phẩm chất và năng lực của cán bộ.

Cách mạng là khoa học và sáng tạo. Công cuộc đổi mới đất nước do Đảng ta khởi xướng và lãnh đạo thật sự là một cuộc cách mạng mới mẻ, khoa học và đầy sáng tạo, đang được thể hiện sinh động trong đời sống xã hội ta. Nó đòi hỏi phong cách làm việc của cán bộ phải khoa học, phải sáng tạo, phải nhạy bén và năng động, dám nghĩ dám làm, dám chịu trách nhiệm. Đồng thời, nó cũng không chấp nhận những cán bộ quan liêu, hữu danh vô thực, trục lợi, “sâu dân mọt nước”, nhu nhược, yếu hèn,... và phải được thanh lọc khỏi hàng ngũ cán bộ của chúng ta. Đáp ứng được đòi hỏi trên thì công cuộc đổi mới đất nước sẽ nhanh thành công.

4. Phải có phong cách làm việc sâu sát, thận trọng, liên hệ mật thiết với quần chúng

Phong cách này xuất phát từ mối liên hệ bản chất giữa cán bộ, Đảng, Nhà nước và quần chúng. Nó tưởng chừng đơn giản, nhưng rất khó thực hiện, vì nhiều cán bộ khi đã ở đỉnh cao của quyền lực thường dễ trở nên độc đoán, quan liêu, đại khái, qua loa, xa rời quần chúng. Mọi người đều biết một lẽ đương nhiên của sự lãnh đạo là ở quần chúng. Vai trò của quần chúng sáng tạo ra lịch sử, quyết định tiến trình lịch sử. Quần chúng cần lãnh đạo vì quần chúng có sức mạnh to lớn, là hiệu quả cuối cùng của tác động lịch sử. Kinh nghiệm lịch sử và kinh nghiệm ở Liên Xô (cũ) và các nước xã hội chủ nghĩa Đông Âu vừa qua cho thấy, khi mất mối dây liên hệ với quần chúng thì cán bộ, đảng và nhà nước trở nên suy yếu, các thế lực phản động lợi dụng phản kích làm tiêu vong chế độ.

Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu một tấm gương mẫu mực về phong cách làm việc sâu sát, thận trọng, nắm sát tình hình quần chúng. Người căn dặn cán bộ: “Vì chúng ta quên một lẽ rất giản đơn dễ hiểu: tức là vô luận việc gì, đều do *người* làm ra, và từ *nhỏ* đến *to*, từ *gần* đến *xa*, đều thế cả”, và: “Sự lãnh đạo trong mọi công tác thiết thực của Đảng, ắt phải *từ trong quần chúng ra, trở lại nơi quần chúng*”. Người rất ghét phong cách làm việc quan liêu. Người cẩn thận chỉ dẫn cán bộ: “Nói tóm lại, cách làm việc, cách tổ chức, nói chuyện, tuyên truyền, khẩu hiệu, viết báo, v.v. của chúng ta, đều phải lấy câu này làm khuôn phép: *Từ trong quần chúng ra. Về sâu trong quần chúng*”. Xưa nay, người cán bộ sáng suốt, tài giỏi đều biết lặn lội sâu sát, thận trọng, tỉ mỉ trong hoạt động thực tiễn và nó trở thành phong cách làm việc khoa học và đạo đức của người cán bộ. Vì thế, Chủ tịch Hồ Chí Minh nhắc nhở cán bộ “chẳng những phải lãnh đạo quần chúng, mà lại phải học hỏi quần

chúng”, đồng thời “tuyệt đối không nên theo đuôi quần chúng”. Nghĩa là, người cán bộ không kiêu ngạo, mà nên hiểu thấu, giữ mối liên hệ bền chặt với quần chúng, biết học hỏi, lắng nghe ý kiến của quần chúng. Kinh nghiệm cho thấy, bệnh my dân không kém nguy hiểm so với bệnh quan liêu, xa rời quần chúng. Chúng bệnh my dân là bạn đường của những kẻ xấu lợi dụng, xuyên tạc, kích động, chia rẽ cán bộ và nhân dân, hòng hạ uy tín của Đảng và Nhà nước ta. Không được my dân, mà phải lãnh đạo dân. Lãnh đạo dân phải ra được những quyết định đúng, tổ chức, thực hiện và kiểm tra cho có hiệu quả. Yêu cầu đó đòi hỏi cán bộ phải sâu sát cơ sở, phải thận trọng, tỉ mỉ, phải nắm chắc được yêu cầu, nguyện vọng của dân. Có như vậy mới có được chủ trương, biện pháp đúng đắn và sát hợp với thực tiễn của dân. Về điểm này, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã có chỉ dẫn rất cụ thể:

“1. Phải quyết định mọi vấn đề một cách cho đúng, mà muốn thế thì nhất định phải so sánh kinh nghiệm của dân chúng...”

2. Phải tổ chức sự thi hành cho đúng. Mà muốn vậy, không có dân chúng giúp sức thì không xong.

3. Phải tổ chức sự kiểm soát, mà muốn kiểm soát đúng thì cũng phải có quần chúng giúp mới được”.

Rõ ràng, ba khâu trong quy trình lãnh đạo của người cán bộ đều phải hết sức sâu sát, đều phải có dân tham gia.

Trong tiến trình cách mạng, trước đây khi chưa giành được chính quyền thì mối dây liên hệ giữa cán bộ và nhân dân diễn ra như một lẽ tự nhiên. Nhưng sau khi giành được chính quyền, mối dây liên hệ này rất dễ bị giảm sút, mà một trong những nguyên nhân là một số cán bộ có xu hướng quan liêu hoá, ngày càng xa rời quần chúng. Thực tế hiện nay, có không ít cán bộ với quyền lực của mình ức hiếp quần chúng, sa ngã, lãng phí, tham nhũng, tự mình

tách khỏi mối liên hệ với quần chúng. Thực trạng này đã và đang làm quan liêu hoá bộ máy của Đảng và Nhà nước. Đảng và Nhà nước ta đang tiến hành thanh lọc khỏi đội ngũ những phân tử thoái hoá biến chất nêu trên. Thực tiễn qua những năm đổi mới đã chứng minh, chỉ có sâu sát cơ sở, liên hệ mật thiết với quần chúng, người cán bộ mới mau chóng trưởng thành, mới kiểm nghiệm được sự sát, đúng của các chủ trương, chính sách đề ra, mới phát hiện được đúng, sai trong việc thực hiện của cơ sở. Cũng chỉ có đi vào quần chúng, thực sự tằm mình trong phong trào quần chúng, cán bộ mới có sáng tạo, năng động, mới có cơ sở thực tiễn đáp ứng kịp thời những đòi hỏi của cuộc sống đặt ra. Bước vào giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, Đảng ta chủ trương tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước, bảo đảm quyền lực thuộc về nhân dân. Chủ trương trên chỉ trở thành hiện thực sinh động khi đội ngũ cán bộ trong các cơ quan đảng và nhà nước có được phong cách làm việc sâu sát, luôn hướng về cơ sở, thường xuyên liên hệ với quần chúng.

5. Phải có phong cách làm việc nhất quán giữa lời nói và việc làm, giữa lý luận và thực tiễn

Đây cũng là điểm nổi bật trong phong cách làm việc của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Ở Người, phong cách này đã trở thành thói quen, nếp sống trong hoạt động cách mạng. Ở đâu, việc gì, lời nói và việc làm của Người cũng hoà đồng làm một, gắn kết với nhau chặt chẽ. Bởi vì, Người đã tiếp thu sâu sắc mối quan hệ thống nhất, biện chứng giữa lý luận và thực tiễn - một nguyên tắc cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin. Đối với Người, những vấn đề lý luận trừu tượng được diễn đạt rất giản dị, dễ hiểu. Chúng ta đều biết lý luận được khái quát từ thực tiễn, trên nền tảng thực tiễn, không có

thực tiễn cách mạng thì không có lý luận cách mạng; ngược lại, không có lý luận cách mạng thì cũng không có phong trào cách mạng. Người đã chỉ rõ rằng, lý luận không có thực tiễn thì chỉ là lý luận suông, thực tiễn không có lý luận là thực tiễn mù quáng. Ở Người, nói đi đôi với làm, nói với làm là một. Trong tất cả các công việc, Người luôn lấy lý luận để soi rọi thực tiễn và từ thực tiễn khái quát thành lý luận. Lý luận mà Người diễn đạt rất trong sáng, giản dị, cô đọng, hàm súc, dễ hiểu, dễ nhớ, dễ làm và gần gũi với thực tiễn lạ kỳ. Ngôn từ của Người đạt tới sự gặp gỡ, gần gũi giữa người nói và người nghe, người viết và người đọc, giữa lãnh tụ và quần chúng. Người không viết nhiều, không hay nói dài mà lại làm nên sự nghiệp lớn lao, là vì Người nói ít mà mọi người hiểu nhiều, nói ít mà mọi người nghe nhiều, tin nhiều, chỉ một lời vẫn tất dễ hiểu đã đi vào trái tim, khối óc quần chúng, biến thành sức mạnh phi thường. Phong cách Hồ Chí Minh là đi vào thực tiễn của cách mạng đặt ra.

Người cán bộ trong giai đoạn hiện nay phải là người có trí tuệ, có nhận thức lý luận sâu rộng, có năng lực tư duy khoa học, nắm được tri thức khoa học hiện đại, nắm được quy luật vận động của tiến trình cách mạng. Đồng thời, phải là người am hiểu thực tiễn, có năng lực vận dụng tri thức khoa học vào tổ chức thực tiễn, phân tích thực tiễn, từ đó xác định phương hướng, biện pháp hành động cho phù hợp quy luật và thực tiễn công cuộc cách mạng. Những phẩm chất trên phải được thể hiện trong cuộc sống hàng ngày của người cán bộ. Uy tín của cán bộ chỉ thực sự thấm sâu trong lòng quần chúng khi họ thực sự tiêu biểu trong lời nói và việc làm, lý luận và thực tiễn, thực sự mẫu mực trong công tác và lối sống.

*

* *

Thực tế mấy năm gần đây, Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm đào tạo đội ngũ cán bộ về lý luận và thực tiễn công tác. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ đã có một bước trưởng thành vượt bậc, khá đồng đều, thích ứng với yêu cầu nhiệm vụ của giai đoạn mới. Tuy nhiên, cũng có một bộ phận cán bộ phạm những sai lầm, khuyết điểm nghiêm trọng hoặc sa ngã. Phần đông trong số này chưa có ý thức rèn luyện phong cách làm việc khoa học. Bên cạnh những cán bộ miệng nói, tay làm, xông xáo, lăn lộn với công việc, sâu sát thực tiễn, mẫu mực trong lối sống, nêu tấm gương sáng cho quần chúng noi theo, vẫn còn có những cán bộ nói rất hay, nhưng làm lại dở, nói nhiều nhưng làm ít, thậm chí nói mà không làm, hoặc nói một đằng làm một nẻo. Họ làm giảm niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước.

Trong công cuộc đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, cán bộ, đảng viên chỉ thật sự xứng đáng là người lãnh đạo và người đầy tớ thật trung thành của nhân dân khi xây dựng được phong cách làm việc khoa học, chất lượng và hiệu quả theo chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*. Trách nhiệm đó thuộc về Đảng, Nhà nước và cũng là trách nhiệm cá nhân của mỗi cán bộ, đảng viên.

TƯ TƯỞNG VỀ "NÓI" VÀ "LÀM" CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH TRONG "SỬA ĐỔI LỖI LÀM VIỆC"

Đại tá, PGS. TS. LẠI NGỌC HẢI*

Tác phẩm *Sửa đổi lỗi làm việc* của Chủ tịch Hồ Chí Minh là một tác phẩm lớn, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc đối với công tác xây dựng Đảng, Chính quyền nhà nước non trẻ, rèn luyện đội ngũ cán bộ của Đảng, công chức của Nhà nước trước yêu cầu của sự nghiệp cách mạng. Trong tác phẩm này, vấn đề "nói" và "làm" của các tổ chức đảng, chính quyền, các đoàn thể cách mạng, các lực lượng vũ trang nhân dân và đội ngũ cán bộ - bộ phận nòng cốt của cuộc kháng chiến, công tác và làm việc trong các tổ chức đó, đã được Hồ Chí Minh đề cập rất sâu sắc.

1. "Nói" và "làm" được Chủ tịch Hồ Chí Minh đề cập trong *Sửa đổi lỗi làm việc* có nội dung rộng lớn, mà xuyên chuỗi lại, chúng như là hệ tiêu chí dùng để "đo" thái độ và trách nhiệm của một đảng cầm quyền đối với đất nước, dân tộc. Từ bộ máy đảng, chính quyền nhà nước đến cán bộ, công chức phải nói, viết, làm và hành động như thế nào để xứng đáng là lãnh tụ chính trị của sự nghiệp cách

* Viện Khoa học Xã hội và Nhân văn Quân sự.

mạng, xứng đáng là người lãnh đạo và người đầy tớ trung thành của nhân dân.

Tư tưởng về “nói” và “làm” của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong *Sửa đổi lối làm việc* cần được tiếp cận từ hai khía cạnh:

Thứ nhất, “nói” và “làm” của tổ chức đảng, cơ quan nhà nước và cán bộ, công chức. Từ quan điểm, chủ trương của Đảng thể hiện trong các nghị quyết, chính sách của Nhà nước và việc tổ chức thực hiện thắng lợi các chủ trương, chính sách đó, đến việc phát ngôn và hành động của đội ngũ cán bộ, công chức phải theo tư tưởng chủ đạo là: nói cho đúng, cho trúng, làm cho đến nơi đến chốn. Nói sai phải sửa, công khai nhận lỗi trước nhân dân, làm chưa đúng phải “sửa đổi” lại. Cả tổ chức đảng, cơ quan nhà nước và cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan của Đảng, bộ máy chính quyền nhà nước, các đoàn thể cách mạng và các lực lượng vũ trang nhân dân, bất kỳ đó là ai cũng phải nói cho đúng đường lối, chủ trương của Đảng, nói trúng những vấn đề thực tiễn đang đòi hỏi, những vấn đề có lợi cho sự nghiệp cách mạng, có lợi cho cuộc sống hạnh phúc của quần chúng nhân dân; làm cho đến nơi đến chốn, phải khắc phục bệnh nói nhiều hơn làm, đánh trống bỏ dùi. Cụ thể hơn còn phải: nói và viết thế nào, nói và viết những gì, nói và viết cho ai nghe. Còn về làm như thế nào cũng hàm chứa nhiều khía cạnh: việc làm đó đã đến nơi đến chốn chưa, làm vì lợi ích của ai? Vì đoàn thể, vì nhân dân là việc làm đúng, làm vì lợi ích cá nhân là sa vào chủ nghĩa cá nhân. Đặc biệt, những việc làm có hại cho sự nghiệp cách mạng, phải kiên quyết tránh. Đó chính là đạo đức của người cách mạng. Điều này lý giải vì sao trong *Sửa đổi lối làm việc*, Hồ Chí Minh lại đề cập đến nội dung “đạo đức cách mạng” và “vấn đề cán bộ”.

Nói và làm chưa đúng phải biết tự phê bình, tự chỉ trích. Và

theo Người, đó mới là một Đảng mạnh, một cán bộ cách mạng có tư cách và đạo đức tốt.

Thứ hai, mối quan hệ giữa nói và làm. Nói phải đi đôi với làm, nói mà không làm, “dài dòng rỗng tuếch” là nói suông, là biểu hiện của thói vô trách nhiệm. Tổ chức có chủ trương mà không triển khai thực hiện đến nơi đến chốn, để cấp dưới làm được chăng hay chớ là có tội với nhân dân. Cán bộ, đảng viên của Đảng nói hay mà làm dở, nói rồi mà không làm gương trong thực hiện là “thói ba hoa”. Nguy hiểm hơn là nói một đằng làm một nẻo, làm thì láo, báo cáo thì hay, thì hạng người đó không xứng đáng là cán bộ, đảng viên của Đảng, thậm chí còn là loại sâu mọt gây tổn thất cho Đảng và cách mạng. Những loại đó nếu không biết tự sửa mình thì phải kiên quyết đưa ra khỏi hàng ngũ của Đảng.

Trên nền tảng của những tư tưởng nói trên, Đảng ta và các tổ chức của Đảng ở các cấp đã luôn “sửa đổi” và tự chỉnh đốn nên đã hoàn thành sứ mệnh vẻ vang là lãnh tụ của cách mạng Việt Nam. Thấm nhuần những tư tưởng nói trên của Chủ tịch Hồ Chí Minh, trong cuộc cách mạng dân tộc dân chủ nhân dân và trong hai cuộc kháng chiến, cũng như trong sự nghiệp xây dựng đất nước giàu mạnh vì hạnh phúc của nhân dân, hầu hết cán bộ, công chức của Đảng và Nhà nước đã thực hiện tốt những tư tưởng về “nói” và “làm”. Họ luôn đứng ở vị trí tiên phong trong cuộc đấu tranh chống thù trong giặc ngoài, dù phải hy sinh thân mình cũng sẵn sàng xả thân vì Tổ quốc. Những tấm gương đó thực sự có giá trị cổ vũ, lôi cuốn hàng triệu quần chúng noi theo, vượt qua mọi khó khăn thử thách, đưa sự nghiệp cách mạng của dân tộc ta đi từ thắng lợi này đến những thắng lợi khác.

2. Một trong những vấn đề bức xúc cần giải quyết trong công tác xây dựng Đảng, bộ máy chính quyền nhà nước nói chung và

công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay nói riêng là phải khẩn trương giải quyết, khắc phục những bất cập trong xử lý mối quan hệ giữa “nói” và “làm”, mà biểu hiện cụ thể là tình trạng nói không đi đôi với làm được biểu hiện cụ thể như:

Một là, với các tổ chức của Đảng, các cơ quan của bộ máy nhà nước, việc tổ chức thực hiện chưa nghiêm túc chủ trương, chính sách được xác định trong các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, các chương trình, kế hoạch hành động, công tác của bộ máy nhà nước các cấp.

Hai là, với đội ngũ cán bộ, đảng viên của Đảng công tác tại các cơ quan của Đảng, bộ máy nhà nước. Họ có các biểu hiện: nói một đằng làm một nẻo, trong đó có hiện tượng hết sức nguy hiểm là trước mặt quần chúng, cấp dưới thì tỏ ra là người cán bộ đức độ, biết lắng nghe ý kiến nhân dân và cấp dưới phê bình, góp ý đối với mình, nhưng sau đó tìm cách trù dập, trả thù. Một khuynh hướng khác là làm thì láo báo cáo thì hay, “báo cáo lông bông - báo cáo giả dối”, hứa với dân, với cấp dưới nhưng không làm, hoặc làm chiếu lệ, “làm lụp chụp cầu thả”, tất cả những điều đó đã được Hồ Chí Minh cảnh báo trong *Sửa đổi lối làm việc* cách đây 60 năm, mà nay vẫn còn hiển hiện.

Tất cả những hiện tượng đã nêu đang tồn tại trong các tổ chức đảng, bộ máy nhà nước và của đội ngũ cán bộ, công chức có thể quy về thành hai vấn đề: 1) Các cơ quan đảng, bộ máy nhà nước chưa được xây dựng ngang tầm nhiệm vụ; 2) Trong đội ngũ cán bộ, công chức của Đảng, Nhà nước có sự suy thoái về đạo đức. Do đó, cần tiến hành những biện pháp tích cực theo hướng tiếp tục xây dựng và chỉnh đốn Đảng, xây dựng bộ máy nhà nước và chống suy thoái đạo đức cho cán bộ, công chức. Làm được điều đó là góp phần giải quyết, khắc phục những bất cập trong mối quan hệ nói và làm,

biểu hiện ở tình trạng nói không đi đôi với làm - một căn bệnh theo tính quy luật dễ nảy sinh trong điều kiện Đảng cầm quyền và là căn bệnh có thực trong cán bộ, công chức hiện nay. Đây là việc làm tốn nhiều công sức, cần một ý chí và quyết tâm chính trị cao, một thái độ trách nhiệm hết sức nghiêm túc và cần có một cách thức tiến hành thực sự khoa học, một nghệ thuật chỉ đạo hết sức tinh tế. Việc làm này cần huy động sự ủng hộ của toàn xã hội chứ không riêng bộ máy đảng, nhà nước. Có thể và cần phải tập trung vào một số vấn đề chủ yếu dưới đây:

Thứ nhất, bằng mọi biện pháp phải nâng cao cho được sức chiến đấu của các tổ chức đảng, trong đó phải thực hiện nghiêm túc nguyên tắc tập trung dân chủ. Trên cơ sở các quy định đã có, cần nghiên cứu bổ sung biện pháp mới nhằm làm cho nguyên tắc được thực hiện theo đúng các yêu cầu của nó ở tất cả các cấp lãnh đạo của Đảng. Tiếp đến là phải tập trung xây dựng các chi bộ đảng thật sự vững mạnh, vì đây là mảng tồn tại nhiều yếu kém. Tại Đại hội X, Đảng ta đã thẳng thắn chỉ rõ những yếu kém trong công tác này: “Không ít tổ chức đảng yếu kém, nhất là ở cơ sở, không làm tròn vai trò hạt nhân chính trị và nền tảng của Đảng, không đủ sức giải quyết những vấn đề phức tạp nảy sinh từ cơ sở, thậm chí có những tổ chức cơ sở đảng tê liệt, mất sức chiến đấu”¹. Chi bộ là tổ chức cơ sở, là cầu nối giữa Đảng và quần chúng, là nơi quản lý, rèn luyện đảng viên. Công tác xây dựng đảng, cuộc đấu tranh chống suy thoái đạo đức phải được bắt đầu từ cơ sở, nơi hiện thực hoá các chủ trương, chính sách của Đảng, nơi cán bộ, công chức là đảng viên sinh hoạt. Chủ chương, chính sách có được hiện thực hoá hay không, cán bộ, công chức có năng lực hay không, phẩm

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr. 263.

chất đạo đức như thế nào, nói và làm có thống nhất không, có sự tha hóa, suy thoái không, suy thoái đến đâu... tất cả mọi chuyện đó đảng viên ở chi bộ đều biết, vấn đề là biết thì phải làm thế nào. Việc còn lại là ở chỗ sức chiến đấu của chi bộ đó thế nào, hoạt động đấu tranh phê bình và tự phê bình có mạnh mẽ hay chỉ là hình thức? Do đó, vấn đề mang tính tiên quyết trong giải quyết mối quan hệ giữa “nói” và “làm” nhất thiết phải là việc nâng cao sức chiến đấu của chi bộ. Không làm được điều này, không thể nghĩ đến một thắng lợi nào của cách mạng cả, dù là nhỏ nhất. Song song với công tác xây dựng tổ chức đảng, phải đẩy mạnh công tác xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, mà trước mắt là tập trung vào việc thực hiện chủ trương cải cách nền hành chính quốc gia ở cả ba nội dung: cải cách thể chế, cải cách bộ máy và cải cách thủ tục hành chính công. Làm được tốt nội dung này cùng với làm tốt công tác xây dựng Đảng, nhất định Nhà nước và công chức trong bộ máy công quyền sẽ thực hiện được sự thống nhất giữa “nói” và “làm” như Chủ tịch Hồ Chí Minh mong muốn.

Thứ hai, phải khôi phục lại nền nếp tự giác rèn luyện, tu dưỡng đạo đức trong cán bộ, công chức. Phải phát động cho được tinh thần trách nhiệm với Đảng, Nhà nước và với chính cá nhân mình trong việc tự rèn luyện, tu dưỡng đạo đức cách mạng của mỗi cán bộ, đảng viên, công chức.

Sinh thời, Hồ Chí Minh đã từng chỉ rõ những phẩm chất đạo đức “không phải từ trên trời sa xuống”, đạo đức cách mạng ở mỗi con người chỉ có thể có được khi cùng với chất lượng các biện pháp về tổ chức và giáo dục của các tổ chức đảng, chính quyền... được nâng lên là sự rèn luyện, tu dưỡng không mệt mỏi của cá nhân mỗi con người. Với tính cách là tổ chức đảng, cơ quan nhà nước, các tổ chức khác trong hệ thống chính trị, các đơn vị lực lượng vũ trang, cần phải chăm lo đến việc xây dựng đạo đức cách mạng, chống suy

thoái đạo đức cho cán bộ đơn vị mình một cách tích cực nhất. Quản lý cán bộ trong tình hình hiện nay phải có những biện pháp quyết liệt nhất. Việc phát động tinh thần tự giác rèn luyện, tu dưỡng của mỗi cán bộ, công chức phải gắn với việc phát huy vai trò của các tổ chức quần chúng và áp lực của dư luận xã hội trong cơ quan, đơn vị ở mức cao nhất, mới có tác dụng tích cực.

Tuy nhiên, để làm được điều này cần nghiên cứu thiết lập một cơ chế thích hợp mang tính tổng hợp. Một cơ chế kiểm soát có hiệu quả phải mang tính tổng hợp. Theo hướng này, cần xây dựng một cơ chế kiểm soát bao gồm nhiều cơ quan chức năng tham gia, nhiều nội dung được đề cập. Các cơ quan tổ chức cán bộ, thanh tra, kiểm tra, tài chính và cả cơ quan bảo vệ pháp luật đều phải “vào cuộc”. Về nội dung, phải gồm cả các nội dung về giáo dục, kiểm tra đánh giá, nhận xét và sử dụng, lấy ý kiến nhận xét của quần chúng, các biện pháp kê khai tài sản, quy định một số chế tài khi cán bộ, công chức vi phạm... Vấn đề đặt ra là mọi việc làm trên phải đảm bảo thực chất thường xuyên và không hình thức; nếu không, việc nói vẫn không thể đi đôi với làm đối với mỗi cá nhân cán bộ, công chức. “Câu chuyện” về giải quyết mối quan hệ giữa “nói” và “làm” sẽ không đem lại kết quả.

Thứ ba, thực hiện tốt chủ trương phản biện xã hội theo tinh thần Nghị quyết Đại hội X của Đảng.

Làm thế nào để tổ chức đảng, cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức thực hiện được một cách nghiêm túc nhất, có hiệu quả nhất tư tưởng Hồ Chí Minh về “nói” và “làm”, đồng thời chống lại một cách có hiệu quả nhất sự suy thoái đạo đức trong cán bộ, công chức hiện có nguy cơ ngày càng gia tăng để khôi phục lại nền nếp, tác phong công tác của họ, nói phải đi đôi với làm trong tình hình hiện nay? Để trả lời câu hỏi này lại phải trở lại trả lời câu hỏi vì sao và từ lý do gì mà cán bộ, công chức suy thoái đạo đức, nói không đi đôi

với làm, nói một đằng làm một nẻo? Phải chăng tất cả những chuyện yếu kém của tổ chức, cá nhân trong bộ máy của Đảng, Nhà nước, hệ thống chính trị, là do không nhận được sự phản biện từ xã hội, từ nhân dân. Đến lượt nó, không có sự phản biện bởi vì những yếu kém đó không được công khai. Trong *Sửa đổi lối làm việc*, Hồ Chí Minh đã yêu cầu: “Các cơ quan, các cán bộ, các đảng viên, mỗi người mỗi ngày phải thiết thực tự kiểm điểm và kiểm điểm đồng chí mình. Hễ thấy khuyết điểm phải kiên quyết tự sửa chữa và giúp đồng chí mình sửa chữa”. Theo Hồ Chí Minh: “Một Đảng mà giấu giếm khuyết điểm của mình là một đảng hỏng”. Để có thể nhận được sự phản biện từ xã hội về uy tín của tổ chức đảng, cơ quan nhà nước và đội ngũ cán bộ, công chức, cần phải rà xét lại những quy định trong cơ chế đã xác định để có những bổ sung mới cho phù hợp. Phải lắng nghe, phải thu thập từ phía xã hội những ý kiến đóng góp về đội ngũ cán bộ, công chức của mình. Những ai vô trách nhiệm, nói không đi đôi với làm, suy thoái đạo đức, tham nhũng, chạy chức, chạy quyền, chạy tội, v.v. dân biết cả, vấn đề là họ có nói ra không, cơ chế nào để họ nói được đúng những gì đã và đang diễn ra?... Nghiêm túc và lắng nghe những ý kiến từ xã hội về những khuyết điểm cần phải sửa chữa, những ưu khuyết điểm của đội ngũ cán bộ, công chức và của những người dự định bổ nhiệm vào các chức vụ chủ chốt trong bộ máy của Đảng, của Nhà nước, đó là trách nhiệm của các tổ chức và các cơ quan của Đảng, các cơ quan của Nhà nước và quyền được kiểm tra giám sát của nhân dân. Điều đó sẽ giúp cho Đảng, Nhà nước giữ được sự trong sạch của đội ngũ cán bộ, công chức của mình và chọn đúng người đủ đức, đủ tài bổ sung vào đội ngũ những người “đầy tớ” trung thành của nhân dân.

RÈN LUYỆN LỐI LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH TRONG TÁC PHẨM "SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC"

Đại tá, PGS.TS. NGUYỄN MẠNH HƯỜNG*

Thật là đúng lúc và có ý nghĩa, chúng ta kỷ niệm 60 năm ngày ra đời tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* của Chủ tịch Hồ Chí Minh, trong khi toàn Đảng, toàn dân ta đang quán triệt và triển khai tổ chức thực hiện Nghị quyết lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khoá X "Về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước". Điều đó càng đòi hỏi chúng ta phải nhận thức sâu sắc những tư tưởng của Người trong tác phẩm, làm cơ sở thực hiện thành công Nghị quyết của Đảng.

Tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* được Chủ tịch Hồ Chí Minh viết xong tháng 10 năm 1947 đến nay đã 60 năm, nhưng những tư tưởng của Người trong tác phẩm vẫn còn nguyên giá trị và nóng hổi tính thời sự. Sự ra đời tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* trong bối cảnh chính quyền cách mạng vừa mới được thành lập hơn hai năm, còn non trẻ và đang bập bõn "trăm công nghìn việc", đã thể hiện sâu sắc mối quan tâm to lớn của Chủ tịch Hồ Chí Minh đối với việc xây

* Viện Khoa học Xã hội và Nhân văn Quân sự.

dựng "lối làm việc" mới khoa học, lối làm việc của người cách mạng trong điều kiện mới, điều kiện Đảng đã có chính quyền nhà nước, thực hiện việc quản lý điều hành, tổ chức xây dựng và bảo vệ chế độ xã hội mới.

Lối làm việc mới không phải là cái gì chung chung trừu tượng mà là rất cụ thể, thể hiện trong quan hệ với công việc, với đồng chí, đồng đội, với quần chúng nhân dân của bản thân từng người cán bộ. Đối với Đảng, với dân tộc phải tuyệt đối trung thành, đặt lợi ích của Đảng, của dân tộc lên trên hết. Đối với đồng chí, phải thương yêu, đoàn kết giúp đỡ lẫn nhau, phát huy dân chủ, nêu cao tinh thần phê bình, tự phê bình cùng tiến bộ, không "kéo bè kéo cánh", không tị nạnh, ghen ghét, đố kỵ, không "dèm pha", "nói xấu", không tìm cách "dìm" xuống, hãm hại nhau; phải kiên quyết chống thói "trước mặt thì nể, kể lể sau lưng". Đối với công việc phải thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, "việc gì cũng phải điều tra rõ ràng, cẩn thận và phải làm đến nơi đến chốn"; lý luận và thực hành phải luôn luôn đi đôi với nhau, nói đi đôi với làm; chống mọi biểu hiện "làm việc không thiết thực, báo cáo không thật thà", "kiêu ngạo", "ba hoa". Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu mỗi cán bộ, đảng viên và các tổ chức đảng: "Phải kiên quyết thực hành kỷ luật, tức là cá nhân phải tuyệt đối phục tùng tổ chức, số ít phải phục tùng số nhiều, cấp dưới phải phục tùng cấp trên, địa phương phải phục tùng trung ương". Tổ chức đảng phải đòi hỏi mỗi đảng viên, trước hết là mỗi cán bộ, phải "thật thà tự phê bình, tự sửa chữa những khuyết điểm" của mình; đặt lợi ích của Đảng, của dân tộc lên trên hết; kiên quyết chống bệnh "tự mãn", "tự tư tự lợi", "công thần"; phải thực hành khẩu hiệu: "Chí công vô tư; cần, kiệm, liêm, chính!".

Ngày nay, tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về lối làm việc của cán bộ không những là phương châm cho việc phấn đấu rèn

luyện của mỗi cán bộ, đảng viên, mà còn là một yêu cầu quan trọng trong tu dưỡng, rèn luyện lối làm việc mới, trong đấu tranh khắc phục những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống ở một bộ phận cán bộ, đảng viên; là yêu cầu cấp thiết của cuộc đấu tranh chống tham nhũng ở nước ta hiện nay. Đồng thời, đó còn là đòi hỏi bức thiết đối với mỗi cán bộ, đảng viên trong thực hiện cuộc vận động Học tập và làm theo tư tưởng, tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh mà Đảng và nhân dân ta đang tiến hành, để cán bộ, đảng viên thật sự xứng đáng “là người lãnh đạo”, “người đầy tớ thật trung thành của nhân dân” như Chủ tịch Hồ Chí Minh từng dạy. Theo đó, trước hết cần quán triệt và tập trung thực hiện tốt những vấn đề chính yếu sau:

1. Phải xây dựng được đội ngũ cán bộ biết đặt lợi ích của Đảng, của dân tộc lên trên hết

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, lối làm việc mới không phải là cái gì xa lạ, khó thực hiện, mà là lối làm việc khoa học cụ thể, thiết thực và hiệu quả. Yêu cầu trước hết đối với người cán bộ, đảng viên là “phải đặt lợi ích của Đảng, của dân tộc lên trên hết”. Đây là phẩm chất chính trị quan trọng hàng đầu và là định hướng cho việc sửa đổi lối làm việc của cán bộ, đảng viên trong điều kiện mới, điều kiện Đảng cầm quyền, đảng viên đã là người có chức, có quyền. Bởi vì khi có chức có quyền, trong một số cán bộ, đảng viên dễ xuất hiện những biểu hiện tính toán thiệt hơn, tự tư tự lợi, chủ nghĩa cá nhân, đặt lợi ích cá nhân, gia đình lên trên lợi ích cách mạng. Vì thế, mục đích của việc sửa đổi lối làm việc là nhằm tạo ra được đội ngũ cán bộ phải đặt và biết đặt “lợi ích của Đảng, của dân tộc lên trên hết”.

Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: "Đảng ta đã hy sinh tranh

đấu, đoàn kết, lãnh đạo nhân dân, tranh lại thống nhất và độc lập. Công việc đã có kết quả vẻ vang", nhưng bước vào thời kỳ mới, cán bộ, đảng viên còn mắc "nhiều khuyết điểm". Có thể ở trong giai đoạn cách mạng trước, có những cán bộ, đảng viên đã hoàn thành tốt nhiệm vụ, lập công xuất sắc, nhưng trong giai đoạn cách mạng mới mà không chịu tu dưỡng, rèn luyện, không có lối làm việc đúng, khoa học thì họ không thể hoàn thành tốt nhiệm vụ, thậm chí có thể bị đào thải. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, nguyên nhân của các khuyết điểm ấy có nhiều: cán bộ, đảng viên kém tính đảng, xa rời quần chúng, quan liêu, cửa quyền, công thần, chủ nghĩa cá nhân, kém trình độ, kém lý luận, lười học tập rèn luyện..., trong đó có nguyên nhân quan trọng là lối làm việc của cán bộ, đảng viên chưa phù hợp với điều kiện mới.

Trong tình hình hiện nay, trước sự tác động mạnh mẽ của tiêu cực xã hội, nhất là từ mặt trái của kinh tế thị trường, vấn đề đặt "lợi ích của Đảng, của dân tộc lên trên hết" là một vấn đề không đơn giản chút nào. Trên thực tế, đội ngũ cán bộ của chúng ta chưa thực sự giải quyết tốt vấn đề này; chủ nghĩa cá nhân, sức mạnh của đồng tiền và quyền lực chi phối mạnh mẽ, làm không ít cán bộ, đảng viên chỉ biết vun vén cho lợi ích ích kỷ của bản thân và gia đình mình; tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong một bộ phận cán bộ, đảng viên và tệ "quan liêu, tham nhũng, lãng phí còn nghiêm trọng"¹. Những cán bộ chỉ biết vì quyền lợi của bản thân thì không thể có lối làm việc vì nước vì dân, có thể họ biết có hại cho dân, biết là vi phạm đạo đức, vi phạm pháp luật nhưng họ cứ cố tình làm; thậm chí họ còn khéo léo hơn,

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khoá X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, tr.156.

mượn danh vì Nhà nước, vì tập thể, nhưng thực chất là để mưu lợi cho cá nhân và gia đình, người thân. Trong tình hình đó, cần nhớ lại lời dặn của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Bất kỳ việc gì cũng vì lợi ích của nhân dân mà làm và chịu trách nhiệm trước nhân dân”. Vấn đề “chịu trách nhiệm” cần phải được nêu cao và phải có cơ chế ràng buộc tinh thần trách nhiệm ấy, không thể hô hào chung chung. Nêu cao trách nhiệm của cán bộ trước nhân dân, đặc biệt là cán bộ chủ chốt các cấp, việc gì cũng phải có người chịu trách nhiệm rõ ràng, “xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, phân định rõ trách nhiệm giữa các cơ quan..., giữa tập thể và người đứng đầu cơ quan hành chính...”¹ phải là yêu cầu cơ bản cần thực hiện tốt trong cải cách hành chính hiện nay.

2. Rèn luyện đội ngũ cán bộ công chức có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu

Lối làm việc mới yêu cầu cán bộ, đảng viên phải là người có phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu; không có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu thì không thể bàn đến sửa đổi lối làm việc. Theo Hồ Chí Minh, tính đảng, có trình độ lý luận, trình độ chuyên môn, sâu sát quần chúng, biết học hỏi quần chúng, trung thực, thật thà, nói đi đôi với làm, lý luận liên hệ với thực tiễn là những vấn đề quan trọng mà người cán bộ cách mạng cần có và rèn luyện thường xuyên trong điều kiện mới. Người chỉ rõ: “Mỗi cán bộ, mỗi đảng viên, cần phải có *tính đảng* mới làm được việc. Kém tính đảng, thì việc gì cũng không làm nên”. Đồng thời, phải kiên quyết khắc phục những căn bệnh quan liêu, hách dịch, cửa

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khoá X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, tr.159.

quyền, công thân, xa quần chúng, vi phạm dân chủ, cục bộ bè phái, địa phương, cá nhân chủ nghĩa, tự tư tự lợi, tham ô, lãng phí. Có như thế thì cán bộ, đảng viên mới thực sự là người lãnh đạo, mới có khả năng đi tiên phong và dẫn dắt phong trào quần chúng, tổ chức quần chúng thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ cách mạng.

Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh những yêu cầu và phẩm chất đó của cán bộ, đảng viên ở giai đoạn họ đã là người có chức, có quyền, nhân dân lao động đã là người làm chủ xã hội, giai đoạn đòi hỏi mỗi cán bộ, đảng viên phải thực sự là "người đầy tớ thật trung thành của nhân dân" và phải có khả năng làm tròn trọng trách là "người đầy tớ" của mình.

Tuân theo tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, trong tình hình hiện nay cần phải đẩy mạnh việc "xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tinh thần trách nhiệm và tận tụy phục vụ nhân dân"¹ như Đảng ta đã chỉ rõ. Người cán bộ cách mạng nói chung, cán bộ, công chức nói riêng phải là những người được quần chúng nhân dân luôn tin tưởng, tín nhiệm, phải là người: "Sống trong lòng quần chúng. Biết tâm trạng quần chúng. Biết tất cả. Hiểu quần chúng. Biết đến với quần chúng. Giành được lòng tin tuyệt đối của quần chúng"². Tận tâm, tận lực phục vụ nhân dân, gắn bó mật thiết với quần chúng, ra sức làm lợi cho dân... thì những "công bộc" sẽ giành được lòng tin tưởng tuyệt đối của nhân dân. Không thể có được lòng tin nơi quần chúng nhân dân, nếu cán bộ không đủ đức, đủ tài, không một lòng một dạ phấn đấu vì cuộc sống hạnh phúc, vì quyền lợi của người dân.

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khoá X, Sđd*, tr. 159.

2. V.I.Lênin: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, t.44, tr. 608.

3. Xây dựng đội ngũ cán bộ có tác phong làm việc khoa học, sâu sát, gần dân, trọng dân, chống mọi biểu hiện gây phiền hà, quá nhiều nhân dân

Tư tưởng Hồ Chí Minh về lối làm việc của cán bộ, đảng viên chỉ ra rằng, đó không phải là lối làm việc đơn thuần, mà là yêu cầu về sự tu dưỡng, rèn luyện đối với cán bộ, đảng viên cả về phẩm chất, năng lực và tác phong công tác, cả về đức và tài, để làm cho cán bộ phải thật sự là người “vừa hồng vừa chuyên”, đáp ứng tốt nhất yêu cầu, nhiệm vụ của cách mạng trong giai đoạn mới. Tư tưởng đó còn chỉ ra rằng, việc tu dưỡng, rèn luyện lối làm việc không phải là công việc tức thì, chỉ cần thiết trong một thời điểm cụ thể nào, mà là công việc suốt đời của mọi cán bộ, đảng viên, gắn với thực tiễn cách mạng và phát triển cùng thực tiễn cách mạng, phục vụ cho sự nghiệp cách mạng của Đảng, của dân tộc.

Tác phong làm việc là vấn đề rất quan trọng được Chủ tịch Hồ Chí Minh đề cập sâu sắc và cụ thể trong *Sửa đổi lối làm việc*. Trong nhiều trường hợp, sự “xa cách” giữa cơ quan chính quyền với nhân dân lại là do tác phong công tác, từ thái độ khi làm việc của cán bộ trực tiếp tiếp xúc với nhân dân. Tôn trọng nhân dân, nói cho dân hiểu, giải thích cho dân rõ, ân cần, chu đáo, tận tâm, tận lực, lắng nghe ý kiến nhân dân, học hỏi nhân dân... là những điều mà Hồ Chí Minh yêu cầu cán bộ cần phải chú ý rèn luyện, thực hiện tốt khi quan hệ và làm việc trực tiếp với nhân dân.

Không thể đơn giản, xem nhẹ vấn đề tác phong công tác của cán bộ, công chức, nhất là đối với cán bộ trực tiếp tiếp xúc, quan hệ và làm việc với nhân dân ở các cơ quan công quyền. Tình trạng “thủ tục hành chính còn nhiều vướng mắc, gây phiền hà cho tổ chức và công dân; kỷ luật, kỷ cương cán bộ, công chức chưa

ng nghiêm”¹; sự sách nhiễu, cửa quyền ngay trong điều kiện thực hiện cơ chế “một cửa” và nhiều tiêu cực, bất cập khác diễn ra ở không ít các cơ quan công quyền nước ta hiện nay là trái với tư tưởng Hồ Chí Minh, cần phải kiên quyết khắc phục. Không khắc phục được tình trạng đó thì việc thực hiện nghị quyết của Đảng về cải cách hành chính khó có thể thành công; và việc nghiên cứu, học tập tư tưởng Hồ Chí Minh về lối làm việc chỉ mang tính hình thức, không có ý nghĩa thiết thực. Cần quán triệt và thực hiện tốt quan điểm của Đảng ta tại Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khoá X: cải cách thủ tục hành chính là “khâu đột phá” trong cải cách hành chính ở nước ta hiện nay; và phẩm chất, trình độ năng lực, phương pháp, tác phong công tác của đội ngũ cán bộ là yêu cầu cơ bản của quá trình này.

Để có thể xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, từng bước hiện đại, cần phải đẩy mạnh việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất và năng lực; đồng thời chính đội ngũ cán bộ công chức lại là “nhân liệu”, là động lực thúc đẩy sự hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, xây dựng nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, từng bước hiện đại. Mối quan hệ biện chứng này khách quan đòi hỏi chúng ta phải quán triệt và vận dụng tốt hơn nữa những tư tưởng quan trọng của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong *Sửa đổi lối làm việc*, đặc biệt là tư tưởng của Người về lối làm việc của cán bộ, công chức.

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khoá X*, *Sổđ*, tr. 156.

TÌM HIỂU VẤN ĐỀ CÁN BỘ TRONG "SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC" CỦA HỒ CHÍ MINH, SUY NGHĨ VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ THỜI KỲ ĐỔI MỚI ĐẤT NƯỚC

Thượng tá, PGS.TS. NGUYỄN BÁ DƯƠNG*

Sửa đổi lối làm việc là “quyển sách” gối đầu giường của người cán bộ cách mạng, là một trong những di sản lý luận quý báu Chủ tịch Hồ Chí Minh để lại cho chúng ta. Đọc tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* của Người, suy ngẫm về những điều Người viết, chúng ta càng cảm nhận sâu sắc giá trị và ý nghĩa của tác phẩm, thu nhận được những kinh nghiệm sống bổ ích và thiết thực để vận dụng vào công tác lãnh đạo, chỉ đạo của người cán bộ, đảng viên cũng như công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Vì vậy, càng đọc, càng suy ngẫm, càng thấy thấm thía, bởi tìm được những ý tứ hay, độc đáo, nằm sâu trong từng dòng chữ, ẩn sâu trong từng trang sách mà Hồ Chí Minh muốn nói, muốn nhắc nhở, căn dặn, chỉ dẫn giúp chúng ta nhận biết điều hay, lẽ phải, những việc cần làm, nên làm, những việc cần tránh, nên tránh. Vì vậy,

* Trưởng phòng Khoa học, Công nghệ và Môi trường, Học viện Chính trị Quân sự.

qua mỗi lần đọc là mỗi lần chúng ta tự nhận thức lại mình, thu nhận những tri thức mới, sâu sắc hơn, thấy rõ hơn trách nhiệm đối với từng việc làm và cuộc sống, đem lại cho chúng ta những cảm nhận mới, những dự định, định hướng sửa đổi lề lối làm việc, nâng cao chất lượng công tác được giao, nhất là công tác giáo dục, rèn luyện, bồi dưỡng cán bộ, đảng viên.

Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, Hồ Chí Minh đề cập toàn diện các nội dung của công tác xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ cách mạng.

Theo Hồ Chí Minh: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”; “Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”. Người viết: “Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng 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”. Vì lẽ đó, huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ luôn là “công việc gốc” của Đảng. Tư tưởng Hồ Chí Minh về huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ không chỉ có ý nghĩa đối với cuộc kháng chiến, kiến quốc trước đây, mà còn có ý nghĩa thời sự đối với công tác cán bộ hiện nay. Theo Hồ Chí Minh, người ta sinh ra không phải là để làm quan cách mạng, làm cán bộ nọ, giữ chức vụ kia; trở thành cán bộ của Đảng, Nhà nước và tổ chức xã hội là do yêu cầu của cách mạng, sự chăm lo, nuôi dưỡng, dạy bảo của nhân dân. Do vậy, để cán bộ làm việc tốt, cống hiến được nhiều cho cách mạng, phụng sự nhân dân tốt hơn thì trách nhiệm của Đảng, Nhà nước và của nhân dân là phải tích cực đào tạo, bồi dưỡng, giúp đỡ họ tiến bộ không ngừng. Do vậy, huấn luyện cán bộ phải toàn diện, phải kiên trì và thiết thực, huấn luyện cán bộ là để dùng cán bộ; lấy công việc để lựa chọn người, tìm người để huấn luyện cho thích hợp. Người luôn nhắc

nhờ Đảng ta: Phải tìm đủ mọi cách để nâng cao trình độ văn hóa cho cán bộ; không nên dạy học theo cách thuộc lòng, “tầm chương trích cú”, “nhai văn nuốt chữ”, biến cán bộ thành “cái thùng đựng sách”, biết nhiều chữ mà không dùng được. Phương châm của huấn luyện cán bộ, theo Người, là “làm việc gì học việc nấy”, “phải tôn trọng thực tế”, “học phải gắn với hành”, “lý luận gắn liền với thực tế”, cốt làm cho cán bộ hiểu ý nghĩa của công việc mà dần dần đi đến thành thạo công việc.

Đối với việc mở các lớp huấn luyện, theo Người, thời gian dài hay ngắn, số lượng cán bộ nhiều hay ít đều phải xuất phát từ tình hình thực tế, từ yêu cầu sử dụng cán bộ mà định ra thời gian, nội dung chương trình, sắp xếp cán bộ giảng dạy cho phù hợp. Chủ trương của Người là tất cả cán bộ, dù ở cấp trung ương hay ở cấp cơ sở, đều phải tham gia học tập, thay phiên nhau đi học. Đối với những cán bộ mà trình độ văn hóa còn thấp thì nên tổ chức các lớp học dài ngày với các chương trình cơ bản, lên lớp tuần tự. Đối với những cán bộ có trình độ văn hóa cao hơn, tức là những cán bộ trung cấp, cao cấp đã qua học cơ bản thì ngoài việc học tập chính trị, nghiệp vụ, rất cần phải học thêm lý luận. Bởi vì, non kém lý luận là nguyên nhân dẫn đến chất lượng, hiệu quả công tác thấp, cán bộ không thể tự mình làm ra phương hướng chính trị, đề xuất chủ trương, biện pháp thực tế, hiệu quả; do đó, không thể trở thành người tổ chức và lãnh đạo giỏi, không thể cống hiến được nhiều cho Đảng, cho nhân dân. Hồ Chí Minh luôn căn dặn: học lý luận là phải đi sâu tìm hiểu, nắm chắc lý luận Mác - Lênin, đặc biệt là trau dồi phương pháp biện chứng duy vật, bởi vì nó là vũ khí sắc bén nhất, ích lợi nhất giúp người cán bộ nhìn nhận và giải quyết đúng đắn, hiệu quả mọi công việc. Có như vậy, lý luận mới thiết thực, có ích. Theo Người, chứng bệnh của lề lối làm việc kinh

nghiệm chủ nghĩa, giáo điều là do không hiểu đúng vai trò và ý nghĩa của lý luận đối với thực tiễn, dẫn đến sai lầm hoặc là coi thường lý luận, hoặc là quá nhấn mạnh lý luận dẫn đến tuyệt đối hóa lý luận, làm cho lý luận và thực tế không ăn khớp với nhau, nói một đằng, làm một nẻo. Cho nên, Người yêu cầu Đảng phải có biện pháp sửa chữa ngay những khuyết điểm của cán bộ, việc làm này ví như người ốm phải uống thuốc; lấy công tác huấn luyện, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ làm gốc.

Theo Người, chăm sóc, nuôi dạy cán bộ là việc làm hệ trọng, phải rất công phu, chu đáo, tỉ mỉ, cũng giống như người làm vườn chăm sóc, vun trồng những cây cối quý báu, “một nắng hai sương”, cần mẫn và tâm huyết mới có hoa thơm, quả ngọt. Vì vậy, Đảng phải biết coi trọng, giữ gìn cán bộ cũ và tích cực đào tạo, bồi dưỡng cán bộ mới, trọng dụng nhân tài, trọng dụng cán bộ. Có như vậy, cán bộ mới đem hết tâm huyết, tài năng để phục vụ cách mạng và cách mạng mới thành công. Cho nên, công việc trọng yếu và cần kíp mọi lúc của Đảng là đề xuất các chủ trương, chính sách phù hợp để đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng tốt đội ngũ cán bộ. Muốn vậy, Đảng phải hiểu biết cán bộ, đặc biệt từng người lãnh đạo của Đảng phải tự hiểu biết mình, nhận thức đúng cái hay, cái dở, cái tốt, cái xấu, mặt phải, mặt trái của chính mình, để từ đó hiểu biết cán bộ cấp dưới của mình, biết phát huy cái tốt, đồng thời có biện pháp khắc phục cái xấu của cán bộ cấp dưới. Hồ Chí Minh cho rằng, nếu người cán bộ lãnh đạo mắc phải chứng bệnh tự cao, tự đại, ưa người ta nịnh mình, chỉ thích nghe điều êm tai, thuận tai, thù ghét những người nói thật, hay phê bình mình thì không thể lãnh đạo cách mạng. Nếu người lãnh đạo cách mạng phạm vào những chứng bệnh nêu trên, cũng như mắt họ đã mang “cặp kính màu”, không bao giờ thấy rõ cái mặt thật của sự việc mà mình

trông thấy. Là người từng trải và am hiểu sâu sắc cán bộ, Hồ Chí Minh nhìn nhận và sử dụng cán bộ theo quan điểm biện chứng. Theo Người, vạn vật trong thế giới luôn đổi thay, biến hóa khôn lường cho nên tư tưởng của con người cũng phải thay đổi, biến hóa cho phù hợp. Nếu nhìn nhận, xem xét sự việc trong sự ngưng đọng, bất biến, cứng nhắc thì không thể đem lại “chìa khóa” để mở ra con đường nhận thức đúng bản chất sự vật, hiện tượng. Vì vậy, nhận xét và sử dụng cán bộ không nên dừng lại ở mặt vẻ ngoài, không nên chỉ xem xét một lúc, dựa vào một vài chi tiết mà phải xét đoán toàn diện trong tính tổng thể, nắm bắt toàn bộ công việc, sự diễn biến của nó ở từng khâu, từng bước trong cả quá trình. Theo Người, một số cán bộ có thể có khuyết điểm, sai lầm trước đây, nhưng nay họ đã tiến bộ, đã lập được thành tích, vì thế không thể nhìn họ bằng con mắt và tầm nhìn cũ. Cũng cần thấy rằng, có thể có cán bộ đến nay chưa bị sai lầm nhưng có thể ngày mai, trong những điều kiện, hoàn cảnh cụ thể, họ sẽ mắc phải sai lầm. Do vậy, nhìn nhận, xét đoán và sử dụng cán bộ phải đúng nguyên tắc: khách quan, toàn diện, cụ thể, lịch sử và phát triển; không nên thành kiến, quy kết, chụp mũ, gán ghép cho cán bộ những khuyết điểm trước đây mà họ đã mắc phải, hiện nay đã sửa chữa và trở thành cán bộ tốt. Nhận xét về cách tuyển dụng người, sử dụng cán bộ, Hồ Chí Minh đã chỉ ra rằng, một số cán bộ lãnh đạo vốn là tốt, nhưng khi có chức, có quyền, có tiền, có thế lực thì “lên mặt, ra oai”, hay thích dùng người bà con, thân quen, ruột thịt, coi họ là chỗ dựa vững chắc, tin cậy để giữ vững và củng cố “cái ghế của mình”. Vì vậy, những cán bộ lãnh đạo như thế thường chán ghét những người chính trực, trung thực, tìm cách loại bỏ họ bằng cách điều đi công tác, “luân chuyển cán bộ”, “cho nghỉ hưu non”... Việc làm

đó đã gây thiệt hại cho Đảng, hỏng công việc của Đảng, đồng thời hỏng cả uy tín của người lãnh đạo.

Để tuyển chọn được cán bộ, cất nhắc, đề bạt, bổ nhiệm đúng người, sắp xếp cán bộ đúng việc, tạo điều kiện để họ phát huy tốt sở trường, sở đoản, theo Hồ Chí Minh, phải căn cứ vào các tiêu chuẩn: chọn người có đức, có tài, tức là những người thực sự trung thành và hăng hái công việc; gắn bó mật thiết với nhân dân, hiểu biết nhân dân, là người đại diện cho lợi ích của nhân dân; khi thất bại không hoang mang, khi thắng lợi không kiêu ngạo, khi thi hành các nghị quyết, chỉ thị, mệnh lệnh thì gan góc không sợ khó khăn; luôn giữ vững kỷ luật của Đảng. Những tiêu chuẩn nêu trên giúp cho cán bộ lãnh đạo thật sự khách quan, công bằng, chí công vô tư, không thành kiến, nhờ đó mà sử dụng đúng cán bộ, không để sót, để nhầm, bỏ rơi và lãng phí cán bộ. Việc làm đó của người cán bộ lãnh đạo các cấp là tấm gương sáng để cán bộ và quần chúng học tập, tin tưởng, noi theo và làm theo.

Trong sử dụng cán bộ, Hồ Chí Minh cho rằng, phải có gan cất nhắc cán bộ, cất nhắc đúng lúc, đúng người, đúng việc thì làm cho cán bộ thêm hăng hái, tin tưởng, toàn tâm, toàn ý phục vụ cách mạng, mọi công việc theo đó nhất định “đi đến nơi đến chốn”, đạt hiệu quả tốt. Nếu chậm trễ, cất nhắc không đúng người, không đúng việc, tính sai nước cờ, bỏ lỡ thời cơ thì người cán bộ sau này dù có được cất nhắc, sử dụng, song tính tích cực ở họ đã vơi, bầu nhiệt huyết không còn nóng, việc vẫn đấy nhưng chất lượng, hiệu quả không cao. Nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang mà cất nhắc, dùng người không đúng tâm, trái với nhân tâm thì mọi người không tin, không phục, chỗ này xì xào, chỗ kia bàn tán, dư luận không hay, điều đó gây bất bình, thậm chí mất đoàn kết trong tổ chức đảng, trong tập thể quần chúng. Làm như thế là có

tội với Đảng, với nhân dân, là triệt tiêu động lực phát triển của cán bộ, là đổ “gáo nước lạnh vào phong trào”.

Chúng ta đều biết rằng, phẩm chất và năng lực của con người, đức và tài của cán bộ không phải tự nhiên có được, mà phần lớn là do chăm chỉ học tập, khổ công rèn luyện mới nên, nếu lãnh đạo khéo thì phẩm chất và năng lực của cán bộ phát triển, tài nhỏ có thể hóa ra to, nếu lãnh đạo không khéo thì phẩm chất và năng lực bị thui chột, tài to cũng hóa ra tài nhỏ. Vì vậy, đã tin dùng người thì khi quyết định rồi, cứ thả cho họ làm, tạo mọi điều kiện để họ cả gan lo toan, gánh vác công việc. Nếu không tin cán bộ hoặc nửa tin nửa ngờ mà vẫn giao việc cho họ thì kết quả là giao việc rồi mà vẫn phân vân, vẫn phải nhúng tay vào việc, điều đó gây rối bận cho mình, đồng thời gây hoang mang cho cán bộ, làm họ buồn rầu, chán nản; cho nên bất luận là công việc gì, dù to hay nhỏ, dù dễ hay khó, khi muốn giao cho cán bộ cấp dưới thì nhất thiết phải bàn kỹ với họ, nếu họ gánh vác không nổi vì quá sức thì không nên trao công việc đó cho họ, còn nếu đã quyết trao công việc cho họ thì cần phải chỉ đạo rõ ràng, giúp đỡ chu đáo, tỉ mỉ; phải xem thành công cũng như thất bại từ việc làm của cán bộ được giao nhiệm vụ cũng chính là thành công, thất bại của chính mình. Việc làm đó không chỉ nói lên thái độ, trách nhiệm của người làm lãnh đạo đối với cán bộ mà còn thể hiện rõ lòng yêu thương, tình nhân ái của người lãnh đạo đối với cán bộ. Theo Hồ Chí Minh, thương yêu cán bộ không phải là vỗ về, nuông chiều, “dĩ hòa vi quý”, bao che cho cán bộ làm liều mà là giúp đỡ để cán bộ làm đúng, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Khi họ đạt thành tích, có chiến công thì động viên, khích lệ, cổ vũ, vun đắp nâng cao chí khí, tăng thêm tinh thần để họ tiến lên; khi họ mắc khuyết điểm, suy sụp tinh thần thì giúp họ sửa ngay, không làm cho họ hoang mang, sợ sệt, thoái chí. Vì vậy,

người lãnh đạo phải giúp cán bộ bằng cái tâm, đúng cái tâm, không vì sai lầm, khuyết điểm mà đã vội “bé xé ra to”, cảnh cáo, khai trừ... Những việc làm như thế là không nên, thậm chí là thủ tiêu động lực của cán bộ, gây thiệt hại cho Đảng, cho cách mạng.

Một trong những tác hại khôn lường, làm xói mòn phẩm chất, nhân cách, đạo đức, hạ thấp thanh danh, uy tín của cán bộ lãnh đạo là căn bệnh trầm kha “chủ nghĩa cá nhân”. Hồ Chí Minh viết: “Chủ nghĩa cá nhân là như một thứ vi trùng rất độc, do nó mà sinh ra các thứ bệnh rất nguy hiểm”. Nếu người lãnh đạo rơi vào chủ nghĩa cá nhân, mắc các chứng bệnh như tham lam, lười biếng, kiêu ngạo, hiếu danh, địa phương chủ nghĩa..., thì cực kỳ nguy hiểm. Vì vậy, kẻ thù của người lãnh đạo là chủ nghĩa cá nhân, một loại kẻ thù khó chống vì nó ẩn nấp ngay trong con người cán bộ, đảng viên, nó có thể xuất hiện bất cứ lúc nào. Nếu người lãnh đạo trung kiên, ngay thẳng, lòng dạ sáng trong, trọn đời vì dân vì nước, lấy lẽ sống “mình vì mọi người, mọi người vì mình” thì rất khó nhiễm vi trùng độc “chủ nghĩa cá nhân”. Nếu người lãnh đạo làm việc gì cũng chỉ nghĩ đến lợi ích của riêng mình, thu vén cho cá nhân, không lo mình vì mọi người mà chỉ muốn mọi người vì mình, thì lúc đó, người lãnh đạo đã bị nhiễm rất nặng bệnh chủ nghĩa cá nhân dẫn đến tụt dốc, thoái hóa, biến chất. Vì thế, chống chủ nghĩa cá nhân là công việc hệ trọng đối với người cán bộ lãnh đạo cách mạng, là trách nhiệm của toàn Đảng và toàn dân. Một trong những nguyên nhân làm giảm sút hiệu lực lãnh đạo của Đảng, làm mất niềm tin của mọi người, của quần chúng nhân dân đối với người lãnh đạo là ở chỗ: uy tín và danh dự đảng viên của người lãnh đạo không còn, nhất là khi người lãnh đạo là người đã suy thoái đạo đức, mắc tội bất lương, bất chính, nhưng vẫn nhân danh Đảng, đại diện cho Đảng, lãnh đạo quần chúng, giáo dục đạo

đức cho mọi người. Vì vậy, để phòng tránh bệnh chủ nghĩa cá nhân, giữ vững danh hiệu cao quý “người đảng viên cộng sản”, mỗi cán bộ chúng ta phải thường xuyên thật thà tự kiểm điểm một cách nghiêm túc, đồng thời phải mạnh dạn nhận xét, phê bình đồng chí, đồng đội, kể cả cán bộ cấp trên một cách trung thực, thẳng thắn, trên tinh thần đoàn kết thương yêu lẫn nhau vì lợi ích của Đảng, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Sự gương mẫu về tư tưởng, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ trì các cấp có tác dụng, ý nghĩa đặc biệt to lớn trong việc sửa đổi lối làm việc ở cơ quan, đơn vị, nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng, danh dự và uy tín của người đảng viên.

bản của mọi cuộc cách mạng, đặc biệt trong sự nghiệp giải phóng dân tộc * và xây dựng chủ nghĩa xã hội. Công tác cán bộ là biểu hiện * *

Lúc này đây, mỗi cán bộ, đảng viên cần đọc kỹ và suy ngẫm về từng điều Chủ tịch Hồ Chí Minh viết trong *Sửa đổi lối làm việc*, lấy đó để soi mình, tự kiểm điểm, nhận ra điều tốt để phát huy, phát hiện khuyết điểm để tìm cách khắc phục. Làm được như thế tức là đọc chữ, hiểu được ý nghĩa, chắc chắn mọi việc sẽ được chỉnh đốn, sẽ tốt đẹp hơn. Trong bối cảnh hiện thời, nghiên cứu, đọc, hiểu và làm theo những điều căn dặn của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong *Sửa đổi lối làm việc* cũng là một biện pháp tích cực để đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân, thực hiện cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”, nhờ đó mà định hướng và điều chỉnh thái độ, hành vi cho phù hợp, làm cho tư cách đạo đức người lãnh đạo trong sáng, tránh được “bóng tối” - những sai lầm trong nhận thức và hành động có thể xảy ra.

60 năm đã trôi qua, kể từ ngày Hồ Chí Minh viết tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* ở giữa rừng đại ngàn Chiến khu Việt Bắc, đất

nước, con người, cách mạng với bao sự kiện đã đổi thay, thực tiễn sinh động đã và đang đặt ra những yêu cầu đổi mới về xây dựng, chỉnh đốn Đảng, chúng ta càng thấm thía sâu sắc giá trị và ý nghĩa hiện thực của tác phẩm. Vì lẽ đó, mỗi cán bộ, đảng viên nên dành thời giờ, thu xếp công việc để nghiên cứu, học tập tư tưởng Hồ Chí Minh nói chung, tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* của Người nói riêng một cách nghiêm túc. Đó cũng là thái độ và trách nhiệm của mỗi người đối với việc thực hiện cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh” do Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương Đảng ta vừa phát động, cả xã hội ta đang quan tâm, nhiệt tình hưởng ứng.

CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG TÁC PHẨM "SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC" CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH

TS. LƯU VĂN AN*

Cán bộ là nhân tố cơ bản của mọi cuộc cách mạng, đặc biệt trong sự nghiệp giải phóng dân tộc và xây dựng chủ nghĩa xã hội. Công tác cán bộ là biểu hiện trình độ tổ chức xã hội và năng lực lãnh đạo của một chính đảng. Nhận thức rõ công tác cán bộ giữ vai trò quyết định đến việc thực hiện các mục tiêu cách mạng, chủ nghĩa Mác - Lênin đã đặt nền móng cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ của giai cấp vô sản. Theo C. Mác, muốn thực hiện tư tưởng thì cần có những người sử dụng lực lượng thực tiễn. Kế thừa và phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác, V.I. Lênin rất coi trọng việc xây dựng đội ngũ những nhà chính trị chuyên nghiệp của đảng cách mạng. Ông chỉ rõ: "Trong lịch sử chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị nếu nó không đào tạo ra được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiên phong có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào cách mạng"¹. Nhận thức sâu sắc những quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về công

* Trưởng khoa Chính trị học, Học viện Báo chí và Tuyên truyền.

1. V.I. Lênin: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, t.4, tr. 473.

tác cán bộ, trong toàn bộ cuộc đời hoạt động cách mạng của mình, Chủ tịch Hồ Chí Minh thường xuyên quan tâm đến vấn đề cán bộ. Coi cán bộ là “cái gốc của mọi công việc”, huấn luyện cán bộ là “công việc gốc của Đảng”, Người chỉ rõ: “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”.

Công tác cán bộ được Chủ tịch Hồ Chí Minh đề cập đến trong nhiều tác phẩm, trong đó, *Sửa đổi lối làm việc* là tác phẩm tiêu biểu nhất. Năm 1947, mặc dù trong hoàn cảnh cuộc kháng chiến chống Pháp đang trong giai đoạn khó khăn, công việc cách mạng rất bận rộn, cuộc sống vật chất gian khổ, thiếu thốn, nhưng Người vẫn tập trung cao độ trí tuệ, thời gian để viết tác phẩm này. Đây là một trong số ít tác phẩm Bác viết dài, thể hiện tầm quan trọng đặc biệt của vấn đề, đồng thời thể hiện sự lo lắng của Người về chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ. Trong tác phẩm, Người đã trình bày một cách hệ thống, khoa học trên cơ sở chủ nghĩa Mác - Lênin, phân tích cụ thể, giảng giải chi tiết những vấn đề cơ bản nhất của công tác cán bộ: từ tầm quan trọng của cán bộ, tiêu chuẩn, tư cách của người cán bộ, thói hư, tật xấu cán bộ hay mắc phải và biện pháp sửa chữa, đến những công việc cụ thể, giúp cho mọi cán bộ từ cấp cao đến cấp thấp đều hiểu rõ công việc cụ thể hàng ngày và trách nhiệm, nghĩa vụ của mình trong sự nghiệp cách mạng.

Theo *Từ điển tiếng Việt*, cán bộ là người làm công tác nghiệp vụ chuyên môn trong cơ quan nhà nước, đoàn thể; người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức, phân biệt với người không có chức vụ. Theo cách hiểu thông thường, cán bộ là những người thoát ly, làm việc trong các tổ chức thuộc hệ thống chính trị (Đảng, Nhà nước, các đoàn thể nhân dân). Hồ Chí Minh giải thích một cách giản dị, dễ hiểu: “Cán bộ là những người đem chính sách

của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng 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”.

Trong Phần IV: “Vấn đề cán bộ”, sau khi nói về “huấn luyện cán bộ”, “dạy cán bộ và dùng cán bộ”, “lựa chọn cán bộ”, “cách đối với cán bộ”, Hồ Chí Minh đề cập đến “mấy điểm lớn trong chính sách cán bộ”. Người đã phân tích, chỉ rõ sự cần thiết phải quan tâm, giúp đỡ cán bộ trong công tác để họ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Sử dụng cán bộ là công việc phức tạp, tinh tế, đòi hỏi phải nâng lên tầm nghệ thuật - nghệ thuật dùng người. Đó là hệ thống những công việc có quan hệ biện chứng với nhau: hiểu biết và đánh giá đúng cán bộ, khéo dùng cán bộ, cất nhắc, đề bạt cán bộ, yêu thương cán bộ, kiểm tra, giúp đỡ cán bộ, phê bình cán bộ...

1. Hiểu biết và đánh giá đúng cán bộ

Hiểu biết và đánh giá đúng cán bộ là căn cứ quan trọng để việc sử dụng cán bộ đạt được hiệu quả. Hiểu rõ cán bộ là biết được những “sở trường”, “sở đoản” của họ, căn cứ vào tiêu chuẩn mà sắp xếp, đề bạt hay kỷ luật họ. Hồ Chí Minh yêu cầu cán bộ phải có đầy đủ những phẩm chất: đạo đức cách mạng; lòng trung thành; có mối liên hệ mật thiết với nhân dân; có năng lực triển khai thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước; luôn luôn học tập để nâng cao trình độ lý luận chính trị và trình độ tổng kết thực tiễn; phong cách công tác dân chủ... Dựa vào những phẩm chất này mà cán bộ lãnh đạo cấp trên nhận xét, đánh giá cán bộ cấp dưới.

Hồ Chí Minh cho rằng, con người ta nếu không tự biết mình thì khó mà biết người khác, muốn biết đúng sự phải trái ở người ta thì trước hết phải biết đúng sự phải trái của mình. Cán bộ, đảng viên cũng vậy, trước hết cần nhận rõ và cố gắng sửa chữa những

khuyết điểm của mình. Người chỉ rõ bốn căn bệnh của cán bộ mà trên thực tế rất có hại cho việc đánh giá cán bộ, đó là: tự cao tự đại; ưa người khác nịnh mình; do lòng yêu, ghét của mình mà đối với người; đem một cái khuôn khổ nhất định, chật hẹp mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau. Nếu ai phạm một trong bốn bệnh đó thì cũng như “mắt đã mang kính có màu”, không bao giờ thấu rõ cái mặt thật của những cái mình trông. Hồ Chí Minh khuyên cán bộ khi nhìn người phải trên cơ sở khách quan, toàn diện, trong trạng thái phát triển. Có những người trước đây có sai lầm, nhưng không có nghĩa là họ sai lầm mãi mãi. Nếu họ có từ tưởng cầu thị, ham học hỏi, cố gắng sửa chữa khuyết điểm thì tiến bộ nhanh, sẽ đạt nhiều thành tích. Cần phải khuyến khích, động viên những người đó. Ngược lại, có cán bộ đến nay chưa sai lầm nhưng chưa chắc sau này không phạm sai lầm. Trong đánh giá 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 xét toàn diện, trong cả quá trình công tác. Người phân biệt rõ hai hạng người đối lập nhau: một là, những người hay khoe công việc, hay a dua, tìm việc nhỏ mà làm, trước mặt thì theo mệnh lệnh, sau lưng thì trái mệnh lệnh, hay công kích người khác, hay tự tăng bốc mình, những người như thế, tuy họ làm được việc, cũng không phải cán bộ tốt; hai là, những người cứ cắm đầu làm việc, không ham khoe khoang, ăn nói ngay thẳng, không che giấu khuyết điểm của mình, không ham việc dễ, tránh việc khó, bao giờ cũng kiên quyết làm theo mệnh lệnh của Đảng. Đó mới thực sự là cán bộ cách mạng. Tóm lại, khi nhận xét, đánh giá cán bộ phải có quan điểm biện chứng, xuất phát từ hoàn cảnh lịch sử cụ thể, có thái độ công bằng, xem xét từ nhiều phương diện, từ đó mới biết ưu điểm, khuyết điểm của họ.

2. Khéo dùng cán bộ

Theo Hồ Chí Minh, “khéo dùng cán bộ” là phải làm cho mọi cán bộ có năng lực, sở trường, trình độ, hoàn cảnh khác nhau đều có khả năng cống hiến được nhiều nhất cho sự nghiệp cách mạng. Người chỉ rõ: nhiều người hay mắc những chứng bệnh: ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn; ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình; ham dùng những người hợp với mình. Hậu quả là, khi những người kia làm bậy, làm sai, mình cũng cứ bao dung, che chở, khiến cho họ càng ngày càng hư hỏng. Lại tìm cách trừ úm, trả thù những người chính trực. Làm như vậy, làm hại đến công việc chung, đến uy tín của Đảng. Trong sử dụng cán bộ, người lãnh đạo tránh được những chứng bệnh trên mới trở nên công tâm, chính trực, mới phát hiện, bồi dưỡng và đào tạo cho cách mạng những cán bộ có đức, có tài.

Vậy phải sử dụng cán bộ như thế nào cho đúng? Hồ Chí Minh chỉ dẫn: 1) Phải độ lượng; 2) Phải có tinh thần rộng rãi, bao dung, vị tha; 3) Phải kiên trì giúp đỡ; 4) Phải tỉnh táo, sáng suốt; 5) Phải vui vẻ, thân mật. Có như thế cán bộ mới tin tưởng vào cấp trên, yên tâm làm việc, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Nếu cán bộ hoang mang, sợ hãi, không yên tâm công tác, chắc chắn họ không hết lòng, hết sức với công việc, không thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

Để cán bộ làm việc vui vẻ, nhiệt tình, hăng hái, cần phải làm tốt những việc sau:

- Khiến cho cán bộ cả gan nói, cả gan đề ra ý kiến. Thực chất đây là thực hiện dân chủ trong Đảng và trong các cơ quan nhà nước. Người lãnh đạo cần có biện pháp động viên, khích lệ cán bộ trình bày thẳng thắn ý kiến, kể cả phê phán mình. Thông qua đó, mọi vấn đề nảy sinh được giải quyết ổn thoả, nhiều sáng kiến mới nảy sinh, tập thể mới đoàn kết và phát triển.

- Khiến cho cán bộ có gan phụ trách, có gan làm việc. Năng lực của cán bộ phần lớn do công tác, do tập luyện mà có, nhưng lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hoá ra tài to, lãnh đạo không khéo, tài to cũng hoá ra tài nhỏ. Khi giao công tác cho cán bộ cần phải chỉ đạo rõ ràng, sắp đặt đầy đủ. Vạch rõ những điểm chính và những khó khăn có thể xảy ra. Trao việc cho họ rồi phải hoàn toàn tin họ, nếu không tin họ, việc gì cũng nhúng tay vào, kết quả thành bao biện. Phải đào tạo cán bộ toàn tâm toàn ý với công việc và dám chịu trách nhiệm về việc làm của mình. Cần động viên khích lệ kịp thời khi họ có thành tích, và cần góp ý, phê bình trên tinh thần xây dựng khi họ mắc khuyết điểm.

- Không nên tự tôn, tự đại, mà phải nghe, phải hỏi ý kiến của cấp dưới. Nếu ý kiến của cấp dưới đúng, phải nghe theo, nếu không đúng, phải có thái độ thân thiết, giải thích cho họ hiểu, không nên đổ trách, giễu cợt họ. Nếu họ phê bình ta, ta phải vui vẻ thừa nhận. Nếu cán bộ không yên tâm làm việc, ta phải xét sự lãnh đạo của mình để thuyết phục và khuyên họ cố gắng, nếu công việc không phù hợp với năng lực, phải tìm công việc thích hợp hơn cho họ làm. Phải bố trí, sắp xếp từng vị trí trong bộ máy để mỗi cá nhân trong đó là một bộ phận không thể tách rời của tập thể.

3. Mạnh dạn đề bạt cán bộ

Đề bạt, cất nhắc cán bộ là khâu trọng yếu của công tác cán bộ. Đó là sự khẳng định, ghi nhận năng lực, sự cống hiến của từng người, đồng thời động viên, khích lệ những người xung quanh, tạo động lực cho họ phấn đấu vươn lên trong công tác. Nếu người tài năng, đức độ mà không được đề bạt sẽ bị thui chột tài năng vì “không có đất để dụng võ”. Cất nhắc cán bộ phải đúng đắn, khách quan, phù hợp với khả năng của họ. Nếu vì lòng yêu ghét, vì thân

thích, nề nang, nhất định không ai phục, mà gây nên “lôi thôi trong Đảng”, như thế có tội với Đảng, với đồng bào. Trước khi cất nhắc cán bộ, phải nhận xét rõ ràng, phải xem xét quá trình công tác, xét cách sinh hoạt, xét uy tín của họ trong tập thể. Phải biết ưu điểm và cả khuyết điểm của họ. Cán bộ được đề bạt, cất nhắc là do năng lực của họ chứ không phải do thân quen với mình, do công việc cần đến họ chứ không phải vì họ là người của mình nên bố trí, sắp xếp. Hiểu rõ cán bộ mới có thể đề bạt cán bộ một cách chính xác.

4. Yêu thương cán bộ

Yêu thương cán bộ là giúp họ học tập thêm, tiến bộ thêm, là giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn trong sinh hoạt, ngày thường thì điều kiện dễ chịu, khi đau ốm được chăm nom, gia đình họ khỏi khốn quẫn... Luôn luôn chú ý đến công tác của họ, kiểm thảo họ. Hễ thấy khuyết điểm thì giúp cho họ sửa chữa ngay, để vun trồng cái thói có gan phụ trách, cả gan làm việc của họ. Đồng thời, phải nêu rõ những ưu điểm, thành công của họ. Nhưng cần nói rõ để họ hiểu rằng, năng lực của mỗi người đều có giới hạn, tuy có thành công cũng chớ kiêu căng, kiêu ngạo là bước đầu của thất bại. Yêu thương cán bộ phải trên tinh thần đồng chí, đồng viên, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ, cùng hoàn thành công việc mà Đảng và nhân dân giao cho.

5. Kiểm tra, giúp đỡ cán bộ

Kiểm tra là công việc quan trọng trong công tác cán bộ. Kiểm tra để xem xét công tác, học tập, giúp đỡ người tiến bộ ít, khen ngợi người tiến bộ nhiều, giúp cán bộ rút kinh nghiệm, sửa chữa khuyết điểm, phát huy ưu điểm. Theo Hồ Chí Minh: “Có kiểm tra mới huy

động được tinh thần tích cực và lực lượng to tát của nhân dân, mới biết rõ năng lực và khuyết điểm của cán bộ, mới sửa chữa và giúp đỡ kịp thời”. Kiểm tra phải tiến hành thường xuyên, phải phối hợp chặt chẽ “từ trên xuống” và “từ dưới lên”, phải dựa vào lực lượng quần chúng nhân dân, “để cho dân chúng phê bình cán bộ, dựa theo ý kiến của họ mà cất nhắc cán bộ”.

Mục đích của kiểm tra là để giúp đỡ cán bộ. Giúp đỡ cán bộ không chỉ để cho họ sửa chữa khuyết điểm, mà để họ có đủ điều kiện sinh sống và làm việc, giúp họ giải quyết những khó khăn hàng ngày.

6. Phê bình cán bộ

Hồ Chí Minh chỉ rõ: đã làm việc thì ai cũng có sai lầm. Chúng ta không sợ có sai lầm và khuyết điểm, chỉ sợ không chịu cố gắng sửa chữa sai lầm và khuyết điểm. Và càng sợ những người lãnh đạo không biết tìm cách đúng để giúp cán bộ sửa chữa sai lầm và khuyết điểm. Đối với những người bị sai lầm, ta quyết không nên hiểu rằng họ muốn như thế mà công kích họ. Thực ra, trong sai lầm của họ cũng có một phần sai lầm của cán bộ cấp trên. Vì vậy, phải giúp họ tìm ra nguyên nhân sai lầm và tác hại của sai lầm đến công việc chung. Quan trọng nhất là giúp họ cách thức sửa chữa sai lầm. Muốn họ thành tâm sửa chữa, phải phân tích, giải thích rõ ràng để họ tự nhận rõ sai lầm của mình và vui lòng sửa chữa. Tuy nhiên, mắc lỗi thì phải chịu kỷ luật của tổ chức, hình thức kỷ luật phải công khai, minh bạch, đúng người đúng lỗi. Nếu không thi hành kỷ luật thì sẽ mất cả kỷ cương, nền nếp của tổ chức, sẽ mở đường cho bọn cố ý phá hoại.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ là một bộ phận quan trọng hợp thành của tư tưởng Hồ Chí Minh, là kết quả của sự vận

dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin vào điều kiện hoàn cảnh cụ thể của cách mạng Việt Nam. Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta luôn quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, nhờ đó đã giải quyết một cách căn bản, sâu sắc và toàn diện công tác cán bộ, góp phần quan trọng vào sự nghiệp đấu tranh giành độc lập dân tộc và xây dựng chủ nghĩa xã hội. Trong giai đoạn hiện nay, trước yêu cầu đòi hỏi của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, chủ động hội nhập quốc tế, việc nghiên cứu và quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ không chỉ có ý nghĩa lý luận, mà còn có ý nghĩa thực tiễn to lớn. Đảng ta xác định: cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, là khâu then chốt của công tác xây dựng Đảng; giáo dục, đào tạo, rèn luyện và đổi mới công tác cán bộ cho phù hợp với tình hình, nhiệm vụ mới là công việc quan trọng của Đảng. Công cuộc đổi mới đất nước, thực hiện mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh” phụ thuộc chủ yếu vào chất lượng đội ngũ cán bộ. Chính vì vậy, về phương hướng công tác cán bộ trong thời gian tới, Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ X chỉ rõ: “Xây dựng đội ngũ cán bộ đồng bộ, có cơ cấu hợp lý, chất lượng tốt, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo kế tiếp vững vàng. Có cơ chế, chính sách bảo đảm phát hiện, đánh giá, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng người có đức, có tài, dù là đảng viên hay người ngoài Đảng”¹. Đây là sự kế thừa, phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, đồng thời khẳng định sự nhất quán coi cán bộ là “cái gốc của mọi công việc” của Đảng ta.

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr.51.

TÁC PHẨM "SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC" VÀ MỘT SỐ SUY NGHĨ VỀ CÔNG TÁC VĂN PHÒNG HIỆN NAY

NGUYỄN CÔNG DŨNG*

Văn phòng là cơ quan giúp việc và tham mưu tổng hợp cho bộ máy chính quyền từ trung ương đến địa phương, có vị trí, vai trò hết sức quan trọng trong sự nghiệp cách mạng. Văn phòng là người cận kề với lãnh đạo, tiếp nhận những thông tin để tham mưu trực tiếp cho lãnh đạo, được lãnh đạo ủy quyền giải quyết một số công việc khác. Nhiều quyết định đúng hay sai của lãnh đạo có liên quan chặt chẽ đến vai trò tham mưu, giúp việc của văn phòng.

Chính vì vậy, sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm tới việc xây dựng bộ máy hành chính hoạt động hiệu quả, trong đó có bộ máy làm công tác văn phòng. Năm 1947, trong bối cảnh chính quyền cách mạng đang ở vào tình thế dầu sôi lửa bỏng, rất nhiều khó khăn do thù trong, giặc ngoài, Chủ tịch Hồ Chí Minh vẫn viết tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* để chỉnh đốn, khắc phục một số "bệnh" của chính quyền cách mạng non trẻ. Tác phẩm đã trở thành di sản vô cùng quý giá đối với chúng ta ngày hôm nay.

* Quyền Chánh Văn phòng Báo Điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam.

Đặc biệt, nhiều vấn đề đặt ra về “lối làm việc” vẫn còn nguyên tính thời sự với những người làm công tác văn phòng. Trong bài viết này, xin được trao đổi ba vấn đề sau:

1. Những người làm công tác văn phòng phải hiểu biết sâu sắc chức trách, nhiệm vụ, vị trí, vai trò của mình trong nhiệm vụ chung của cơ quan, đơn vị

Trong *Sửa đổi lối làm việc*, Chủ tịch Hồ Chí Minh viết: “Lý luận là đem *thực tế* trong lịch sử, trong kinh nghiệm, trong các cuộc tranh đấu, xem xét, so sánh thật kỹ lưỡng rõ ràng, làm thành kết luận. Rồi lại đem nó chứng minh với thực tế. Đó là lý luận chân chính. Vì kém lý luận, cho nên gặp mọi việc không biết xem xét cho rõ, cân nhắc cho đúng, xử trí cho khéo. Không biết nhận rõ điều kiện hoàn cảnh khách quan, ý mình nghĩ thế nào làm thế ấy. Kết quả thường thất bại”. Soi vào thực tế hiện nay, đội ngũ làm công tác văn phòng còn một bộ phận hạn chế, non yếu về lý luận, thậm chí chưa qua đào tạo chuyên môn về công tác văn phòng dẫn đến nhận thức về chức trách, nhiệm vụ, vị trí, vai trò của chính bộ phận mình, bản thân mình chưa rõ ràng. Vì thế, việc hoàn thành nhiệm vụ có lúc còn chưa cao, chưa đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ đặt ra ngày càng cao. Dưới góc độ khác, cũng có nhiều ý kiến cho rằng: đa số cán bộ văn phòng là những người năng động, sáng tạo, nhiệt tình trách nhiệm cao. Nhưng cũng còn nhiều cán bộ kinh nghiệm hoạt động thực tiễn hạn chế, tính tổng hợp, tính khái quát, tính sâu sát, tỉ mỉ trong công việc, phương pháp ứng xử... chưa ngang tầm với đòi hỏi của thực tiễn, như Cố Thủ tướng Phạm Văn Đồng trước đây đã thẳng thắn chỉ rõ: nhiệt tình cộng với dốt nát thì sẽ thành đại phá hoại. Trong quá khứ, chúng ta đã có quá nhiều bài học về những quyết định quan trọng mang đầy tâm

huyết, nhiệt thành nhưng thiếu tính khoa học nên đã phải trả giá rất đắt. Trong thế giới đang biến đổi nhanh chóng, phức tạp do tác động của cuộc cách mạng khoa học - công nghệ và tình hình chính trị, kinh tế đa dạng, phức tạp hiện nay, vấn đề xây dựng phong cách làm việc có tính khoa học càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Tại Hội nghị công tác văn phòng toàn quốc mới đây, Phó Thủ tướng Thường trực Nguyễn Sinh Hùng cũng đã chỉ rõ: "Cần làm rõ thêm chức năng, nhiệm vụ của hệ thống văn phòng - cơ quan tham mưu của Trung ương và địa phương. Cải cách hành chính phải được bắt đầu từ đây, để Chính phủ gần dân hơn". Trong công tác văn phòng, vẫn còn có người quan niệm đơn giản như câu của miệng dân gian: văn phòng là cơ quan "bưng, bê, kê, dọn", nhưng thực tế, công việc của người làm văn phòng không đơn giản như vậy. Cần nhận thức văn phòng vừa giúp việc, vừa tham mưu, vừa đôn đốc, kiểm tra, giúp cho hệ thống hành chính hoàn thành tốt nhiệm vụ được Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó.

Những người làm công tác văn phòng phải hiểu biết sâu sắc chức trách, nhiệm vụ, vị trí, vai trò của mình trong nhiệm vụ chung của cơ quan, đơn vị. Hệ thống văn phòng từ trung ương đến địa phương cần sớm hoàn thiện quy chế, quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và các mối quan hệ công tác, tránh tình trạng chồng chéo theo kiểu "nhiều sãi không ai đóng cửa chùa"...

2. Hệ thống văn phòng phải đi đầu trong cải cách hành chính, khắc phục một số "bệnh" thường mắc phải

Trong điều kiện Đảng cầm quyền, hoạt động lãnh đạo thường được thông qua nhiều khâu, nhiều tổ chức với những cơ chế làm việc đa dạng, phức tạp nên dễ sinh ra nhiều "bệnh" của bộ máy hành chính. Trong *Sửa đổi lối làm việc*, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã

liệt kê không sót loại bệnh nào mà cán bộ, đảng viên có thể mắc phải. Trong đó, có rất nhiều “bệnh” mà đội ngũ làm công tác văn phòng thường mắc phải như: bệnh “hình thức”, bệnh “hữu danh vô thực”, bệnh hứa suông, gây mất uy tín của Đảng, Nhà nước, làm giảm sút lòng tin của nhân dân và tạo sơ hở cho các phần tử xấu lợi dụng. Thực tế, người làm văn phòng gắn với thủ trưởng nhất, điều phối mọi công việc của chính quyền cho nên phải có tác phong khoa học, tránh làm việc đại khái, hình thức. Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: “Cần phải óc nghĩ, mắt trông, tai nghe, chân đi, miệng nói, tay làm. Chứ không phải chỉ nói suông, chỉ ngồi viết mệnh lệnh... Phải thật thà nhúng tay vào việc”. Tuy nhiên, sự cụ thể, tỉ mỉ, chu đáo của người làm công tác văn phòng không đồng nhất với tính chất sự vụ, vụn vặt mà còn phải có tầm nhìn chiến lược trong mỗi công việc cụ thể. Cần xây dựng lối làm việc có tầm nhìn xa, có thói quen dự báo tình hình. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã phê phán gay gắt những cán bộ mắc bệnh “cận thị”, không biết lo tính những kế hoạch hành động then chốt, lâu dài mà chỉ biết chạy theo công việc sự vụ trước mắt. Cần tôn trọng và làm việc theo chức trách, chế độ công tác, chương trình, kế hoạch đã đề ra, tránh lối làm việc ngẫu hứng, tùy tiện.

Cùng với việc xây dựng tác phong khoa học, chống bệnh hình thức, cán bộ văn phòng cần chú ý khắc phục một số “bệnh” khác đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh đề cập trong *Sửa đổi lối làm việc*. Cả sáu phần của tác phẩm đều nêu những khuyết điểm của cán bộ, đảng viên, tập trung nhất là ở phần I, III và VI, Người chỉ rõ ba khuyết điểm lớn: khuyết điểm về tư tưởng là bệnh chủ quan, khuyết điểm về quan hệ trong Đảng với ngoài Đảng là bệnh hẹp hòi, khuyết điểm về cách nói và cách viết là bệnh ba hoa. Bệnh “ba hoa” là một thứ bệnh rất gắn với công tác văn phòng. Thực tế cho thấy, nghề làm công tác văn phòng gắn với việc chuẩn bị các

chương trình, kế hoạch, văn bản, báo cáo, bài phát biểu... cho cấp trên. Nếu không chú ý, sẽ rất dễ sa vào “bệnh ba hoa”. Về bệnh ba hoa, Chủ tịch Hồ Chí Minh giải thích nguồn gốc là do học chữ Hán, chữ Pháp trước đây lâu dài. Từ đó, cách nói và cách viết mắc bệnh hay nói chữ, khó hiểu, nên dân không hiểu, không nắm được đường lối, chủ trương của Đảng. Người làm văn phòng mà nói, viết “ba hoa” thì không những quần chúng nhân dân không hiểu, không tin mà chính thủ trưởng cấp trên cũng khó điều hành, tổ chức công việc cho hiệu quả. Bác căn dặn: “Nhiều anh em hay viết dài. Viết dòng này qua dòng khác, trang này qua trang khác. Nhưng không có ích cho người xem. Chỉ làm tốn giấy tốn mực, mất công người xem. Khác nào vãi bèo bỏ mọt lử, đã thối lại dài”.

Ngoài ra, người làm công tác văn phòng cũng phải chú ý chống chủ nghĩa cá nhân. Vì chủ nghĩa cá nhân rất độc hại, nó sinh ra các thứ bệnh rất nguy hiểm: tham lam, lừa biếng, kiêu ngạo, hiếu danh, vô kỷ luật, hẹp hòi, cục bộ địa phương, “óc lãnh tụ”. Làm công tác văn phòng được gần các đồng chí lãnh đạo, các cơ quan quan trọng, nếu không chống chủ nghĩa cá nhân sẽ là mảnh đất tốt cho nhiều nấm độc nói trên phát triển. Văn phòng phải thể hiện sự gương mẫu đi đầu trong cải cách hành chính nhằm không ngừng nâng cao hiệu quả, hiệu lực quản lý, điều hành của cơ quan nhà nước. Xây dựng và cải tiến lề lối làm việc khoa học, giải quyết nhanh, đúng, trúng, hiệu quả các công việc.

3. Nâng cao tính chuyên nghiệp của đội ngũ làm công tác văn phòng

Trong *Sửa đổi lối làm việc*, tuy Bác không đề cập trực tiếp đến vấn đề này nhưng Người đã đặt ra nhiều vấn đề đáng suy nghĩ đối với đội ngũ làm công tác văn phòng. Tính chuyên nghiệp mà chúng ta có thể học tập ở đây là qua chính những điều mà Người chỉnh

đốn, mong muốn ở bộ máy công quyền non trẻ. Chẳng hạn như vấn đề chuẩn bị văn bản, tài liệu cho cấp trên như đã phân tích ở trên, theo Hồ Chí Minh, sự chuyên nghiệp thể hiện rất rõ không những ở yêu cầu ngắn gọn, thiết thực mà phải làm sao đi vào cuộc sống. Người phê phán bệnh khô khan, lúng túng: “Nói đi nói lại, cũng chẳng qua kéo ra những chữ “tích cực, tiêu cực, khách quan, chủ quan”, và một xóc danh từ học thuộc lòng. Thậm chí những danh từ đó dùng cũng không đúng. Chỉ làm cho quần chúng chán và ngủ gật. Chúng ta muốn tuyên truyền quần chúng, phải học cách nói của quần chúng, mới nói lọt tai quần chúng. Tục ngữ có câu: “*Học ăn, học nói, học gói, học mở*”. Nói cũng phải học, mà phải chịu khó học mới được. Vì cách nói của dân chúng rất đầy đủ, rất hoạt bát, rất thiết thực, mà lại rất giản đơn. Anh em đi tuyên truyền chưa học được cách nói đó, cho nên khi viết, khi nói, khô khan, cứng nhắc, không hoạt bát, không thiết thực”. Điều đó đặt ra cho người làm công tác văn phòng, nhất là người đứng đầu văn phòng, phải vừa biết quyết định những việc làm có tính chất chiến lược, vừa không quên những chi tiết đơn giản như như: sắp xếp lịch làm việc, nhắc nhở các cuộc hẹn, tiếp khách, nhạy bén với những công việc mà “trường học không dạy”. Họ cần phải có nhiều kỹ năng nói, viết, giao tiếp, phân tích, tổng hợp... Chỉ riêng kỹ năng chuẩn bị các báo cáo, chúng ta cũng có thể học tập nhiều ở Chủ tịch Hồ Chí Minh. Các bài nói, bài viết của Người thường rất ngắn gọn nhưng súc tích, quần chúng dễ nghe, dễ hiểu. Không như một số bài nói, viết mà đội ngũ văn phòng chuẩn bị hiện nay, đôi khi rất dài dòng mà lượng thông tin lại ít, tính hiệu quả rất thấp. Hay như về kỹ năng báo cáo, Chủ tịch Hồ Chí Minh phê phán bệnh *báo cáo lông bông*: “Một là báo cáo *giả dối*. Thành công ít, thì suýt ra nhiều. Còn khuyết điểm thì giấu đi, không nói đến. Thành thử cấp trên không hiểu rõ tình hình mà đặt chính sách cho đúng. Hoặc báo cáo

chậm trễ. Thành thử khi cấp trên nhận được báo cáo, thì việc đã trễ rồi, không đối phó kịp. Hai là trong báo cáo chỉ thấy 1, 2, 3, 4 hoặc a, b, c, v.v.. Không nêu rõ vấn đề ra. Không phân tách, không đề nghị cách giải quyết các vấn đề. Không nói rõ tán thành hoặc phản đối...”.

Đa số cán bộ văn phòng hiện nay phải kiêm nhiệm nhiều công việc. Vẫn còn tình trạng cán bộ được sắp xếp không đúng chuyên môn. Khó tuyển chọn chuyên viên có trình độ, năng lực. Chuyên viên văn phòng hầu hết từ các ngành khác chuyển đến, có kiến thức chuyên môn sâu nhưng công tác văn phòng đòi hỏi khả năng tổng hợp cao, đào tạo việc này không thể có ngay được. Đây là vấn đề cần khắc phục mà *Sửa đổi lối làm việc* từng chỉ rõ. Muốn nâng cao tính chuyên nghiệp của đội ngũ làm công tác văn phòng hiện nay, không thể trông chờ mà phải qua rèn luyện họ chính trong thực tiễn công tác. Trong *Sửa đổi lối làm việc*, Bác Hồ căn dặn: “Một người học xong đại học, có thể gọi là có trí thức. Song y không biết cày ruộng, không biết làm công, không biết đánh giặc, không biết làm nhiều việc khác. Nói tóm lại: công việc thực tế, y không biết gì cả. Thế là y chỉ có trí thức *một nửa*. Trí thức của y là trí thức *học sách*, chưa phải trí thức hoàn toàn. Y muốn thành một người trí thức hoàn toàn, thì phải đem cái trí thức đó áp dụng vào *thực tế*”.

Chuyên nghiệp hoá đội ngũ làm công tác văn phòng cần theo hướng “không nhiều, nhưng phải tinh”. Phải cải cách hành chính thực sự, chánh văn phòng, phó văn phòng phải là chuyên viên, mỗi chuyên viên văn phòng phải là một chuyên gia. Đội ngũ chuyên viên văn phòng phải được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng làm công tác văn phòng. Phải có chế độ đãi ngộ thích hợp đối với những người làm công tác văn phòng, đảm bảo tối ưu điều kiện làm việc để bộ máy chính quyền hoạt động hiệu quả,

tạo sức bật mới cho nền kinh tế. *Sửa đổi lối làm việc* phân tích: “Nhiều cán bộ lo làm công việc của Đảng, nên phải xao nhãng công việc gia đình của họ, thành thử cha mẹ vợ con họ không vui lòng, mà cũng ảnh hưởng đến quần chúng. (Tuy có đôi nơi có sáng kiến, đề xướng khẩu hiệu: “cách mạng hoá gia đình”, “cả nhà tham gia công việc kháng chiến”, v.v.. Song toàn bộ vấn đề vẫn chưa giải quyết). Vấn đề này không giải quyết một cách hợp lý, rất có ảnh hưởng xấu cho sự tiến tới của cán bộ. Dùng cán bộ không đúng tài năng của họ, cũng là một cố 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. Thành thử hai người đều không có thành tích”.

Nâng cao tính chuyên nghiệp của đội ngũ văn phòng gắn liền với tinh giản biên chế và quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần của họ. Là Chủ tịch nước, nhưng những năm tháng sống trên Chiến khu Việt Bắc, đi theo Bác cũng chỉ là tổ công tác có ít người nhưng kiêm đủ mọi công việc. Cách mạng Tháng Tám thành công, trở về Thủ đô, nhưng các đồng chí phục vụ Bác ở Phủ Chủ tịch cũng rất ít. Những khi đi công tác xa, Bác thường tạo điều kiện để các đồng chí phục vụ được về thăm gia đình, điều này thể hiện sự quan tâm của Bác và cũng là một hình thức tiết kiệm sức người, tiết kiệm thời gian.

Để nâng cao chất lượng công tác văn phòng hiện nay, còn rất nhiều vấn đề đặt ra. Trong phạm vi bài viết mới đề cập một số vấn đề từ góc độ thực tiễn, cần được tiếp tục nghiên cứu bổ sung, phát triển...

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG TÁC PHẨM "SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC"

ThS. LẠI QUỐC KHÁNH*

Tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* ra đời cách đây đã tròn 60 năm. Đây là một tác phẩm quan trọng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, trong đó chứa đựng nhiều giá trị lý luận và thực tiễn to lớn, có sức sống vượt thời gian.

Trong các vấn đề mà tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* đề cập đến, vấn đề công tác cán bộ chiếm một vị trí quan trọng. Nói đến "lối làm việc" tức là nói đến "lối làm việc" của chủ thể xác định. Đó là cán bộ. Sửa đổi lối làm việc chính là sửa đổi lối làm việc của cán bộ. Hồ Chí Minh nêu lên một "chân lý": "Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém". Sửa đổi lối làm việc của cán bộ liên quan trực tiếp đến vấn đề công tác cán bộ.

Nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trong bối cảnh Đảng và Nhà nước ta đang đặc biệt coi trọng nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên có đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng được yêu cầu lãnh đạo và quản lý đất nước hiện nay là một việc làm cần thiết.

* Phó Chủ nhiệm Bộ môn Khoa học Chính trị, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* bao gồm các nội dung cơ bản sau:

1. Quan niệm của Hồ Chí Minh về “cán bộ” và vai trò của cán bộ

Hồ Chí Minh xác định, cán bộ là “những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng 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”. 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. Vì vậy, Hồ Chí Minh khẳng định “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, và công tác cán bộ “là công việc gốc của Đảng”. Để làm tốt vai trò cầu nối này, có hai yêu cầu đối với cán bộ là thông hiểu đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước và biết lắng nghe ý kiến của dân. Đó cũng là hai tố chất không thể thiếu mà người cán bộ cần phải rèn luyện mới có.

2. Quan niệm của Hồ Chí Minh về phẩm chất của cán bộ

Để hoàn thành tốt vai trò của mình, đội ngũ cán bộ cần có đầy đủ những phẩm chất cần thiết. Phẩm chất của đội ngũ cán bộ được Hồ Chí Minh đề cập đến trên hai phương diện: chính diện và phản diện.

Từ chính diện, Người đã chỉ ra những phẩm chất cần có của đội ngũ cán bộ. Những phẩm chất ấy có thể được khái quát lại như sau:

Thứ nhất, cán bộ tốt, có đạo đức cách mạng là những người có năm điều: nhân, nghĩa, trí, dũng, liêm. *Nhân* là “thật thà thương yêu, hết lòng giúp đỡ đồng chí và đồng bào”. *Nghĩa* là “ngay thẳng, không có tư tâm, không làm việc bậy, không có việc gì phải giấu Đảng”. *Trí* là “không có việc tư túi nó làm mù quáng, cho nên đầu óc trong sạch, sáng suốt. Dễ hiểu lý luận. Dễ tìm phương hướng. Biết xem người. Biết xét việc”. *Dũng* là “dũng cảm, gan góc, gặp việc phải có gan làm. Thấy khuyết điểm có gan sửa chữa. Cực khổ khó khăn, có gan chịu đựng. Có gan chống lại những sự vinh hoa, phú quý, không chính đáng. Nếu cần, thì có gan hy sinh cả tính mệnh cho Đảng, cho Tổ quốc, không bao giờ rụt rè, nhút nhát”. *Liêm* là “không tham địa vị. Không tham tiền tài. Không tham sung sướng. Không ham người tâng bốc mình. Vì vậy mà quang minh chính đại, không bao giờ hủ hoá. Chỉ có một thứ ham là ham học, ham làm, ham tiến bộ”.

Đạo đức cách mạng là đạo đức của những người đấu tranh quên mình vì lợi ích chung của Đảng, của dân tộc, của loài người. Đó là phẩm chất quan trọng hàng đầu của cán bộ, đảng viên trong chế độ xã hội mới. Theo quan điểm của Hồ Chí Minh, đạo đức cách mạng được hình thành từ chính thực tiễn đấu tranh cách mạng, từ quá trình tự tu dưỡng, rèn luyện bền bỉ của cán bộ, đảng viên, đồng thời là cội nguồn sức mạnh giúp cán bộ, đảng viên vượt qua muôn vàn thử thách, khó khăn, hoàn thành tốt nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó. *Đạo đức cách mạng làm nên sức mạnh*. Đó là một tư tưởng quan trọng của Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ.

Thứ hai, cán bộ là những người “trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh”; có tinh thần trách nhiệm trước Đảng, Nhà nước và nhân dân. Là cán bộ, đảng viên, thì trước

hết phải phụ trách, phải chịu trách nhiệm trước Đảng, trước Nhà nước. Tuy nhiên, vì Đảng ta và Nhà nước ta không có lợi ích nào khác ngoài lợi ích của nhân dân, cho nên phụ trách trước Đảng, trước Nhà nước thực chất là phụ trách trước nhân dân. Thậm chí, “phụ trách trước nhân dân nhiều hơn phụ trách trước Đảng và Chính phủ, vì Đảng và Chính phủ vì dân mà làm các việc, và cũng phụ trách trước nhân dân”. Không phụ trách trước nhân dân tức là không phụ trách trước Đảng và Nhà nước, là đặt Đảng và Nhà nước *đổi lập* với nhân dân. Từ cách đặt vấn đề như vậy của Chủ tịch Hồ Chí Minh, chúng ta càng thấy rõ Đảng và Nhà nước không đứng trên hay đứng ngoài nhân dân, mà thực chất là từ nhân dân lao động mà ra và vì nhân dân lao động mà tồn tại và hoạt động.

Phụ trách trước nhân dân tức là:

- Việc gì cũng phải học hỏi và bàn bạc với dân chúng, giải thích cho dân chúng.

- Tin vào dân chúng. Đưa mọi vấn đề cho dân chúng thảo luận và tìm cách giải quyết. Những cán bộ, đảng viên có khuyết điểm thì phải thật thà thừa nhận trước dân chúng. Những đường lối, chính sách mà dân chúng cho là không phù hợp thì để họ đề nghị sửa chữa. Tóm lại, phải dựa vào ý kiến của dân chúng để sửa chữa cán bộ và tổ chức. Hồ Chí Minh khẳng định: “Có lực lượng dân chúng việc to tát mấy, khó khăn mấy làm cũng được. Không có, thì việc gì làm cũng không xong”.

- Không được giáo điều, máy móc trong tổ chức, triển khai công việc, mà phải luôn luôn căn cứ vào tình hình thực tế của dân chúng, căn cứ vào trình độ giác ngộ và sự tình nguyện của dân chúng mà tổ chức họ, đưa họ ra tranh đấu.

- *Tuyệt đối không nên theo đuôi quần chúng*. Nhưng phải khéo tập trung ý kiến của quần chúng, biến ý kiến của quần chúng thành đường lối, chính sách để lãnh đạo quần chúng.

Tóm lại, Hồ Chí Minh nhấn mạnh phải “đưa chính trị vào giữa dân gian”. “Đưa chính trị vào giữa dân gian” là biểu hiện sự khác biệt về chất giữa chế độ xã hội ta so với chế độ xã hội cũ. Trong chế độ xã hội mới, mọi chủ trương, đường lối, chính sách cần phải xuất phát từ nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân, tức là “từ dưới đội lên, chứ không phải từ trên đội xuống”.

Thứ ba, cán bộ là những người có đủ năng lực đảm đương công việc dù trong bất cứ hoàn cảnh nào. Năng lực và địa vị công tác tương xứng với nhau.

Để có đủ năng lực đảm đương công việc, trước hết phải có ý thức trách nhiệm. Người có ý thức trách nhiệm là người “dám nghĩ”, “dám nói”, “dám làm”, “dám phê bình”, “dám thừa nhận và sửa chữa khuyết điểm”, v.v.. Người có ý thức trách nhiệm còn là người “không sợ khó khăn”, “không sợ thất bại”, “không sợ phê bình”, “không sợ hy sinh”, v.v.. Đạo đức cách mạng chính là gốc rễ tạo nên ý thức trách nhiệm của cán bộ.

Để có đủ năng lực đảm đương công việc, cán bộ còn phải có sáng kiến. Hồ Chí Minh định nghĩa: “Bất kỳ việc to việc nhỏ, hề thêm điều lợi, trừ điều hại cho quần chúng, giúp quần chúng giải quyết vấn đề khó khăn, tăng kết quả của việc làm, tăng sức sản xuất của xã hội, đánh đổ sức áp bức của quân thù, đó đều là sáng kiến”. Không phải chỉ nhân tài mới có sáng kiến. Bất kỳ ai, nếu có quyết tâm làm ích lợi cho nhân dân, lại chịu học, chịu hỏi nhân dân, óc chịu khó nghĩ, tay chịu khó làm, thì nhất định có sáng kiến, nhất định làm được những việc có ích cho nhân dân.

Một nhân tố khác cũng tác động rất mạnh đến năng lực công tác của cán bộ, đó là *trình độ nhận thức, lý luận*. Hồ Chí Minh rất coi trọng công tác đào tạo, huấn luyện để nâng cao trình độ nhận thức, lý luận cho cán bộ, đảng viên. Người đã nêu lên ba điều tề

hại liên quan đến trình độ nhận thức, lý luận của cán bộ là *kém lý luận, kinh lý luận và lý luận suông*. Đây đều là những biểu hiện năng lực công tác kém của cán bộ, là những nguyên nhân đưa tới thất bại trong công tác. Để khắc phục những điều tệ hại trên thì cần phải tuân thủ nguyên tắc “thống nhất giữa lý luận và thực tế”. Nội dung của nguyên tắc ấy là: “Lý luận cốt để áp dụng vào thực tế. Lý luận mà không áp dụng vào thực tế là *lý luận suông*”; “Khi vận dụng thì bổ sung và làm phong phú thêm lý luận bằng những kết luận mới rút ra trong thực tiễn cách mạng nước ta”.

Thứ tư, cán bộ là những người luôn luôn giữ đúng kỷ luật, tôn trọng và nghiêm chỉnh thực thi pháp luật. Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, kỷ luật làm nên sức mạnh của tổ chức. Tuy nhiên, vai trò của kỷ luật chỉ được phát huy khi mỗi thành viên *tự giác* chấp hành kỷ luật. Nếu cán bộ, đảng viên không tự giác tuân thủ kỷ luật và pháp luật, thì dù kỷ luật và pháp luật có nghiêm minh đến mấy, những “mệnh lệnh bên ngoài” ấy cũng không thể chuyển hóa thành những “mệnh lệnh bên trong”, không thể tạo nên động lực thúc đẩy cán bộ, đảng viên tận tụy vì công việc.

Từ phản diện, Hồ Chí Minh đã chỉ ra những căn bệnh mà cán bộ cần phải đề phòng, khắc phục.

Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, Hồ Chí Minh nêu lên nhiều căn bệnh có thể xuất hiện trong đội ngũ cán bộ như: bệnh chủ quan, bệnh hẹp hòi, bệnh ba hoa, bệnh xa quần chúng, bệnh hình thức, bệnh nể nang, bệnh tham lam, bệnh lười biếng, bệnh kiêu ngạo, bệnh hiếu danh, óc địa phương, óc lãnh tụ, bệnh ty nạnh, bệnh xu nịnh, v.v.. Hồ Chí Minh gọi chung đó là *chủ nghĩa cá nhân*.

Về nguyên nhân của tật bệnh, Hồ Chí Minh cho rằng Đảng và Nhà nước ta, cán bộ và đảng viên ta xuất thân từ trong xã hội mà

ra cho nên khó tránh khỏi một bộ phận bị cái xấu trong xã hội nhiễm vào. Điều quan trọng là phải quyết tâm nhận thức và sửa chữa.

Phương thuốc hay nhất theo Hồ Chí Minh là “tự phê bình và phê bình”. Tự phê bình và phê bình không chỉ là vạch rõ khuyết điểm mà còn là nêu lên ưu điểm của mình và đồng chí mình, thông qua học hỏi lẫn nhau, phát huy ưu điểm, từng bước khắc phục khuyết điểm.

Đấu tranh với cái phản diện là con đường tốt nhất để hình thành nên cái chính diện. Tu dưỡng, rèn luyện cho cái chính diện nảy nở, phát triển, đó là cách tốt nhất để đấu tranh, đẩy lùi cái phản diện. Đó là *biện chứng trong sự trưởng thành của mỗi con người, mỗi tổ chức*. Biện chứng khách quan ấy đã được Hồ Chí Minh nhận thức và thể hiện trong quan điểm của Người về phẩm chất của cán bộ.

3. Quan niệm của Hồ Chí Minh về chính sách cán bộ và yêu cầu đặt ra đối với người làm công tác cán bộ

Về chính sách cán bộ, Hồ Chí Minh nêu lên mấy nội dung cơ bản là biết cán bộ, dùng cán bộ, cất nhắc cán bộ, thương yêu cán bộ và phê bình cán bộ.

“**Biết cán bộ**” tức là đánh giá đúng phẩm chất và năng lực của cán bộ. Công tác đánh giá cán bộ có vai trò rất quan trọng: đánh giá đúng cán bộ là căn cứ để sử dụng cán bộ có hiệu quả; đánh giá cán bộ còn là căn cứ cho công tác đào tạo, huấn luyện cán bộ; đánh giá đúng cán bộ không chỉ nhằm phát hiện cái hay của họ để khuyến khích, phát huy, mà còn nhằm thấy ra cái dở của họ để tìm cách giúp đỡ, khắc phục. Hồ Chí Minh nói: “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”.

Để đánh giá đúng cán bộ, Hồ Chí Minh yêu cầu phải có *quan điểm biện chứng*. Quan điểm biện chứng khẳng định mọi sự vật, hiện tượng đều không ngừng *biến đổi*. Cán bộ cũng như vậy, “có người khi trước theo cách mạng mà nay lại phản cách mạng. Có người khi trước không cách mạng mà nay lại tham gia cách mạng. Thậm chí có người nay đang theo cách mạng, nhưng sau này có thể phản cách mạng”; “Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau”. Vì thế, khi xem xét, đánh giá cán bộ, “quyết không nên chấp nhất” mà phải có cái nhìn *toàn diện*. Việc đánh giá cán bộ không thể chỉ căn cứ vào những biểu hiện bên ngoài của họ, mà phải đi sâu tìm hiểu bản chất của họ; không thể chỉ dựa vào một việc làm của họ, mà phải tìm hiểu tất cả các công việc mà họ đã thực hiện; không thể chỉ xem xét cán bộ trong một thời điểm, mà phải thấy rõ lịch sử của họ. Có cái nhìn toàn diện như vậy, ta mới có thể đánh giá cán bộ một cách đúng đắn, khách quan.

Công tác đánh giá cán bộ có vai trò quan trọng như vậy, song Hồ Chí Minh sớm thấy rõ, có không ít tật bệnh đã xuất hiện khi tiến hành đánh giá cán bộ, chẳng hạn bệnh ưa người ta nịnh mình, bệnh đem một cái khuôn khổ nhất định, chật hẹp mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau, v.v.. Đây đều là những căn bệnh xuất hiện trong những người làm công tác cán bộ. Vì thế, để công tác đánh giá cán bộ được đúng đắn và khách quan, trước hết chính những người làm công tác cán bộ phải thường xuyên tự đánh giá lại mình, tự biết sự phải trái của mình, từ đó tìm cách khắc phục những sai lầm, khuyết điểm của chính mình. Minh càng trong sáng, “càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng”. Biết mình là khó, song không biết mình thì không thể biết người. “Tri kỷ” để “tri nhân” là một quan điểm cơ bản trong triết học chính trị, văn hoá

chính trị phương Đông truyền thống, đã kết tinh trong tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trong thời đại mới.

“**Dùng cán bộ**” tức là “dụng nhân”, là sử dụng cán bộ. Yêu cầu của “dùng cán bộ” rất đơn giản là “tùy tài mà dùng người” - giao cho cán bộ những công việc phù hợp với năng lực của họ. Biết tùy tài mà dùng người thì sẽ phát huy được người tài, do đó mà công việc thành công. Biết tùy tài mà dùng người không những tránh lãng phí người tài, mà còn có tác dụng tích cực, làm cho người tài ngày càng nhiều thêm, bởi dùng người đúng năng lực, sở trường sẽ phát huy được cái hay của mỗi người, do đó mà cái dở ngày càng bị đẩy lùi, tài năng của cán bộ ngày càng được rèn luyện, phát triển. Hồ Chí Minh viết: “Năng lực của người không phải hoàn toàn do tự nhiên mà có, mà một phần lớn do công tác, do tập luyện mà có. Lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hoá ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hoá ra tài nhỏ”.

Yêu cầu của “dùng cán bộ” tuy rất đơn giản, song trong thực tế có không ít trường hợp, việc sử dụng cán bộ lại bị chi phối bởi những căn bệnh như ham dùng những người bà con, thân quen, ham dùng người nịnh hót, v.v.. Những căn bệnh ấy không chỉ gây hại cho Đảng, Nhà nước, mà còn gây hại cho chính những người không có năng lực nhưng lại được sử dụng, bởi khi được dung túng, cái xấu trong họ sẽ càng có điều kiện phát triển, làm cho cái tốt trong họ khó có điều kiện phát huy.

Hồ Chí Minh yêu cầu những người làm công tác cán bộ phải có lòng “độ lượng vĩ đại” thì mới có thể đánh giá và sử dụng cán bộ một cách chí công vô tư; phải có “tinh thần rộng rãi” thì mới có thể sử dụng những người mình không ưa; phải có “tính chịu khó dạy bảo” thì mới có thể nâng đỡ những đồng chí còn kém, giúp cho họ tiến bộ; phải “sáng suốt” thì mới khỏi bị bợn vu vơ bao vây, mà

cách xa cán bộ tốt; phải có “thái độ vui vẻ, thân mật” thì các đồng chí mới vui lòng gần gũi mình; phải xác định rõ mục đích của sử dụng cán bộ là “để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ”.

Đã “tùy tài mà dùng người”, còn phải tạo điều kiện để cán bộ phát huy năng lực của họ. Để có được điều đó, Hồ Chí Minh cho rằng trước hết phải tạo môi trường dân chủ để “cán bộ *cả gan nói, cả gan đề ra ý kiến*”. Người lãnh đạo không được tự cao tự đại, mà “phải nghe, phải hỏi” ý kiến của cấp dưới. Môi trường dân chủ sẽ tạo nên động lực tích cực thúc đẩy cán bộ có sáng kiến và hăng hái làm việc. Bên cạnh đó, phải mạnh dạn trao quyền, giao việc cho cán bộ. Trước khi giao việc cho cán bộ, cần hướng dẫn tỉ mỉ những vấn đề cơ bản, rồi tạo điều kiện để cán bộ tích cực, chủ động thực hiện công việc. Khi đã trao quyền, giao việc, phải có niềm tin đối với cán bộ. Tin tưởng và giao việc vừa là một cách đào tạo cán bộ, vừa là cách tạo động lực hành động cho cán bộ.

Về “**Cất nhắc cán bộ**”, Hồ Chí Minh cho rằng, việc “cất nhắc cán bộ, phải vì công tác, tài năng, vì cổ động cho đồng chí khác thêm hăng hái. Như thế, công việc nhất định chạy”. Như vậy, việc cất nhắc cán bộ phải xuất phát từ hiệu quả công tác thực tế của cán bộ, từ phẩm chất và năng lực của cán bộ, và phải có tác dụng khuyến khích các cán bộ khác phấn đấu vươn lên.

Hồ Chí Minh lưu ý phải có cách cất nhắc cán bộ cho đúng. Người viết: Cất nhắc cán bộ, không nên làm như “giã gạo”: Trước khi cất nhắc thì không xem xét kỹ. Khi đã cất nhắc thì không giúp đỡ. Khi cán bộ mắc sai lầm thì hạ cấp, chờ lúc họ làm khá, lại cất nhắc lên. “Một cán bộ bị nhắc lên thả xuống ba lần như thế là hỏng cả đời”. Theo Hồ Chí Minh, cách cất nhắc cán bộ cũng như cách đánh giá hiệu quả công tác của cán bộ có tác động trực tiếp đến

“lòng tự tin, tự trọng” của cán bộ. Đối với mỗi người, lòng tự tin, tự trọng có vai trò rất quan trọng. Không có lòng tự trọng, tự tin là người vô dụng. Vì thế, người lãnh đạo phải biết “tôn trọng”, “vun trồng” lòng tự tin, tự trọng của cán bộ. Trong công tác cất nhắc cán bộ, thái độ đó thể hiện ở việc đánh giá đúng cán bộ, giao công việc phù hợp với phẩm chất và năng lực cán bộ, thường xuyên quan tâm, động viên, giúp đỡ và kịp thời nhắc nhở, uốn nắn sai lầm và khuyết điểm của cán bộ. Không nên để đến khi sai lầm và khuyết điểm đã trở nên nặng nề mới đem ra “chỉnh” một lần. Như thế là “đập” cán bộ. Cán bộ bị “đập”, mất đi sự tự tin, thì người hăng hái cũng hoá thành nản chí, từ nản chí mà trở nên vô dụng.

Về **“Yêu thương cán bộ”**, Hồ Chí Minh nêu quan điểm: Đảng và Nhà nước phải “phải thương yêu cán bộ”. Đây là quan điểm thể hiện tính nhân văn sâu sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ. Tính nhân văn ấy được hình thành từ chính thực tế tiến hành công tác cán bộ trong sự nghiệp đấu tranh cách mạng. Người chỉ rõ: “Không phải vài ba tháng, hoặc vài ba năm, mà đào tạo được một người cán bộ tốt. Nhưng cần phải công tác, tranh đấu, huấn luyện lâu năm mới được. Trái lại, trong lúc tranh đấu, rất dễ mất một người cán bộ”.

Nhưng thương yêu cán bộ không phải là vỗ về, nuông chiều, phó mặc. Theo Hồ Chí Minh, thương yêu cán bộ “là giúp họ học tập thêm, tiến bộ thêm. Là giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn sinh hoạt, ngày thường thì điều kiện dễ chịu, khi đau ốm được chăm nom, gia đình họ khỏi khốn quẫn”. Thương yêu cán bộ còn là luôn luôn chú ý đến công tác của họ. Hễ thấy khuyết điểm thì giúp họ sửa chữa ngay. Hễ thấy ưu điểm thì động viên, khuyến khích họ.

“Phê bình cán bộ” tức là thái độ ứng xử đối với cán bộ khi họ có sai lầm, khuyết điểm. Quan điểm nên tảng của Hồ Chí Minh

ở đây là: “Người đời ai cũng có khuyết điểm. Có làm việc thì có sai lầm”. Chính vì thế, người cán bộ không có gì phải sợ sai lầm và khuyết điểm. Vấn đề là ở chỗ họ có nhận ra và cố gắng sửa chữa sai lầm, khuyết điểm không, và người lãnh đạo có tìm ra cách giúp cán bộ sửa chữa sai lầm, khuyết điểm không.

Đối với cán bộ có sai lầm, khuyết điểm, Hồ Chí Minh so sánh họ với những người có bệnh trong mình. Muốn khỏi bệnh thì phải có gan nói ra bệnh của mình với bác sĩ và cố gắng chữa bệnh cho kỳ hết. Một người cán bộ chân chính cách mạng không phải là người không bao giờ có sai lầm, khuyết điểm, mà là những người có khả năng nhận thức được sai lầm, khuyết điểm của mình, tìm ra nguyên nhân và cách khắc phục những sai lầm, khuyết điểm ấy.

Đối với người lãnh đạo, Hồ Chí Minh yêu cầu phải xác định rõ: “Trừ những người cố ý phá hoại, ngoài ra không ai cố ý sai lầm, sai lầm là vì không hiểu, không biết”. Vì vậy, đối với cán bộ mắc sai lầm, phải tìm cách để cho họ tự nhận rõ sai lầm đó, làm cho họ vui lòng, tự nguyện sửa đổi. Tuyệt đối tránh thái độ quy chụp, công kích.

Tất nhiên, vì sai lầm cũng có nhiều loại, nhiều cấp độ, cho nên Hồ Chí Minh cho rằng phải sử dụng một cách hợp lý cách giải thích thuyết phục, cảm hoá, dạy bảo và cách xử phạt: “Hoàn toàn không dùng xử phạt là không đúng. Mà chút gì cũng dùng đến xử phạt cũng không đúng”.

*

* *

Trong lịch sử chế độ chính trị, “công tác cán bộ” luôn được coi là một nội dung quan trọng của hoạt động cầm quyền. Trong lịch sử tư tưởng chính trị, “công tác cán bộ” cũng là một vấn đề quan

trọng mà nhiều tác gia, trường phái chú trọng. Chẳng hạn như Nho gia và Pháp gia thời phong kiến.

Tư tưởng của Nho gia về “công tác cán bộ” thể hiện trong quan niệm về “quan nhân”, với hai nội dung cơ bản là “tri nhân”, tức là đánh giá cán bộ và “dụng nhân”, tức là sử dụng cán bộ. Về “tri nhân”, sách *Đại đại Lễ ký* nêu ra phương pháp “lục trưng”. “Lục trưng” tức là đánh giá bề tôi dựa trên sáu biểu hiện của họ. “Lục trưng” bao gồm: quan thành, khảo chí, thị trung, quan sắc, quan ẩn, và quý đức. *Quan thành* tức là đánh giá những biểu hiện về đạo đức của bề tôi. *Khảo chí* tức là đánh giá ý chí của bề tôi thông qua khẩu khí của họ. *Thị trung* tức là đánh giá khí chất bên trong của bề tôi thông qua âm điệu của họ. *Quan sắc* tức là đánh giá phẩm chất của bề tôi thông qua vẻ bề ngoài của họ. *Quan ẩn* tức là phát hiện những điều mà bề tôi muốn che giấu thông qua những gì mà họ thể hiện ra. *Quý đức* là đánh giá tổng hợp về phẩm chất của bề tôi qua những đánh giá cụ thể ở trên. Về “dụng nhân”, sách *Đại đại Lễ ký* nêu ra phương pháp “cử dụng”. “Cử dụng” phân chia bề tôi thành chín loại, với những phẩm chất khác nhau, và các vị trí tương ứng có thể giao cho chín loại bề tôi ấy. Chẳng hạn, người chính trực, trung thành và đáng tin cậy thì có thể dùng làm quan giám sát kỷ luật; người cẩn thận, công bằng chính trực và có khả năng xem xét tình huống thì có thể dùng làm pháp quan; người giỏi về giao tiếp và có khả năng quan hệ tốt thì có thể dùng làm quan phụ trách ngoại giao...

Pháp gia đề xuất “thất thuật” mà vua chúa cần sử dụng để có thể điều khiển và kiểm soát bề tôi: *thứ nhất*, xem xét và so sánh các đầu mối để đánh giá chính xác; *thứ hai*, phạt kẻ có tội để nêu cao uy quyền của vua chúa; *thứ ba*, thưởng người có công để phát huy hết năng lực của họ; *thứ tư*, nghe ý kiến của mọi người và bắt

bề tôi phải chịu trách nhiệm về điều đã nói; *thứ năm*, cố ý dùng những mệnh lệnh không đúng để sai khiến bề tôi, sau đó thông qua những phản ứng khác nhau của bề tôi để đánh giá lòng trung thành của họ; *thứ sáu*, đã biết rõ nhưng vẫn cứ hỏi, để xem bề tôi có nói thật không; *thứ bảy*, cố ý nói và làm sai lệch, để thấy rõ sự trung thực của bề tôi...

So sánh tư tưởng về “công tác cán bộ” của Hồ Chí Minh với tư tưởng của Nho gia và Pháp gia, ta thấy rõ rằng, bản chất của chế độ chính trị quy định nội dung công tác cán bộ. Trong chế độ phong kiến, “công tác cán bộ” là vì quyền lực và lợi ích của cá nhân ông vua, còn trong chế độ dân chủ nhân dân và chế độ xã hội chủ nghĩa thì công tác cán bộ là vì lợi ích của nhân dân. Chính vì thế, mặc dù tư tưởng của Nho gia và Pháp gia về “công tác cán bộ” có nhiều điểm sâu sắc, là sự đúc kết nhiều bài học kinh nghiệm trong thực tiễn chính trị, song những tư tưởng ấy vẫn chỉ là *quyền mưu*, là *thuật cai trị*. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, ta thấy sự thống nhất giữa *tính khoa học*, *tính nghệ thuật*, và vượt lên trên tất cả là *tính nhân văn* sâu sắc. Công tác cán bộ là công tác đối với *con người*, vì thế phải được suy tư và thực hiện *trên cơ sở* tôn trọng nhân cách con người và *theo hướng* khơi dậy, phát huy mặt tích cực, mặt *thiện* để đẩy lùi mặt tiêu cực, mặt *ác* trong mỗi con người. Công tác cán bộ trong chế độ xã hội của chúng ta dựa trên và thể hiện lòng yêu thương và quý trọng cán bộ sâu sắc. Chính quan điểm đó làm nên giá trị và sức sống của tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ. Học tập tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ thì trước hết cần phải tiếp thu giá trị nhân văn sâu sắc ấy.

SỬA CHỮA CÁC KHUYẾT ĐIỂM - CÁCH ĐỂ GIÚP CÁN BỘ CỦA CHÚNG TA TIẾN BỘ

ThS. NGUYỄN THỊ THÚY HẰNG*

Tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* được hoàn thành vào tháng 10-1947 là một tác phẩm thể hiện nhiều tư tưởng quan trọng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, với các quan điểm về tự phê bình và phê bình; về tư cách và đạo đức cách mạng của đảng viên và cán bộ; về huấn luyện, lựa chọn và sử dụng cán bộ; về cách lãnh đạo, v.v.. Trong đó, có một vấn đề mà Hồ Chí Minh yêu cầu các cán bộ, đảng viên của chúng ta khi *sửa đổi lối làm việc* phải nhận thức và thực hành nghiêm túc, đó là *sửa chữa các khuyết điểm*. Theo Người, sửa chữa các khuyết điểm, đó là cách giúp cán bộ của chúng ta tiến bộ.

Đề cập đến vấn đề chung là sửa chữa các khuyết điểm, Hồ Chí Minh đã nêu lên một loạt vấn đề cụ thể, như: Cán bộ của chúng ta có những khuyết điểm gì? Những khuyết điểm sai lầm vì sao mà có và từ đâu mà đến? Tại sao phải sửa chữa khuyết điểm? Sửa chữa những khuyết điểm đó như thế nào?

Nhận thức và sửa chữa các khuyết điểm là một nội dung cơ bản trong toàn bộ công tác *sửa đổi lối làm việc* của cán bộ, đảng

* Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn.

viên, không chỉ trong một thời kỳ, mà trong toàn bộ sự nghiệp cách mạng, vì vậy, việc đi sâu nghiên cứu quan điểm của Hồ Chí Minh về vấn đề này có ý nghĩa và rất cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

1. Cán bộ của chúng ta có những khuyết điểm gì?

Ngay khi chính quyền cách mạng non trẻ mới ra đời, Hồ Chí Minh nhận thấy đã có không ít khuyết điểm nảy sinh trong đội ngũ cán bộ, đảng viên. Chính vì vậy, ngày 17-9-1945, trong *Thư gửi các đồng chí tỉnh nhà*, Người đã nói về chính sách lớn của Chính phủ: sửa đổi các khuyết điểm khắp các phương diện, đồng thời chỉ ra những khuyết điểm to nhất ở các địa phương: khuynh hướng chật hẹp và bao biện, lạm dụng hình phạt, kỷ luật không đủ nghiêm, hủ hóa. Những khuyết điểm ấy, nhỏ thì làm cho dân chúng hoang mang, lớn thì làm cho nền đoàn kết lay động. Tiếp theo đó, trong *Thư gửi ủy ban nhân dân các kỳ, tỉnh, huyện và làng* (17-10-1945), Người chỉ ra những lỗi lầm rất nặng nề của cán bộ: trái phép, cậy thế, hủ hóa, tư túng, chia rẽ, kiêu ngạo. Các khuyết điểm của cán bộ, đảng viên còn được Hồ Chí Minh nhắc đến trong nhiều bài viết, bài nói, thư từ của Người. Tuy nhiên, có thể nói rằng, *Sửa đổi lối làm việc* là tác phẩm đã tiếp cận và lý giải vấn đề khuyết điểm và cách thức sửa chữa khuyết điểm của cán bộ, đảng viên một cách toàn diện nhất.

Hồ Chí Minh đã chỉ ra những “căn bệnh” - khuyết điểm - của cán bộ, đảng viên như sau: Với những người *cá nhân chủ nghĩa*, có thể sinh ra các thứ bệnh rất nguy hiểm: bệnh tham lam, bệnh lười biếng, bệnh kiêu ngạo, bệnh hiếu danh, thiếu kỷ luật, óc hẹp hòi, óc địa phương, óc lãnh tụ, bệnh hữu danh vô thực, kéo bè kéo cánh, bệnh cạnh thị, bệnh cá nhân, bệnh ty nạnh, bệnh xu nịnh, a dua, bệnh quan liêu, bệnh bàn giấy, bệnh nóng tính, bệnh lụp chụp, v.v..

Với những người kém *tính đảng*, có thể có những thứ bệnh: bệnh ba hoa, bệnh địa phương, bệnh ham danh vị, bệnh thiếu kỷ luật, bệnh cầu thả (gặp sao hay vậy), bệnh xa quân chúng, bệnh chủ quan, bệnh hình thức, bệnh ích kỷ, bệnh hủ hóa, bệnh thiếu ngăn nắp, bệnh luôi biếng. Người khẳng định: *mắc phải một trong số những bệnh đó thì sẽ hỏng việc.*

Những căn bệnh - khuyết điểm tuy có nhiều hình thức như vậy, song có thể khái quát lại thành ba khuyết điểm lớn sau:

- Khuyết điểm về tư tưởng, tức là bệnh *chủ quan*.
- Khuyết điểm về quan hệ trong Đảng với ngoài Đảng, tức là bệnh *hẹp hòi*.
- Khuyết điểm về cách nói và cách viết, tức là bệnh *ba hoa*.

Theo Hồ Chí Minh, đó là ba chứng bệnh rất nguy hiểm, nếu không chữa ngay, để nó lây ra, thì sẽ có hại vô cùng.

Bệnh *chủ quan* là bệnh sinh ra do kém lý luận, kinh lý luận, hoặc lý luận suông. Ngay trong tác phẩm *Đường cách mệnh*, Hồ Chí Minh đã khẳng định tầm quan trọng của lý luận đối với Đảng cách mạng, cũng như đối với mỗi cán bộ, đảng viên: “Không có lý luận cách mệnh, thì không có cách mệnh vận động... Chỉ có theo lý luận cách mệnh tiên phong, đảng cách mệnh mới làm nổi trách nhiệm cách mệnh tiên phong”¹; và: “Đảng muốn vững thì phải có chủ nghĩa làm cốt, trong đảng ai cũng phải hiểu, ai cũng phải theo chủ nghĩa ấy. Đảng mà không có chủ nghĩa cũng như người không có trí khôn, tàu không có bàn chỉ nam”². Trong *Sửa đổi lối làm việc*, Người viết: “Lý luận như cái kim chỉ nam, nó chỉ phương hướng cho chúng ta trong công việc thực tế. Không có lý luận thì lúng túng như nhắm mắt mà đi”.

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t.2, tr.259, 268.

Có những cán bộ vì kém lý luận cho nên trước mọi việc không biết xem xét cho rõ, cân nhắc cho đúng, xử trí cho khéo; không biết nhận rõ điều kiện hoàn cảnh khách quan, ý mình nghĩ thế nào làm thế ấy. Kết quả thường thất bại. Đó chính là chứng *kém lý luận trong bệnh chủ quan*.

Lại có những cán bộ, đảng viên cũ, làm được việc, có kinh nghiệm, nhưng lại mắc phải bệnh *khinh lý luận*. Họ quên rằng, kinh nghiệm của họ tuy tốt, nhưng cũng chẳng qua là từng bộ phận mà thôi, chỉ thiên về một mặt mà thôi. Hồ Chí Minh gọi những người có kinh nghiệm mà không có lý luận, cũng như một mắt sáng, một mắt mờ. Những anh em đó, cần phải nghiên cứu thêm lý luận, mới thành người cán bộ hoàn toàn.

Có những người xem được sách, xem nhiều sách. Nhưng như thế không phải đã là biết lý luận. Lý luận cốt để áp dụng vào công việc thực tế. Lý luận mà không áp dụng vào thực tế là *lý luận suông*. Dù xem được hàng ngàn hàng vạn quyển lý luận, nếu không biết đem ra thực hành, thì khác nào một cái hòm đựng sách. Những anh em đó cần phải ra sức thực hành mới thành người biết lý luận.

Với bệnh *hep hòi*, Hồ Chí Minh coi đó là một căn bệnh rất nguy hiểm mà nhiều cán bộ và đảng viên còn mắc phải. Bệnh này nguy hiểm ở chỗ, nó không chỉ ngăn trở sự thống nhất, đoàn kết trong Đảng mà còn phá hoại cả sự đoàn kết toàn dân. Nhiều thứ bệnh, như chủ nghĩa địa phương, chủ nghĩa bản vị, chủ nghĩa cá nhân, khuynh hướng tham danh vọng, tham địa vị, đèm người giỏi, bệnh hủ hóa, v.v. đều do bệnh *hep hòi* mà ra.

Tập trung dân chủ là một trong những nguyên tắc hoạt động quan trọng nhất của Đảng Cộng sản Việt Nam. Nhưng có những người, vì ham danh vọng và địa vị, cho nên khi phụ trách một bộ

phận nào, thì lôi người này, kéo người khác, ưa ai thì kéo vào, không ưa thì tìm cách tầy ra. Họ chỉ thấy lợi ích bộ phận của mình, không thấy lợi ích của toàn thể, muốn đem lợi ích của toàn thể phục tùng lợi ích của bộ phận mình. Họ quên hẳn cái chế độ *dân chủ tập trung*. Họ quên rằng thiểu số phải phục tùng đa số, cấp dưới phải phục tùng cấp trên, bộ phận phải phục tùng toàn thể. Hồ Chí Minh căn dặn, chúng ta phải kiên quyết chữa ngay bệnh ấy, mỗi một đảng viên, mỗi một bộ phận, mỗi một lời nói, việc làm, tuyệt đối phải nhằm vào lợi ích của toàn cuộc, lợi ích của toàn Đảng.

Cán bộ, đảng viên của chúng ta thường mắc phải bệnh *chủ quan*, bệnh *hẹp hòi*, đồng thời cũng hay mắc thói *ba hoa*. Và thói này cũng có hại như hai bệnh kia, ba thứ đó thường đi với nhau. Vì thói *ba hoa* còn, tức là bệnh *chủ quan* và *hẹp hòi* cũng chưa khỏi. Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, Hồ Chí Minh đã nêu lên nhiều biểu hiện của thói *ba hoa*. Đó là sự *dài dòng*, *rõng tuếch* - viết dòng này qua dòng khác, trang này qua trang khác, nhưng không có ích cho người xem. Đó còn là thói *câu kỳ* - trên các báo, sách thường có những bức vẽ, những khẩu hiệu, nhiều người xem không ra, đọc không được. Là sự *khô khan*, *lúng túng* - nói đi nói lại, cũng chẳng qua kéo ra những chữ "tích cực, tiêu cực, khách quan, chủ quan" và một xóc danh từ thuộc lòng, thậm chí những danh từ đó dùng cũng không đúng, chỉ làm cho quần chúng chán và ngủ gật. Là *báo cáo lông bông* - hoặc là báo cáo *giả dối*, thành công ít thì suýt ra nhiều, còn khuyết điểm thì giấu đi, không nói đến, thành thử cấp trên không hiểu rõ tình hình mà đặt chính sách cho đúng; hoặc báo cáo *chậm trễ*, nên khi cấp trên nhận được báo cáo, thì việc đã trễ rồi, không đối phó kịp. Đó còn là sự *lụp chụp câu thả*, bệnh theo "sáo cũ", nói không ai hiểu và bệnh hay

nói chữ. Thói ba hoa biểu hiện qua rất nhiều vẻ như vậy, là khuyết điểm về cách nói và cách viết của cán bộ, đảng viên chúng ta. Nhiều người nghĩ rằng, chúng không quá quan trọng, nhưng thực tế, hiệu quả công việc lại phụ thuộc rất lớn vào cách nói, cách viết của cán bộ, đảng viên. Nội dung tuyên truyền chỉ có thể đi sâu vào quần chúng, được quần chúng hiểu, nhớ và làm theo khi chúng được nói, viết bằng tiếng nói của quần chúng, nếu không hàng vạn khẩu hiệu cũng là vô ích.

Như vậy, có nhiều căn bệnh mà cán bộ, đảng viên ta có thể mắc phải. Hồ Chí Minh gọi những căn bệnh đó là kẻ địch - kẻ địch bên trong. Kẻ địch bên trong thậm chí còn đáng sợ hơn, nguy hiểm hơn kẻ địch bên ngoài: “Mỗi kẻ địch bên trong là một bạn đồng minh của kẻ địch bên ngoài. Địch bên ngoài không đáng sợ. Địch bên trong đáng sợ hơn, vì nó phá hoại từ trong phá ra. Vì vậy, ta phải ra sức đề phòng những kẻ địch đó, phải chữa hết những chứng bệnh đó”.

Nhiệm vụ đặt ra chính là phải sửa chữa cho kỳ được những khuyết điểm ấy. Mà muốn sửa chữa được khuyết điểm, Hồ Chí Minh cho rằng, phải nhận thức được nguyên nhân gây nên khuyết điểm.

2. Những khuyết điểm sai lầm vì sao mà có và tự đâu mà đến? Tại sao phải sửa chữa những khuyết điểm đó?

Trả lời câu hỏi: “Khuyết điểm đâu mà nhiều thế?”, Hồ Chí Minh viết: “Đảng ta là một đảng rất to lớn, bao gồm đủ các tầng lớp trong xã hội. Vì vậy có nhiều tính cách rất trung thành, rất kiên quyết, rất vĩ đại. Song cũng không tránh khỏi những tập tục, những tính nết, những khuyết điểm của xã hội bên ngoài, nó lây, ngấm vào Đảng”. Một sự tất yếu, như lý giải của Người, Đảng ta không phải từ trên trời sa xuống, nó ở trong xã hội mà ra. Chúng

ta tiến hành cải tạo xã hội cũng để xây dựng xã hội mới tốt đẹp hơn. Song công cuộc cách mạng ấy được tiến hành bằng chính những con người và di sản mà xã hội cũ để lại, còn in dấu nhiều đặc điểm của xã hội cũ, đặc biệt là những thói xấu đã kéo dài trong suốt 80 năm dưới chế độ thực dân, suốt hàng nghìn năm dưới chế độ phong kiến. Theo nghĩa ấy, các khuyết điểm mà cán bộ, đảng viên mắc phải, trước hết là do những *nguyên nhân khách quan*, và vì thế nên *khó*, thậm chí *không thể tránh khỏi*. Hồ Chí Minh nêu lên một sự so sánh: Cũng như những người hàng ngày lội bùn, trên người họ có hơi bùn, có vết bùn. Như thế thì có gì là kỳ quái? Vì lội bùn thì nhất định có hơi bùn. Cần phải tắm rửa lâu mới sạch. Trái lại, nếu lội bùn mà không có hơi bùn, mới thật là kỳ quái. Nếu đòi hỏi Đảng ta, Nhà nước ta, vốn mới từ trong xã hội cũ bước ra, hoàn toàn không có những *người chưa tốt, việc chưa tốt*, thì đó cũng sẽ là một đòi hỏi kỳ quái!

Hồ Chí Minh chỉ ra nguyên nhân khách quan của những khuyết điểm mà cán bộ, đảng viên mắc phải không phải để “bao biện”, “thanh minh”, mà là để nhấn mạnh một yêu cầu đối với cán bộ, đảng viên: phải luôn luôn cảnh giác đề phòng, luôn luôn tự kiểm điểm lại bản thân, luôn luôn sẵn sàng sửa chữa các khuyết điểm mắc phải.

Khi tiến hành sửa chữa các khuyết điểm của cá nhân cán bộ, đảng viên, cũng như của tổ chức đảng, Hồ Chí Minh cũng yêu cầu phải có thái độ đúng đắn. Có thái độ không đúng đối với việc nhận thức và sửa chữa khuyết điểm cũng là một khuyết điểm. Và đây là khuyết điểm chủ quan, không thể chấp nhận được. Người chỉ rõ: Lợi dụng việc phê phán sai lầm, khuyết điểm để đạt mục đích tự tư tự lợi của họ, đó là thái độ của đảng viên và cán bộ *đầu cơ*. Không phê bình, không tự phê bình, sao cũng mặc kệ, sao cho xong

chuyện thì thôi, đó là thái độ của những đảng viên và cán bộ *ươn hèn yếu ớt*. Giận giữ, quyết liệt với những người có sai lầm, khuyết điểm, đòi phải đuổi ngay ra khỏi Đảng, và nếu Đảng không làm như thế thì đâm ra chán nản, thất vọng, hoặc không làm gì nữa hết, thậm chí bỏ Đảng, đó là thái độ của những người *máy móc quá*, đó cũng là bệnh “chủ quan”. Chỉ có một thái độ đúng, là thái độ của những người biết phân tích rõ ràng, cái gì đúng, cái gì sai, không để mặc kệ, không làm máy móc, đoàn kết Đảng bằng đấu tranh nội bộ, nâng cao kỷ luật và uy tín của Đảng.

Như vậy, theo Hồ Chí Minh, vấn đề đặt ra đối với người cách mạng chân chính là có kiên quyết nhận thức và sửa chữa khuyết điểm có thể mắc phải. Đã là người thì ai cũng có mặt tốt, mặt xấu. Song những người đã tự nguyện phấn đấu trở thành cán bộ, đảng viên, vì dân, vì nước, thì phải cố gắng phát triển những tính tốt và sửa bỏ những tính xấu. “Vì tính xấu của một người thường chỉ có hại cho người đó; còn tính xấu của một đảng viên, một cán bộ, sẽ có hại đến Đảng, đến nhân dân”. Bởi nếu không quyết liệt trong việc sửa chữa khuyết điểm của mình, thì cũng như người có bệnh mà giấu giếm bệnh tật, không dám uống thuốc, để bệnh ngày càng nặng thêm, nguy đến tính mệnh. Hơn thế nữa, dù bản thân mỗi cán bộ, đảng viên hay tổ chức đảng có muốn giấu những sai lầm khuyết điểm thì cũng không thể giấu. Quần chúng luôn luôn liên lạc với Đảng ta. Họ trông thấy những người tốt, việc tốt, họ cũng trông thấy những người xấu, việc xấu trong Đảng. “Đảng viên đi trước, làng nước theo sau”, nên sự kỳ vọng của quần chúng với cán bộ, đảng viên là điều tất yếu.

Xác định một thái độ đúng với những sai lầm, khuyết điểm để kiên quyết sửa chữa - cố gắng sửa chữa khuyết điểm của bản thân mình và giúp đồng chí mình sửa chữa khuyết điểm. Đó là phẩm

chất của người cách mạng chân chính. Có sửa chữa khuyết điểm thì mỗi cán bộ, đảng viên cũng như toàn thể tổ chức đảng, tổ chức nhà nước mới có thể phát triển, mới có thể đảm đương được những nhiệm vụ cách mạng: “Đá đi lâu cũng mòn. Sắt mài lâu cũng sắc. Ta cố gắng sửa chữa thì khuyết điểm ngày càng bớt, ưu điểm ngày càng thêm. Đảng viên và cán bộ ngày càng trở nên người chân chính cách mạng. Đảng ngày càng phát triển”.

3. Sửa chữa các khuyết điểm như thế nào?

Hồ Chí Minh cho rằng *tự phê bình và phê bình* là thang thuốc hay nhất để sửa chữa những sai lầm, khuyết điểm.

Người căn dặn, khi tiến hành tự phê bình và phê bình thì phải có một thái độ đúng: “Kiên quyết chống thói nể nang và che giấu, chống thói “trước mặt thì nể, kể lể sau lưng”. Phê bình thì phải rõ ràng, thiết thực, ngay thẳng, thành thật - mục đích là cốt sửa chữa, chứ không phải để công kích, cốt giúp nhau tiến bộ, chứ không phải làm cho đồng chí khó chịu, nản lòng”. Trong lúc phê bình, khuyết điểm phải vạch ra rõ ràng, mà ưu điểm cũng phải nhắc đến, để vừa sửa chữa cho nhau, vừa để khuyến khích, bắt chước nhau. Phải lấy lòng thân ái, lấy lòng thành thật, mà *ráo riết phê bình đồng chí mình*. Còn với mỗi cán bộ, đảng viên, phải thật thà *tự phê bình*, tự sửa chữa những khuyết điểm của mình, đặt lợi ích của Đảng, của dân tộc lên trên hết; kiên quyết chống bệnh tự mãn tự túc, tự tư tự lợi, kiêu ngạo, ba hoa, thực hành khẩu hiệu “Chí công vô tư; cần, kiệm, liêm, chính!”. “Mỗi cán bộ, mỗi đảng viên, mỗi ngày phải tự kiểm điểm, tự phê bình, tự sửa chữa như mỗi ngày phải rửa mặt. Được như thế thì trong Đảng sẽ không có bệnh mà Đảng sẽ mạnh khỏe vô cùng”.

Sửa chữa các khuyết điểm, đó là trách nhiệm của mỗi cán bộ,

đảng viên, đồng thời cũng là trách nhiệm của người lãnh đạo. Hồ Chí Minh đã đòi hỏi một thái độ thực sự cầu thị của những người lãnh đạo: “Chúng ta không sợ có sai lầm và khuyết điểm, chỉ sợ không chịu cố gắng sửa chữa những sai lầm và khuyết điểm. Và càng sợ những người lãnh đạo không biết tìm cách đúng để giúp cán bộ sửa chữa sai lầm và khuyết điểm”. Người lãnh đạo cần phải tôn trọng lòng tự tin, tự trọng của các đồng chí mình. 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 tự tin, người hăng hái cũng hóa thành nản chí, từ nản chí đến vô dụng. Vì vậy mà phê bình cũng phải trên tinh thần đồng chí yêu thương lẫn nhau, phải giải thích rõ ràng, làm cho người có khuyết điểm tự trông thấy, tự nhận rõ sai lầm đó, làm cho họ vui lòng sửa đổi, chứ không phải bị cưỡng bức mà sửa đổi. Sửa chữa sai lầm, dĩ nhiên cần dùng cách giải thích, thuyết phục, cảm hóa, dạy bảo. Song điều đó không có nghĩa là tuyệt nhiên không dùng đến xử phạt, vì nếu nhất luật không xử phạt thì sẽ mất cả kỷ luật, sẽ mở đường cho bọn cố ý phá hoại. Hoàn toàn không dùng xử phạt là không đúng, nhưng chút gì cũng dùng đến xử phạt là không nên.

Từ quan niệm chung như vậy, Hồ Chí Minh đã nêu lên các biện pháp cụ thể để sửa chữa các căn bệnh *chủ quan*, bệnh *hep hòi* và bệnh *ba hoa*.

Với bệnh *chủ quan*, tức là khuyết điểm về tư tưởng, thì cách sửa chữa tốt nhất là mỗi cán bộ, đảng viên phải học lý luận, đem lý luận áp dụng vào công việc thực tế, phải chữa cái bệnh kém lý luận, khinh lý luận và lý luận suông. Hồ Chí Minh đã có một hình ảnh so sánh rất thú vị: “Lý luận cũng như cái tên (hoặc viên đạn). Thực hành cũng như cái đích để bắn. Có tên mà không bắn, hoặc bắn lung tung, cũng như không có tên. Lý luận cốt để áp dụng vào

thực tế. Chỉ học thuộc lòng, để đem *lòe* thiên hạ thì lý luận ấy cũng vô ích”. Vì vậy mà học phải luôn gắn với hành, lý luận phải đi đôi với thực tiễn. Như có lần Bác giải thích về việc hiểu chủ nghĩa Mác-Lênin, có hai điều cần phải rõ: *thứ nhất*, không nên đào tạo ra những con người thuộc sách lầu lầu, cụ Mác nói thế này, cụ Lênin nói thế kia, nhưng nhiệm vụ của mình được giao quét nhà lại để cho nhà đầy rác; *thứ hai*, hiểu chủ nghĩa Mác-Lênin là phải sống với nhau có tình có nghĩa, nếu thuộc bao nhiêu sách mà sống không có tình có nghĩa thì sao gọi là hiểu chủ nghĩa Mác-Lênin.

Với bệnh *hẹp hòi*, tức là khuyết điểm về sự quan hệ trong Đảng với ngoài Đảng, để sửa chữa được, đòi hỏi sự nỗ lực cố gắng của tất cả cán bộ, đảng viên. Trước hết, cán bộ, đảng viên phải đoàn kết thống nhất chặt chẽ, tẩy sạch *bệnh ích kỷ, bệnh địa phương*, xóa bỏ những sự *lũng củng* giữa bộ phận và toàn cục, đảng viên với Đảng, cán bộ địa phương và cán bộ phái đến, cán bộ quân sự và cán bộ “mặt trận”, cán bộ mới và cán bộ cũ, cơ quan này và cơ quan khác, bộ đội này và bộ đội khác, địa phương này và địa phương khác. Làm được những điều đó sẽ khiến cho Đảng *hoàn toàn nhất trí, hoàn toàn đoàn kết*. Nhưng như vậy vẫn chưa đủ, cán bộ, đảng viên còn phải hợp tác với những người ngoài Đảng, liên lạc mật thiết với quần chúng, không được xa rời quần chúng, vì xa rời quần chúng thì cô độc, mà cô độc thì nhất định *thất bại*.

Với thói *ba hoa*, tức là khuyết điểm về cách nói và cách viết, các cán bộ, đảng viên chỉ có một “liều thuốc chữa” duy nhất, là *học cách nói của quần chúng*. Nghĩa là mỗi tư tưởng, mỗi câu nói, mỗi chữ viết, phải tỏ rõ cái tư tưởng và lòng ước ao của quần chúng. Phải luôn luôn dùng những lời lẽ, những thí dụ giản đơn, thiết thực và dễ hiểu. Khi viết, khi nói, phải luôn luôn làm thế nào cho

ai cũng hiểu được; chưa điều tra, chưa nghiên cứu, chưa biết rõ thì không nói, không viết, bao giờ cũng tự hỏi: “Ta viết cho ai xem? Nói cho ai nghe?”. Trước khi nói, phải nghĩ cho chín, phải sắp đặt cẩn thận. Sau khi viết rồi, phải xem đi xem lại ba, bốn lần; nếu là một tài liệu quan trọng, phải xem đi xem lại chín, mười lần. Làm được như thế thì thói ba hoa sẽ bớt dần dần cho đến khi hoàn toàn hết sạch mà công việc của Đảng, tư cách của cán bộ và đảng viên sẽ do đó mà tăng thêm.

*
* * *

Nghiên cứu các quan điểm tư tưởng của Hồ Chí Minh trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* là để vận dụng vào công cuộc xây dựng và chỉnh đốn Đảng hiện nay, đặc biệt là trong việc sửa chữa các khuyết điểm, giúp cán bộ của chúng ta tiến bộ.

Nhân dân ta vẫn luôn tin tưởng vào con đường đi mà Đảng và Bác Hồ đã chọn, nhưng nhân dân cũng đang mất niềm tin vào một bộ phận cán bộ, đảng viên. Chính bộ phận cán bộ, đảng viên thoái hóa, biến chất này đã làm tổn hại sâu sắc đến mối quan hệ giữa Đảng với nhân dân. Vậy làm thế nào để xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước trong sạch, vững mạnh, xây dựng được một đội ngũ cán bộ, đảng viên thực sự “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư” như lời căn dặn của Bác Hồ? Vận dụng quan điểm của Bác, chúng ta có thể nói rằng, nhân dân không đòi hỏi cán bộ, đảng viên tuyệt nhiên không được có sai lầm, khuyết điểm, nhưng nhân dân yêu cầu những người có sai lầm, khuyết điểm phải biết thừa nhận và sửa chữa những sai lầm đó. Và nếu cán bộ, đảng viên không tự mình sửa chữa khuyết điểm, để cho khuyết điểm quá nặng thì phải áp dụng các hình thức xử phạt, thậm chí truy tố trước pháp luật.

Thực tiễn cho thấy, ba căn bệnh lớn mà Hồ Chí Minh nêu lên từ cách đây 60 năm vẫn đang còn tồn tại, dù hình thức có thể đã có những biến đổi.

Với khuyết điểm về tư tưởng, tức là bệnh *chủ quan*, mỗi cán bộ, đảng viên không có cách nào khác là phải *học lý luận*, đem *lý luận áp dụng vào công việc thực tế*. 60 năm trước đây, Hồ Chí Minh đã từng đặt câu hỏi: thử hỏi cán bộ và đảng viên ta mấy người biết rõ lý luận và biết áp dụng vào chính trị, quân sự, kinh tế và văn hóa? Đã mấy người hiểu biện chứng là gì? Có lẽ đó vẫn là một câu hỏi có ý nghĩa thời sự trong bối cảnh hiện nay. Chúng ta vẫn còn những cán bộ, đảng viên *kém lý luận* nên không biết nhận rõ điều kiện hoàn cảnh khách quan để xử trí cho đúng; vẫn còn những người ỷ có kinh nghiệm mà *khinh lý luận*; vẫn còn có những trí thức *một nửa*, trí thức *đọc sách*, chỉ biết đến *lý luận suông*. Vậy học lý luận để áp dụng vào công việc thực tế, giải đáp những bài toán mà thực tiễn đặt ra là vấn đề sống còn của các cán bộ, đảng viên trong việc phòng chống căn bệnh *chủ quan* hiện nay.

Với khuyết điểm về sự quan hệ trong Đảng và ngoài Đảng, tức là bệnh *hẹp hòi*, căn bệnh đã ngăn trở Đảng thống nhất và đoàn kết, đồng thời phá hoại sự đoàn kết toàn dân, thì cán bộ, đảng viên càng cần phải kiên quyết sửa chữa cho kỳ được. Cho đến nay, Đảng ta vẫn xác định rằng, động lực chủ yếu để phát triển đất nước là đại đoàn kết toàn dân. Để có thể đại đoàn kết toàn dân, trước hết trong nội bộ Đảng phải đoàn kết nhất trí, cán bộ, đảng viên phải mẫu mực, làm gương trong việc tự phê bình và phê bình. Đặc biệt, khi chúng ta đang cố gắng thu hút nhân tài để xây dựng đất nước, đang tận dụng mọi nguồn lực của cả cộng đồng người Việt Nam trong nước và ở nước ngoài vì một nước Việt Nam dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh, thì xóa bỏ căn bệnh *hẹp hòi* càng là một nhu cầu bức thiết.

Với khuyết điểm về cách nói và cách viết, tức là bệnh *ba hoa*, nhiều người vẫn nghĩ đơn giản rằng, đây là cái vẻ bên ngoài, chẳng có gì quan trọng. Nhưng thực tế, sự thuyết phục đối với quần chúng, nội dung tuyên truyền có hiệu quả hay không phụ thuộc rất lớn vào cách truyền đạt của các cán bộ, đảng viên. Nói và viết *dài dòng, rỗng tuếch*, hay *nói chữ, câu kỳ, khó hiểu*, hay *khô khan, lúng túng, lụp chụp, câu thả, bệnh theo sáo cũ, báo cáo lông bông* - những biểu hiện của thói *ba hoa* mà Hồ Chí Minh nêu ra cách đây hơn nửa thế kỷ, vẫn chưa phải đã hết trong bối cảnh hiện nay. Lời dạy của Người vẫn còn vẹn nguyên giá trị, hãy học cách nói của quần chúng, nói giản đơn, thiết thực, dễ hiểu, làm sao cho quần chúng đều hiểu, đều tin, đều quyết tâm theo lời kêu gọi của chúng ta.

Hiện nay, toàn Đảng, toàn dân ta đang thực hiện cuộc vận động *Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh*, cũng là dịp kỷ niệm 60 năm tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* của Người ra đời. Học tập, làm theo lời Bác dạy: sửa chữa các khuyết điểm - cách để giúp cán bộ của chúng ta tiến bộ như trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* đã trình bày, chúng ta không chỉ nắm bắt những quan điểm tư tưởng của Người mà còn học tập chính tấm gương sống, một mẫu mực về tinh thần tự phê bình và phê bình, một con người kiên quyết, triệt để chống bệnh *chủ quan*, bệnh *hẹp hòi* và bệnh *ba hoa* vào việc xây dựng, chỉnh đốn Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên thực sự là những người cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong bối cảnh hiện nay.

QUAN ĐIỂM CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH VỀ LỰA CHỌN CÁN BỘ QUA TÁC PHẨM "SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC"

NGUYỄN TƯỜNG VÂN*

Cách đây 60 năm, tháng 10-1947, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã hoàn thành tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*. Có thể coi đây là tác phẩm đầu tiên và cũng là duy nhất Người đề cập một cách hệ thống những luận điểm cơ bản về vấn đề cán bộ và công tác cán bộ.

Cán bộ là những người quản lý đất nước ở nhiều cấp nhiều ngành, là cầu nối giữa Đảng với quần chúng, giữa Chính phủ với nhân dân, giữa các tổ chức đoàn thể chính trị, xã hội với đồng bào.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: "Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng 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". Cho nên: "Cán bộ là cái dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy toàn bộ máy cũng tê liệt"¹.

* Bảo tàng Hồ Chí Minh.

1. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 5, tr. 54.

Vì vậy, cán bộ và công tác cán bộ có vai trò quyết định sự thành bại của cách mạng, mà việc lựa chọn cán bộ giữ vị trí hàng đầu và then chốt.

Trong phạm vi của chuyên luận này, chúng tôi chỉ đề cập một số quan điểm cơ bản của Chủ tịch Hồ Chí Minh về lựa chọn cán bộ qua tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*.

1. Việc lựa chọn cán bộ có tầm quan trọng đặc biệt

Từ cổ chí kim, từ Đông sang Tây, việc tuyển dụng hiền tài, lựa chọn cán bộ luôn có vị trí đặc biệt quan trọng, đối với mỗi công việc, mỗi ngành nghề, mỗi quốc gia!

Đặng Huy Trứ (1825-1874), một viên quan nổi tiếng thanh liêm triều nhà Nguyễn đã nói: Đạo trị nước không lo không có phép trị, chỉ lo không chọn được người hiền.

Năm 1906, Lương Khải Siêu bút đàm với Phan Bội Châu cũng cho rằng: Chớ lo không có cơ hội độc lập, mà chỉ lo không có nhân tài và không chọn được cơ hội.

Lênin cho rằng: "Lựa chọn nhân tài là một vấn đề cơ bản của việc xây dựng chủ nghĩa xã hội"¹.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã diễn đạt vấn đề này một cách dung dị và dễ hiểu hơn: "Chính sách đúng là nguồn gốc của thắng lợi", nhưng: "Sự thành công hoặc thất bại của chính sách đó là do nơi cách tổ chức việc, nơi lựa chọn cán bộ, và do nơi kiểm tra. Nếu ba điều ấy sơ sài, thì chính sách đúng mấy cũng vô ích"².

1. Lênin - Stalin: *Vấn đề cán bộ trong thời kỳ xây dựng chủ nghĩa xã hội*, Nxb. Sự thật, Hà Nội, 1974, tr. 207.

2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 5, tr. 520.

Người nói rõ, lựa chọn cán bộ là để dùng nhân tài cho hợp lý và giúp cán bộ hiểu rõ công việc mình phải phụ trách, để không "dùng thợ mộc làm nghề thợ rèn", để người nói giỏi hay viết giỏi lại cho làm việc cần khéo chân tay, thì không thể năng suất, nhất định không thể thành công. Không ai cái gì cũng tốt, cái gì cũng hay, nếu khéo sắp đặt, phân công công việc, sáng suốt lựa chọn, tùy tài mà dùng người, sẽ phát huy được ưu điểm của họ, sửa chữa khuyết điểm cho họ, thì công việc nhất định thành công. Mục đích cuối cùng của lựa chọn cán bộ là để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ.

2. Quan điểm chủ đạo của Hồ Chí Minh trong việc lựa chọn cán bộ là *chí công vô tư*

Chí công vô tư trong việc lựa chọn cán bộ có nghĩa là luôn xuất phát từ yêu cầu của cách mạng, vì mục tiêu của đất nước, vì quyền lợi của dân tộc, ở những giai đoạn lịch sử nhất định, để tìm và lựa chọn cán bộ một cách khách quan nhất, phục vụ cho lợi ích chung chứ không vì lợi ích riêng - tùy tài mà dùng, tài to dùng làm việc to, tài nhỏ cất làm việc nhỏ, ai có năng lực về việc gì, đặt vào việc ấy.

Từ xa xưa, sách *Luận ngữ* đã viết: Tâm tốt thì thế nào cũng tìm ra được người tài để dùng, còn tài mà không tâm, thì hay dùng bọn cơ hội. Có tài không có tâm rất dễ rơi vào thiên vị trong việc dùng người, thiếu công minh chính trực.

Hồ Chí Minh cho rằng: "Là người làm việc công, phải có công tâm, công đức. Chớ đem của công dùng vào việc tư. Chớ đem người tư làm việc công. Việc gì cũng phải công bình, chính trực, không nên vì tư ân, tư huệ hoặc tư thù, tư oán... Có quyền dùng người thì

phải dùng những người có tài năng, làm được việc. Chớ vì bà con bầu bạn, mà kéo vào chức nọ chức kia. Chớ vì sợ mất địa vị mà dùng những kẻ có tài năng hơn mình"¹.

Nếu vì lòng ghen ghét, vì nể nang mà cất nhắc, lựa chọn cán bộ thì nhất định không ai phục, mà còn gây mất đoàn kết trong nội bộ. Hoặc giữ thói "một người làm quan cả họ được nhờ", đưa bà con, bạn hữu, đặt vào chức này, việc kia, làm được hay không mặc kệ, chỉ cốt sao cho bà con, bạn hữu có địa vị, hồng việc chung, tập thể chịu. Như thế là có lỗi với Đảng, với nhân dân. Người còn nói: "Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong, đều tùy chỗ mà dùng được"². Khi thật sự chí công vô tư, công minh chính trực, sẽ không chọn phải những người bô lô ba la, chỉ nói mà không biết làm, những người văn hay nói khéo nhưng không làm được việc, những kẻ khéo nịnh hót nhưng làm việc vừa dốt, vừa lười. Khi thật sự chí công vô tư sẽ phát hiện ra những người không đủ năng lực, thì phải "cất chức đi", tìm người khá hơn thay thế. Khi thật sự chí công vô tư sẽ không phạm phải tình trạng cán bộ thì thừa, người làm được việc lại thiếu.

Lúc Cách mạng Tháng Tám mới thành công, vì có tinh thần *chí công vô tư*, nên có những đồng chí trong Ủy ban Trung ương do Quốc dân Đại hội bầu ra, xứng đáng trở thành thành viên của Chính phủ, song để nhường chỗ cho những nhân sĩ yêu nước nhưng còn ở ngoài Việt Minh, các đồng chí ấy đã tự động xin lui. Đó là vì họ đặt lợi ích của dân tộc, của đoàn kết toàn dân lên trên lợi ích cá nhân.

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t. 5, tr. 105, 72.

Vì có tinh thần *chí công vô tư* mà những ngày đầu xây dựng chính quyền, Hồ Chí Minh đã quy tụ được nhiều nhân tài trong cả nước để gánh vác việc quốc gia và những bậc tài đức danh vọng ấy đã vui lòng hợp tác với Chính phủ, giúp ích vào công cuộc kháng chiến và kiến quốc, như các vị Bùi Bằng Đoàn, Phan Kế Toại, Vũ Đình Hòe, Vũ Trọng Khánh, Phan Anh, Hoàng Minh Giám, v.v..

Ông Nguyễn Sơn Hà còn nhớ: Khi được mời làm cố vấn cho Bộ Kinh tế, ông đã rất do dự vì nghĩ mình không phải là "người trong Đảng". Bác Hồ hiểu nỗi băn khoăn ấy, đã gặp và động viên: Cách mạng không phân biệt người trong tổ chức và người ngoài tổ chức. Bất kỳ ai làm điều ích quốc lợi dân đều là vẻ vang.

3. Tiêu chuẩn cơ bản để lựa chọn cán bộ

Dù yêu cầu của lịch sử, nhiệm vụ của cách mạng, quyền lợi của nhân dân, ở mỗi thời điểm có thay đổi, nhưng tiêu chuẩn cơ bản nhất để lựa chọn cán bộ, theo Hồ Chí Minh, chỉ gọn trong hai chữ ĐỨC và TÀI. Cán bộ có đức thì gần dân, sát dân, hiểu dân, tin dân, gương mẫu và hết lòng phục vụ nhân dân. Cán bộ có đức thì mới chí công vô tư trong cách làm việc. Cán bộ cần có tài, đủ năng lực để lãnh đạo nhân dân.

Lênin cho rằng: Cán bộ quyết định tất cả.

Hồ Chí Minh khẳng định: "Có cán bộ tốt, việc gì cũng xong. Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém. Đó là một chân lý".

Xưa nay những bậc hiền tài, những lãnh tụ lỗi lạc đều rất trân trọng và chí công vô tư trong chọn cán bộ. Trần Hưng Đạo đã đúc lại tám điều khi chọn tướng:

- 1) Hỏi bằng lời nói xem trả lời có rõ ràng không?
- 2) Gạn cùng bằng lời lẽ xem có biến hóa không?
- 3) Cho gián điệp để thử xem có trung thành không?
- 4) Hỏi rõ ràng tường tận xem đức hạnh thế nào?
- 5) Lấy của mà thử xem có thanh liêm không?
- 6) Lấy sắc đẹp mà thử để xem có đứng đắn không?
- 7) Lấy việc khó khăn mà thử xem có dũng cảm không?
- 8) Cho uống rượu say để xem có giữ được thái độ không?

Theo Hồ Chí Minh: "Ai mà hay khoe công việc, hay a dua, tìm việc nhỏ mà làm, trước mặt thì theo mệnh lệnh, sau lưng thì trái mệnh lệnh, hay công kích người khác, hay tâng bốc mình, những người như thế, tuy họ làm được việc, cũng không phải là cán bộ tốt.

Ai cứ cắm đầu làm việc, không ham khoe khoang, ăn nói ngay thẳng, không che giấu 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".

Từ câu nói đó của Người, chúng ta có thể nhận thức rõ Hồ Chí Minh coi trọng cả đức lẫn tài, nhưng đức vẫn đặt lên hàng đầu.

Rõ ràng là năng lực và công việc của mỗi người khác nhau, người làm việc to, người làm việc nhỏ, nhưng ai giữ được đạo đức, đó là cán bộ tốt. Người cán bộ cách mạng phải có đạo đức cách mạng, vì mọi việc thành hay bại, điều chủ chốt là ở cán bộ có thấm nhuần đạo đức cách mạng hay không, vì tính xấu của một người thường chỉ hại cho người ấy, còn tính xấu của cán bộ, đảng viên sẽ hại đến Đảng, hại đến nhân dân. Phải hiểu rõ bốn phạm của người cán bộ cách mạng là suốt đời hết lòng hết sức phụng sự Tổ quốc,

phục vụ nhân dân, phải cố gắng thực hiện cho kỳ được: cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Đây là người cán bộ tốt.

Khi lựa chọn được người gần gũi với quần chúng, được quần chúng tin cậy, mến phục, lại phải xem người cán bộ ấy xứng với việc gì. Nếu người tài mà dùng không đúng tài cũng không được việc, có khi còn hỏng cả cán bộ. Ví như, người nói khéo, viết xoàng lại dùng vào việc viết lách, người viết giỏi nhưng nói kém lại dùng vào việc cần phải nói, rốt cuộc cả hai người đều không có thành tích. Cho nên, tùy tài mà dùng người, dùng đúng tài, cũng là một nghệ thuật.

4. Những biện pháp Hồ Chí Minh dùng để lựa chọn cán bộ

Lựa chọn cán bộ, tìm kiếm hiền tài là việc rất cần làm thường xuyên, rất cần thận trọng, phải cân nhắc kỹ lưỡng, nhưng không vì thế mà quá khắt khe, cho nên cần có thời gian để tìm hiểu đức hạnh, tài năng và quá trình làm việc của cán bộ. Vì vậy, có khi cần sự tự cử của nhân tài; có khi cần sự giúp đỡ của một tập thể, một cộng đồng phát hiện và tiến cử cán bộ; có khi cần lựa chọn để đào tạo cán bộ.

Thời xưa, khi vừa đuổi xong quân Thanh xâm lược, vua Quang Trung ban *Chiếu cầu hiền*, viết rằng: "Quan liêu lớn nhỏ và dân chúng trăm họ, ai có tài năng học thuật, mưu hay giúp ích cho đời đều cho phép dâng thư tỏ bày công việc, lời có thể dùng được thì đặc cách bổ dụng, lời không dùng được thì để đấy, chớ không ai bắt tội vu khoát. Những người có tài nghệ gì có thể dùng được cho đời, thì cho các quan văn võ được tiến cử, lại cho yết kiến tùy tài mà bổ dụng.

Hoặc có người từ trước tới nay giấu tài ẩn tiếng không ai biết,

đều cũng cho phép dân tự cử, chớ ngại cho thế là "đem ngọc bán rao!"¹.

Thời nay, hơn hai tháng sau ngày Tuyên bố Độc lập, để có thêm nhiều nhân tài và sáng kiến giúp kiến thiết nước nhà, Chủ tịch Hồ Chí Minh kêu gọi: "Đồng bào ta ai có tài năng và sáng kiến... 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".

Nhưng "e vì Chính phủ nghe không đến, thấy không khắp" vì "thói quan liêu còn nặng", để "nỗi những bực tài đức không thể xuất thân", muốn tránh khỏi sự hao phí nhân tài, Hồ Chí Minh yêu cầu các địa phương phải điều tra nơi nào có người tài đức, có thể làm được việc ích nước lợi dân, thì phải báo cáo ngay cho Chính phủ biết; lại yêu cầu cán bộ trong mỗi ngành phải thiết thực báo cáo để cất nhắc nhân tài; lại phải chú ý cất nhắc cán bộ nữ, nhất là những ngành hoạt động thích hợp với phụ nữ; lại "phải mạnh dạn giao việc cho những cán bộ trẻ đã được rèn luyện thử thách"; lại cần tích cực lựa chọn số đông thanh niên, để huấn luyện họ, đào tạo họ, rồi sử dụng sao cho hợp với khả năng và chuyên môn, để thực sự có ích cho nước nhà, tránh tình trạng đào tạo xong không biết dùng vào việc gì, hoặc đưa thợ thêu đi đóng tủ, đưa thợ mộc đi rèn dao.

Đã 60 năm trôi qua, nhưng những quan điểm về lựa chọn cán bộ mà Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm*

1. Đỗ Bang: *Những khám phá mới về Hoàng đế Quang Trung*, Sở Văn hóa - Thông tin Bình Trị Thiên xuất bản, Huế, 1988, tr. 195-196.

việc vẫn còn nguyên giá trị. Trong sự nghiệp đổi mới và trong hoàn cảnh lịch sử của đất nước cũng như thế giới ngày nay, việc lựa chọn cán bộ "có đức, có tài" càng có ý nghĩa quan trọng và quyết định, đó cũng là nguyện vọng tha thiết của nhân dân. Do đó, cần nghiêm túc nghiên cứu, quán triệt và thực hành trong thực tế tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, học tập tấm gương đạo đức của Người để làm tốt hơn công tác lựa chọn cán bộ cho cách mạng Việt Nam.

1. Đỗ Bang: Những khám phá mới về Hoàng đế Quang Trung, 56 Văn Hóa Thành Phố Bình Định, tháng 12 năm 2008, tr. 12-13.