

# TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ Ý NGHĨA ĐỐI VỚI VIỆC HUẤN LUYỆN, ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ HIỆN NAY

Hoàng Thúc Luân<sup>1,+</sup>,  
Lê Khánh Hội<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Trường Đại học Sư phạm Hà Nội;

<sup>2</sup>Học viên cao học Triết học K28 - Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

+Tác giả liên hệ • Email: hoangthuclan@gmail.com

## Article History

Received: 15/5/2020

Accepted: 04/6/2020

Published: 05/7/2020

## Keywords

personnel, cadre work,  
Ho Chi Minh's ideology,  
coaching, retraining.

## ABSTRACT

President Ho Chi Minh always pays special attention to cadre work. In the revolutionary career of our Party and people, the issue of gaining power and using the government has always been concerned in the process of revolution of building and defending the Socialist Republic of Vietnam. Acquiring and creatively applying the views of Marxism-Leninism to the Vietnamese revolutionary practices, President Ho Chi Minh developed basic criteria for cadre work. Up to now, his ideology is still valid. The paper focuses on analyzing the basic content of Ho Chi Minh's cadre work on staff standards; detect, foster and train; check and evaluate officials and female cadres work. On that basis, the paper confirms the current value of Ho Chi Minh's ideology on the cadre work in building the Party and the socialist state at present.

## 1. Mở đầu

Trong quá trình tìm đường cứu nước, giải phóng dân tộc Việt Nam khỏi ách thống trị của đế quốc và thực dân, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã kế thừa và vận dụng sáng tạo quan điểm của C.Mác - Ph.Ăngghen, V.I.Lênin về cán bộ và công tác cán bộ vào thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ đức, tài; tạo nên những thắng lợi vẻ vang của cách mạng giải phóng dân tộc, thống nhất đất nước, vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội. Có thể khẳng định rằng, những luận điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ mang tầm chiến lược, quán triệt quan điểm khách quan, toàn diện, lịch sử cụ thể, quan điểm phát triển; chứa đựng những nội dung vô cùng sâu sắc và nhất quán, linh hoạt, mềm dẻo phù hợp với từng giai đoạn lịch sử cách mạng. Theo Người, công tác cán bộ có ý nghĩa vô cùng quan trọng; muốn có cán bộ tốt, phải chú trọng công tác cán bộ.

Bài viết phân tích những nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác tổ chức cán bộ, từ đó cho thấy ý nghĩa, giá trị của công tác này đối với vấn đề huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá cán bộ cũng như công tác cán bộ trong quá trình xây dựng Đảng, Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam hiện nay.

## 2. Kết quả nghiên cứu

### 2.1. Nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ

#### 2.1.1. Về tiêu chuẩn cán bộ

Đối với Chủ tịch Hồ Chí Minh, tiêu chuẩn cán bộ xoay quanh vấn đề “đức”, “tài” và mối quan hệ giữa chúng. Trong đó, Người quan tâm trước tiên là vấn đề đạo đức của người cán bộ. Người coi đạo đức là “gốc”, phải có đạo đức cách mạng thì người cán bộ mới có điều kiện để làm việc, phục vụ nhân dân, phục vụ Tổ quốc. Vì thế, cán bộ mà thiếu hoặc yếu kém đạo đức thì sẽ không thể làm tốt công việc được giao. Người cho rằng: “*Cũng như sông có nguồn thì mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân*” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000a, tr 292). Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, làm cán bộ không phải làm quan cách mạng mà phải là công bộc của nhân dân, việc gì lợi cho dân ta phải gắng làm, việc gì hại cho dân ta phải hết sức tránh. Người luôn nhắc nhở đề phòng sự thoái hoá, biến chất của đội ngũ cán bộ khi có quyền hành trong tay, bởi nếu không rèn luyện đạo đức thì rất dễ mắc bệnh quan liêu, hách dịch, xa rời quần chúng, lợi dụng chức quyền để vun vén lợi ích cá nhân, làm ngơ trước sự nghèo khổ của nhân dân. Người luôn ý thức sâu sắc điều này, lo điều này hơn là lo cán bộ kém năng lực. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhắc nhở: “*Những người trong các công sở đều có nhiều hoặc ít quyền hành. Nếu không giữ đúng cần, kiệm, liêm, chính thì dễ trở nên hủ bại, biến thành sâu mọt của dân*” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000a, tr 298).

Trên nền tảng “đạo đức là gốc”, người cán bộ phải có năng lực lãnh đạo và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Thực chất, đó là năng lực tổ chức và động viên quần chúng thực hiện

chính sách của Đảng và Nhà nước; là cái “tài” mà người cán bộ cần có. Người giải thích: “*Làm cán bộ tức là suốt đời làm đầy tớ trung thành của nhân dân*” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000d, tr 670) và “*Lãnh đạo là làm đầy tớ nhân dân và phải làm cho tốt*” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000c, tr 292). Năng lực lãnh đạo của người cán bộ, xét đến cùng là năng lực phục vụ nhân dân, đem lại lợi ích vật chất và tinh thần tốt nhất cho nhân dân, mà biểu hiện cụ thể nhất ở việc lãnh đạo đúng. Người giải thích, lãnh đạo đúng tức là “*Phải quyết định mọi vấn đề một cách cho đúng*”, “*phải tổ chức sự thi hành cho đúng*”, “*phải tổ chức sự kiểm soát*” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000a, tr 325).

Như vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh coi các đức tính: khiêm tốn, ham học hỏi, không giấu dốt, thường xuyên tự phê bình, không chủ quan tự mãn, gặp thất bại không nản chí... là những phẩm chất thuộc tiêu chuẩn hàng đầu của người cán bộ.

### 2.1.2. Về phát hiện, lựa chọn, đánh giá, sử dụng và cất nhắc cán bộ

Trong phát hiện, lựa chọn, đánh giá, sử dụng, cất nhắc cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặt niềm tin cao vào quần chúng. Người luôn nhấn mạnh phải lựa chọn được người có tài thật sự, không phân biệt người trong Đảng hay ngoài Đảng và cần thông qua thực tiễn cách mạng để lựa chọn cán bộ: “*Phong trào giải phóng sôi nổi, nảy nở ra 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*” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000a, tr 315).

Như vậy, phát hiện, lựa chọn cán bộ phải thông qua thực tiễn và kết quả hoạt động để xem xét lựa chọn cán bộ. Không được phân biệt đảng viên hay quần chúng, phải căn cứ vào tiêu chuẩn để lựa chọn và sử dụng. Người cho rằng, phải thường xuyên đánh giá cán bộ: “*Mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt thì tìm thấy nhân tài mới, một mặt khác những người hủ hoá cũng lòi ra*” và Người chỉ rõ: “*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. Có người lúc phong trào cách mạng cao, họ vào Đảng, họ làm việc rất hăng. Nhưng lúc phong trào hơi khó khăn thì đâm ra hoang mang. Lúc gặp sự nguy hiểm hóa phản cách mạng... Nếu ta không xem xét rõ ràng thì làm nó là cán bộ tốt*” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000a, tr 318). Vì vậy, lựa chọn, đánh giá, quy hoạch, đề bạt cán bộ phải được xem xét toàn diện, không nên chỉ dừng ở một vài biểu hiện ở một số khía cạnh mà phải thực hiện cả một quá trình lâu dài, cọ sạt với công việc thực tiễn để đánh giá.

Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đặt ra yêu cầu với công tác đánh giá cán bộ, Người đòi hỏi muốn biết đúng về người khác thì trước hết phải “*tự biết mình*”, “*đã không tự biết mình thì khó mà biết người, vì vậy muốn biết đúng sự phải trái ở người ta thì trước phải biết đúng sự phải trái của mình. Nếu không biết sự phải trái của mình thì chắc không thể nhận rõ người cán bộ tốt hay xấu*” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000a, tr 317). Theo Người, đánh giá cán bộ phải dựa trên quan điểm “*động*”, phát triển, vì “*Trong thế giới cái gì cũng biến hoá. Vì vậy, cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhận, vì nó cũng phải biến hoá... Một người cán bộ khi trước có sai lầm, 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 một người không phải luôn giống nhau*” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000a, tr 318).

Đánh giá cán bộ là việc rất khó, nếu không hiểu đúng thì không dùng đúng, nếu không dùng đúng thì không thể cất nhắc đúng. Nhưng muốn hiểu người thì trước hết phải hiểu mình và người đánh giá phải có tâm, có tầm nhìn, công bằng, trung thực mới lựa chọn được cán bộ tốt. Nếu có tư tưởng tự cao, tự đại, ưa nịnh hót, tâng bốc, xuât phát từ lợi ích cá nhân, bó mình trong khuôn khổ chật hẹp thì không thấy rõ mặt thật của cái mình trông, sẽ đánh giá sai và không lựa chọn được cán bộ tốt cho Đảng. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng đánh giá cán bộ để hiểu, sử dụng cán bộ đúng người, đúng việc, đúng lúc. Người khẳng định: “*Biết rõ ràng cán bộ, mới có thể cất nhắc cán bộ một cách đúng mực*” và “*Trước khi cất nhắc cán bộ, phải nhận xét rõ ràng... Cất nhắc cán bộ, phải vì công tác, tài năng, vì cổ động cho đồng chí khác thêm hăng hái*” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000a, tr 321). Vì vậy, trước khi cất nhắc cán bộ thì cần xem xét tiêu chí tổng hợp để thấy người cán bộ đó có đủ tiêu chuẩn để bệ đỡ một chức vụ nào đó và họ có gần gũi, được quần chúng tin cậy, mến phục không. Quan điểm trên là một thước đo khá chuẩn xác và quan trọng trong đề bạt cán bộ. Khi đã đủ tiêu chuẩn để bạt, phải xem người đó thích hợp với việc gì, sở trường và năng lực như thế nào để bố trí, sử dụng cho đúng, như vậy là sử dụng đúng người, đúng việc. Rõ ràng, việc bố trí, sắp xếp cán bộ phụ thuộc vào sự công tâm và sáng suốt của cơ quan tổ chức và người làm công tác cán bộ. Như vậy, việc bố trí cán bộ ở cơ quan, tổ chức cần được lựa chọn kỹ lưỡng.

Mục đích lựa chọn, đánh giá, cất nhắc cán bộ là để dùng cán bộ sao cho hiệu quả nhất. Là một nhà tổ chức tài giỏi, sát thực tế, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ ra rằng nhiều cán bộ lãnh đạo có quyền hành khi dùng cán bộ thường

để mắc vào các bệnh sau: “1. Ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài. 2. Ham dùng những kẻ nịnh hót mình mà chán ghét những người chính trực. 3. Ham dùng những người tính tình hợp với mình, mà tránh những người tính tình không hợp với mình” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000a, tr 318).

Vì không khách quan và vì tư túi nên những người được giao quyền cất nhắc, đề bạt cán bộ sẽ làm hại cho dân, cho Đảng, họ đã làm ngơ trước việc làm bậy của những người được họ cất nhắc, bất chấp dư luận lên án, cứ bao dung che chở, bảo hộ, khiến cho chúng ngày càng hư hỏng... Vì vậy, Người yêu cầu đối với người lãnh đạo, người làm công tác tổ chức cán bộ có quyền đề bạt cán bộ phải có những đức tính và trình độ sau: “- Phải có độ lượng vĩ đại thì mới có thể đối với cán bộ một cách chí công vô tư, không có 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 cho họ tiến bộ; - Phải sáng suốt, mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây, mà cách xa cán bộ tốt; - Phải có thái độ vui vẻ, thân mật, các đồng chí mới vui lòng gần gũi mình” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000a, tr 318).

Như vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã cho chúng ta cái nhìn biện chứng, sâu sắc về phát hiện cán bộ có đủ tâm, tầm, đức, tài, có năng lực thực sự để đào tạo, bồi dưỡng và cất nhắc đúng vị trí, tài năng của họ, nhằm xây dựng hệ thống chính trị vững mạnh toàn diện.

### 2.1.3. Về huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Trong công tác cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng công tác huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; nếu như cán bộ là gốc của mọi công việc thì huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng, Người khẳng định: “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” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000a, tr 313). Có lúc Người đã phê bình chương trình, nội dung huấn luyện là mênh mông, không thiết thực, học rồi không dùng được. Vì vậy, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải phù hợp với thực tiễn, lí luận, phải bám sát đời sống và cập nhật thực tiễn mới có tác dụng.

Trong huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nâng cao trình độ tư duy lí luận, thì học lí luận phải gắn với thực tiễn, tránh đào tạo chung chung, học thuộc lòng; thực tiễn không ngừng biến đổi, do vậy lí luận cũng phải được bổ sung, phát triển và cán bộ phải không ngừng học tập, nghiên cứu để nâng cao trình độ, thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Người đã chỉ ra những cái được, cái chưa được, chỉ ra những phương châm, phương pháp để khắc phục những hạn chế trong huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ như: - Huấn luyện lí luận phải gắn với thực tiễn; - Huấn luyện chính trị cần phải có, song tùy từng loại cán bộ mà xác định chương trình cho phù hợp, đáp ứng đúng đối tượng và mục tiêu đào tạo; - Các lớp học phải tổ chức theo trình độ văn hoá chứ không theo cấp bậc cán bộ cao hay thấp; - Phải chú trọng xây dựng đội ngũ giáo viên; - Các phương thức đào tạo, huấn luyện phải cụ thể, căn cứ vào đặc điểm, yêu cầu nghề nghiệp, trình độ cán bộ để tiến hành; - Học tập là để nâng cao trình độ, để làm việc tốt hơn, chứ không phải là để tiến thân, để “loè” người khác... Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, học tập là rất quan trọng, muốn trở thành người và “người cán bộ” thì phải học: Học để làm việc - Làm người - Làm cán bộ.

### 2.1.4. Về công tác kiểm tra, quản lí và chính sách đối với cán bộ

Trong thực tiễn công tác cán bộ, tất yếu phải coi trọng công tác kiểm tra và quản lí cán bộ. Kiểm tra là khâu quan trọng; qua kiểm tra, chúng ta sẽ kịp thời đánh giá, tìm ra ưu, khuyết điểm để phát huy ưu điểm, ngăn ngừa, khắc phục khuyết điểm, để kẻ xấu không có cơ hội chui vào bộ máy và đây chính là công việc của người phụ trách công tác cán bộ. Trong quản lí cán bộ phải thực hiện tốt: chế độ tự phê bình và phê bình; chế độ khen thưởng và kỉ luật. Trong bài “Tự phê bình” (Báo Nhân dân, ngày 20/5/1951), Người viết: “Đao có mài, mới sắc/Vàng có thui, mới trong/Nước có lọc, mới sạch/Người có tự phê bình, mới tiến bộ. Đảng cũng thế” (Hồ Chí Minh, 1951, tr 1). Đó là sự cần thiết của công tác tự phê bình và phê bình.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đề cao nguyên tắc tự phê bình, phê bình, giữa cấp trên, cấp dưới, đảm bảo khách quan, công tâm, thưởng phạt phải công minh, không trù dập, bè phái. Trong thực tế, Người chú ý khen thưởng nhiều mà cũng xử nghiêm những ai có tội lỗi. Tuy nhiên, Người cũng nhắc nhở: đừng lạm dụng thưởng, phạt, bồi thường, phạt tràn lan, không đúng lúc, đúng chỗ, thiếu chính xác, thiếu công bằng cũng không có tác dụng tích cực. Với Người, kiểm tra, phê bình cán bộ với mục đích là để họ không kiêu căng, thêm hăng hái, thêm gắng sức: “Mục đích phê bình cốt để giúp nhau sửa chữa, giúp nhau tiến bộ. Cốt để sửa đổi cách làm việc cho tốt hơn, đúng hơn. Cốt đoàn kết và thống nhất nội bộ” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000a, tr 272). Vì vậy, phương pháp phê bình, tinh thần, thái độ phê bình phải ráo riết, triệt để, thật thà, không nể nang, không thêm bớt. Phải vạch rõ cả ưu điểm, khuyết

điểm; không dùng lời lẽ mỉa mai, chua cay, đâm thọc. Phê bình việc làm chứ không phải phê bình con người. Còn đối với những người bị phê bình thì phải vui lòng nhận xét để sửa đổi. Không nên vì bị phê bình mà nản chí hoặc oán ghét. Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: điều quan trọng đối với nhận thức và hành động của mọi người là: không sợ có sai lầm và khuyết điểm, chỉ sợ không chịu cố gắng sửa chữa sai lầm và khuyết điểm..., càng sợ những người lãnh đạo không biết tìm cách để giúp cho cán bộ sửa chữa sai lầm và khuyết điểm. Đối với việc “phạt”, Người cho rằng: *“Không phải tuyệt nhiên không dùng phạt. Lỗi lầm có việc to, việc nhỏ. Nếu nhất luật không xử phạt thì sẽ mất cả kỉ luật... hoàn toàn không dùng xử phạt là không đúng, mà chút gì cũng dùng đến xử phạt cũng không đúng”* (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000a, tr 223).

Về công tác kiểm tra, quản lí và chính sách đối với cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ nêu những nguyên tắc, quan điểm, tư tưởng chung mà rất chú ý đến phương pháp, cách thức, biện pháp một cách cặn kẽ, cụ thể. Ngoài ra, Người còn yêu cầu cán bộ phải thường xuyên cải tiến phương pháp công tác và lễ lồi làm việc để nâng cao hiệu quả công việc. Điều này được thể hiện rõ ràng trong cuốn “Sửa đổi lối làm việc” của Người và cho đến nay tư tưởng đó vẫn còn nguyên giá trị đối với công tác cán bộ ở nước ta. Trong thời kì hội nhập và hợp tác quốc tế hiện nay, nội dung tư tưởng trong tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” càng có ý nghĩa to lớn trong công tác cán bộ và xây dựng, kiện toàn hệ thống chính trị ở nước ta hiện nay.

#### 2.1.5. Về công tác cán bộ nữ

Trong công tác cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh quan tâm sâu sắc đến công tác cán bộ nữ. Trong quá trình sáng lập Đảng Cộng sản Việt Nam, Người đã đề ra quan điểm: “nam nữ bình quyền” là một trong mười nhiệm vụ cốt yếu của cách mạng. Đối với sự nghiệp cách mạng của dân tộc, lực lượng cán bộ nữ đã góp phần to lớn trong công cuộc đấu tranh, bảo vệ và xây dựng đất nước ta qua các thời kì lịch sử. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: *“Nói phụ nữ là nói phân nửa xã hội. Nếu không giải phóng phụ nữ thì không giải phóng một nửa loài người. Nếu không giải phóng phụ nữ là xây dựng chủ nghĩa xã hội một nửa”* (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000c, tr 300).

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn quan tâm và dành những tình cảm tốt đẹp cho phụ nữ Việt Nam, Người khẳng định vai trò của phụ nữ Việt Nam trong sự nghiệp cách mạng: *“Từ trước đến nay phụ nữ Việt Nam ta đã có nhiều đóng góp cho cách mạng, phụ nữ ta rất đáng kính, phụ nữ ta có rất nhiều tiến bộ. Nhưng Đảng, Chính phủ và Bác còn mong phụ nữ tiến bộ nhiều hơn nữa. Hiện nay trong các ngành, số phụ nữ tham gia còn ít. Đảng và Chính phủ rất hoan nghênh, sẵn sàng cất nhắc và giao cho phụ nữ những chức trách quan trọng”* (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2000c, tr 537). Người đặc biệt quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ và rất chú ý đến việc mở các lớp bồi dưỡng của địa phương, cơ sở. Bác nghiêm khắc phê phán các địa phương, cơ sở mở lớp học mà có ít cán bộ nữ. Tại lớp bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo cấp huyện (18/1/1967), Bác nói: *“Cán bộ nữ ít như vậy là một thiếu sót, các đồng chí phụ trách lớp học chưa quan tâm đến việc bồi dưỡng cán bộ nữ. Đây cũng là một thiếu sót chung ở trong Đảng. Nhiều người còn đánh giá không đúng khả năng của phụ nữ, hay thành kiến hẹp hòi, như vậy là rất sai. Hiện nay có nhiều phụ nữ tham gia công tác lãnh đạo ở cơ sở nhiều người rất giỏi”* (dẫn theo Bùi Kim Hồng, 2009, tr 215). Hiện nay, rất nhiều chị em phụ nữ đã phấn đấu, khẳng định bản thân, giữ những cương vị quan trọng trong bộ máy Nhà nước... Đây lại là minh chứng cho sự đúng đắn của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với công tác cán bộ nữ.

#### 2.2. Giá trị của tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở nước ta hiện nay

Trong giai đoạn hiện nay, đất nước đang vững bước tiến lên chủ nghĩa xã hội, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, thực hiện mục tiêu: dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Để thực hiện thắng lợi mục tiêu đó, Đảng và Nhà nước ta đã tích cực vận dụng linh hoạt, sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ vào công tác xây dựng Đảng, hoàn thiện bộ máy Nhà nước. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 (khóa VIII) về chiến lược cán bộ thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước chỉ rõ: *“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”* (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1997). Nghị quyết cũng khẳng định rõ năm quan điểm của Đảng ta về phương hướng xây dựng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ.

Đảng và Nhà nước luôn đặc biệt quan tâm đến tiêu chuẩn tuyển dụng, lựa chọn, quy hoạch cán bộ phải đủ đức, tài, có tâm, tầm đáp ứng được vị trí việc làm; biết tôn trọng nhân dân, “lấy dân làm gốc”, hết lòng phục vụ nhân dân, phục vụ Tổ quốc; bên cạnh đó, còn phải quan tâm đến việc phát hiện, lựa chọn, đánh giá, sử dụng và cất nhắc cán bộ. Tư tưởng Hồ Chí Minh cũng luôn được Đảng và Nhà nước vận dụng linh hoạt, sáng tạo từ Trung ương đến cơ sở; phải thông qua thực tiễn để phát hiện nhân tài, không phân biệt là đảng viên hay quần chúng; thường xuyên cập nhật và đổi mới trong công tác phát hiện, đánh giá, sử dụng, cất nhắc cán bộ; phải hiểu đúng thì mới dùng đúng, khắc phục được chủ nghĩa cá nhân, lợi ích nhóm, tính cơ hội, thực dụng trong công tác cán bộ... Chủ tịch Hồ Chí Minh

cũng nhắc nhở chúng ta về cách sử dụng con người theo đúng năng lực và sở trường của họ thì mới đem lại hiệu quả. Vì vậy, việc quy hoạch cán bộ phải có sự phân tích tỉ mỉ theo từng lĩnh vực công việc để sử dụng người hợp lí mới phát huy được năng lực, tài năng của họ.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đến nay vẫn còn nguyên giá trị. Việc huấn luyện cán bộ luôn được Đảng và Nhà nước ta quan tâm, gắn lí luận với thực tiễn; đào tạo, bồi dưỡng phải có sự phân cấp theo trình độ, năng lực và lĩnh vực công việc; khắc phục cách làm hình thức, chung chung, kém hiệu quả, không có tác dụng phổ biến tới các đối tượng. Công tác kiểm tra, quản lí và chính sách đối với cán bộ của Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn được Đảng, Nhà nước ta vận dụng sáng tạo, liên tục, thường xuyên để phát hiện sớm những sai phạm và xử lí kịp thời, không để hậu quả, thiệt hại lớn đến lợi ích của Nhà nước và nhân dân; tạo điều kiện để cán bộ nhận ra khuyết điểm và sửa chữa khuyết điểm của bản thân. Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ nữ hiện nay được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm và vận dụng vào quy hoạch sử dụng cán bộ nữ, khai thác và phát huy nguồn nhân lực nữ trong các tổ chức Đảng, cơ quan, bộ máy Nhà nước. Hàng năm, từ Trung ương đến địa phương đều xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ có trình độ, năng lực, triển vọng phát triển, bổ sung vào nguồn quy hoạch cán bộ của từng cơ quan, đơn vị, đảm bảo tỉ lệ nữ tham gia vào các cấp ủy Đảng, chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội theo quy định.

### 3. Kết luận

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ là sự vận dụng, phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, kế thừa các giá trị truyền thống dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại và trở thành “ngọn đuốc” soi đường cho cách mạng Việt Nam. Nội dung của tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ bao hàm một hệ thống những quan điểm toàn diện, sâu sắc về những vấn đề cơ bản của cách mạng Việt Nam và cách mạng giải phóng dân tộc; trong đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng công tác cán bộ và luôn đặt nó lên vị trí hàng đầu trong công tác xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước. Tư tưởng về công tác cán bộ của Người không chỉ phát huy vai trò trong cách mạng giải phóng dân tộc mà còn có ý nghĩa quan trọng đối với việc tích cực thực hiện đường lối đổi mới và đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH đất nước hiện nay; nhất là trong bối cảnh thế giới và khu vực đang có những diễn biến phức tạp, xuất hiện nhiều tình huống phức tạp cần giải quyết cả về lí luận và thực tiễn một cách linh hoạt, mềm dẻo... Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ đã đưa cách mạng Việt Nam đi từ thắng lợi này đến thắng lợi khác, đặc biệt là trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước ta hiện nay.

#### Tài liệu tham khảo

- Ban Bí thư Trung ương Đảng (2000a). *Hồ Chí Minh toàn tập*, tập 5. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Ban Bí thư Trung ương Đảng (2000b). *Hồ Chí Minh toàn tập*, tập 10. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Ban Bí thư Trung ương Đảng (2000c). *Hồ Chí Minh toàn tập*, tập 12. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Ban Bí thư Trung ương Đảng (2000d). *Hồ Chí Minh toàn tập*, tập 15. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Bùi Kim Hồng (2009). *Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác tổ chức, cán bộ*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (1997). *Nghị quyết số 03-NQ/TW ngày 18/6/1997 về chiến lược cán bộ thời kì đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2008). *Văn kiện Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương khóa X*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2018). *Văn kiện Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Hà Quang Ngọc, Nguyễn Minh Phương (2013). *Tư tưởng Hồ Chí Minh về tổ chức Nhà nước và cán bộ công chức*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Hồ Chí Minh (1951). *Tự phê bình*. Báo Nhân dân, tr 1.
- Hồ Chí Minh (2011). *Sửa đổi lối làm việc*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Hoàng Thị Thúy Hà (2019). *Quan niệm về cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh*. Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt tháng 12, tr 18-21.
- Phan Ngọc Liên (2007). *Hồ Chí Minh về giáo dục*. NXB Từ điển Bách khoa.
- Phan Tuyết (2017). *Bác Hồ với ngành Giáo dục*. NXB Hồng Đức.
- Quốc hội (2008). *Luật Cán bộ, công chức, luật số 22/2008/QH12 ban hành ngày 13/11/2008*.