

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ LIÊN HỆ VỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG NGÀNH GIÁO DỤC HIỆN NAY

○ ThS. NGUYỄN THỊ THANH BÌNH*

1. Tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ

Suốt cuộc đời mình, Hồ Chí Minh đã làm việc, đấu tranh cho hạnh phúc của nhân dân. Bác chỉ có sự ham muốn, ham muốn đến tột bậc là làm sao cho đất nước mình được độc lập, dân tộc mình được tự do, đồng bào ta ai cũng có cơm ăn, áo mặc, ai cũng được học hành. Để làm được điều đó, Người luôn đánh giá cao vai trò của con người. Trong *Di chúc* Người viết: «luận việc gì đều do con người làm ra, từ nhỏ đến to, từ gần đến xa đều thế cả»... (1).

Nói đến Tư tưởng Hồ Chí Minh về con người, về cán bộ (CB) là nói đến cách nhìn nhận của Bác: con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển; CB vừa là mục tiêu vừa là động lực của cách mạng. Việc bồi dưỡng, sử dụng CB gắn liền với sự tôn trọng CB và không ngừng giáo dục huấn luyện CB đạt tới nhân cách toàn diện.

Theo quan điểm của Người, «CB là tiền vốn của đoàn thể, có vốn mới có lãi. Bất cứ chính sách gì, công tác gì nếu có CB tốt thì thành công - tức là có lãi, không có CB tốt thì hỏng việc; tức là lỗ vốn»(2). Ngày nay trong kinh tế học phát triển, người ta thường nói tới vốn con người (Human Capital) có tầm quan trọng tới sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia, từ trên nửa thế kỉ trước đây Hồ Chí Minh đã có tư tưởng này.

Song để CB phát huy hết tác dụng, thì phải biết dùng người - dùng CB. Theo quan điểm của Bác, những việc cần làm và những việc cần tránh trong sử dụng CB là:

Năm việc phải làm khi sử dụng CB:

Một là: «Mình phải độ lượng vĩ đại thì mới có thể đối với CB một cách chí công vô tư, không có thành kiến khiến CB không bị bỏ rơi».

Hai là: «Phải có tinh thần rộng rãi mới có thể gần gũi những người mình không ưa».

Ba là: «Phải có tính chịu khó dạy bảo, mới có thể nâng đỡ những đồng chí còn kém, giúp cho tiến bộ».

Bốn là: «Phải có sáng suốt mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây mà cách xa CB tốt».

Năm là: «Phải có thái độ vui vẻ».

Ba việc cần tránh trong sử dụng CB:

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

Hai là: Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình mà chán ghét những người chính trực.

Ba là: Ham dùng những người có tính phù hợp với mình mà tránh những người tính tình không phù hợp với mình.

Đi sâu vào việc sử dụng CB, Bác khuyên những người làm công tác tổ chức phải lưu ý thêm một số điều: - Làm cho CB có tinh thần chủ động, dám phụ trách, làm chủ công việc; - Làm cho CB mạnh dạn dám nghĩ, dám làm, dám đề xuất ý kiến. Người viết: «Nếu CB không nói năng, không đề xuất ý kiến, không phê bình, thậm chí lại tăng bốc mình thế là một hiện tượng rất xấu; vì không phải họ không có gì nói nhưng vì họ không dám nói họ sợ, thế là mất hết dân chủ trong Đảng, thế là nội bộ của Đảng âm u, CB trở nên như cái máy, trong lòng uất ức, không dám nói ra, do uất ức mà hoá ra oán ghét chán nản. Như thế mà muốn công tác cho giỏi thì sao được» (1).

Khi xét đoán CB, Người viết: «Xem xét CB không chỉ xem xét mặt ngoài mà còn phải xem xét tổ chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà còn xem cả lịch sử, cả công việc của họ. Có người lúc phong trào cao họ vào Đảng, họ làm việc rất hăng hái. Nhưng lúc phong trào khó khăn thì họ đâm ra hoang mang. Có hiểu kĩ CB mới thấy được chỗ tốt, chỗ yếu của họ để biết «Khéo nâng cao chỗ tốt; khéo sửa chữa chỗ xấu của họ»(1).

Chính từ việc xét đoán CB một cách toàn diện mà biết mạnh dạn cất nhắc CB. Khi cất nhắc CB càng phải nghiên cứu CB một cách khách quan toàn diện. Theo Bác: «Chẳng những xem xét công tác của họ mà phải xem cách sinh hoạt của họ. Chẳng những xem cách viết, cách nói của họ mà phải xem xét việc làm của họ có đúng với lời nói bài viết của họ hay không. Chẳng những xem xét họ đối với ta như thế nào mà còn phải xem xét họ đối với người khác thế nào. Ta nhận họ tốt còn phải xét số nhiều đồng chí có nhận họ tốt hay không. Phải biết ưu điểm của họ mà cũng phải biết nhược điểm của họ không nên chỉ xem công việc của họ trong một lúc mà phải xem xét cả công việc của họ từ trước đến nay»(1).

* Ban tổ chức cán bộ - Đại học Thái Nguyên

2. Quan điểm của Đảng ta về công tác CB

Ngay sau khi giành được độc lập, Đảng và Nhà nước ta đã rất quan tâm đến đội ngũ trí thức và nhân tài Việt Nam, chính vì vậy đã đoàn kết, tập hợp, xây dựng được đội ngũ trí thức đông đảo, hết lòng vì lợi ích của Tổ quốc, của dân tộc, gắn bó với nhân dân, với Đảng, với cách mạng. Cương lĩnh xây dựng đất nước tiến lên chủ nghĩa xã hội và chiến lược kinh tế - xã hội đến năm 2010 (Đại hội VII) ghi rõ: «Giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài... bồi dưỡng nhiều người giỏi về khoa học, công nghệ, kinh doanh, QL kinh tế xã hội...».

Trong lời khai mạc Hội nghị BCH Trung ương lần thứ ba khoá VIII, nguyên Tổng Bí thư Đỗ Mười đã phát biểu: «Đảng ta là Đảng cầm quyền, lãnh đạo đất nước và toàn bộ hệ thống chính trị. Vì vậy Đảng lo CB không phải vì bản thân mình, mà còn cho cả hệ thống chính trị, cho toàn xã hội, trên tất cả các lĩnh vực. Chỉ có chủ động xây dựng, kiện toàn đội ngũ CB vững mạnh, Đảng mới đủ khả năng lãnh đạo, tổ chức toàn dân thực hiện thắng lợi sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc».

Quan điểm của Đảng về công tác CB được tiếp tục khẳng định ở Nghị quyết XI của Bộ Chính trị khoá IX, Nghị quyết Đại hội lần thứ X của Đảng về tiếp tục đổi mới công tác CB. Đảng đã thực hiện hiện đúng quan điểm của chủ nghĩa Mác- Lê nin và tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác CB, bám sát yêu cầu nhiệm vụ chính trị và phục vụ chính trị để quy hoạch, kế hoạch phát hiện, đào tạo bồi dưỡng CB, chuẩn bị cho giai đoạn trước mắt cũng như lâu dài.

3. Một số vấn đề về công tác CB trong ngành GD-ĐT hiện nay

Đội ngũ CBQL giáo dục phần lớn trưởng thành từ đội ngũ giáo viên. Họ thường là những giáo viên có năng lực giảng dạy, sau đó được nằm trong quy hoạch CBQL lãnh đạo và được bổ nhiệm vào những vị trí nhất định; đa số có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm trong công tác giáo dục. Họ đã và đang thực sự trở thành lực lượng nòng cốt trong việc QL để nâng cao chất lượng giáo dục đáp ứng với yêu cầu mới của xã hội.

Tuy nhiên, xét ở năng lực QL, một bộ phận CBQL giáo dục thể hiện sự bất cập. Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên là công tác sử dụng, bố trí CB chưa hợp lý: việc đề bạt, bố trí CBQL chưa coi trọng phẩm chất và năng lực, còn phụ thuộc vào những yếu tố khác như: quan hệ, áp lực của cấp trên,... Điều đó thể hiện ở chỗ: một số nơi bổ nhiệm CB lãnh đạo không có chuyên môn trong lĩnh vực mình QL, vì vậy không có năng lực lãnh đạo; một số CBQL được bổ nhiệm không đủ tiêu chuẩn, sau đó mới cho đi đào tạo hoặc bồi dưỡng năng lực QL để hợp lý hoá bằng cấp những năng lực không đáp ứng được yêu cầu; các tiêu chuẩn bổ nhiệm CB, có nơi nặng về bằng

cấp, về lí luận chính trị, hoặc thiên về cơ cấu, chưa thực sự quan tâm đến các tiêu chí đánh giá đúng năng lực làm việc của CB.

Hệ quả là không chọn lựa được những người có năng lực QL, lãnh đạo vào những vị trí thích hợp.

Chỉ thị 40/CT/TƯ của Ban Bí thư về xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục đã nêu: «Năng lực của đội ngũ CBQL giáo dục chưa ngang tầm với yêu cầu phát triển của sự nghiệp giáo dục». Vì vậy trong công tác CB của ngành GD-ĐT cần coi trọng việc lựa chọn, bố trí, sử dụng CB sao cho hợp lí và có hiệu quả.

Một số lưu ý khi lựa chọn, đề bạt và bổ nhiệm CBQL giáo dục:

Việc đề bạt CB phải dựa vào thành tích công tác chứ không nên dựa vào cá tính của CB. Đề bạt đúng người sẽ có tác dụng tích cực, bồi dưỡng tinh thần phấn đấu vươn lên, không chỉ tốt đối với người được đề bạt mà còn khuyến khích tinh thần phấn đấu vươn lên của cả tập thể. Vì vậy, người lãnh đạo trước khi đề bạt CB phải cân nhắc kĩ về nhiều mặt và khi đã xác định được người đó phù hợp với vị trí công tác thì dứt khoát đề bạt, không thể dựa vào yêu thích cá nhân hay sự dèm pha không tốt từ bên ngoài. Việc đề bạt CB không nên quá nhanh sẽ không có lợi cho CB (CB không đủ thời gian để tích lũy tri thức và kinh nghiệm; không có đủ thời gian để tập thể và lãnh đạo đánh giá đúng năng lực của họ; dễ dẫn đến chủ quan tự mãn, thiếu tính khiêm tốn, cho mình là quá tài giỏi và sinh lòng ham quyền lực, chỉ thích làm lãnh đạo, không muốn làm việc cụ thể, luôn luôn muốn chạy chọt để thăng tiến). Vì vậy, việc đề bạt CB nên thận trọng, cân nhắc tuần tự theo từng bước, phải để cho CB hiểu được rằng dù có tài nhưng trong một tổ chức, sự cất nhắc, đề bạt đều phải có thời gian thử thách và chờ thời cơ thích hợp. Nhưng nếu thấy CB đã có đủ điều kiện chín muồi mà không đề bạt hoặc đề bạt quá chậm thì cũng không có lợi, sinh ra tâm lí thất vọng; làm nhân tài sẽ bỏ đi cơ quan khác, vì thế việc chờ đợi cũng nên đủ «độ» thì mới đạt hiệu quả.

Việc dùng người nhất thiết phải căn cứ vào sở trường, khả năng của CB mà bố trí cho phù hợp với công việc QL. Thực tế có những người là giáo viên giỏi, nhưng khi được bổ nhiệm làm CBQL lại không có năng lực. Vì vậy trong quá trình sử dụng CB cần hết sức tránh: - Trước khi giao công việc hoặc đề bạt CB, người lãnh đạo cần phải hiểu rõ CB của mình, phải xem khả năng cống hiến của họ. Không nên xem xét anh ta có hợp với mình hay không và càng không nên chỉ nghe những dư luận bên ngoài. Trong thực tế những người có tài thường là những người thẳng thắn, nên sẽ không tránh khỏi những va chạm và sự đố kỵ của những phần tử không tích cực; - Trong quá trình điều hành tuyệt đối không nên vì người mà sinh ra tổ

chức, mà phải xuất phát từ công việc mà sinh ra CB;
 - Không nên cho rằng tài năng của người khác sẽ đe dọa vị trí công tác của mình, mà phải coi đó là niềm hạnh phúc, vì ta đã sử dụng được những người giỏi hơn mình, giúp ích cho công việc chung của tập thể. Khi sử dụng không nên sử dụng những người ba phải, không có lập trường; loại người này sẽ không thể giao những công việc quan trọng, vì rất dễ hỏng việc;
 - Không nên đề bạt CB chỉ là cái bóng của lãnh đạo, vì người này chỉ biết làm theo mà không có sáng tạo;
 - Không nên đề bạt những người chỉ biết nịnh lãnh đạo, chỉ biết phục tùng lãnh đạo một cách tuyệt đối, trong lòng luôn có một nỗi lo sợ, không dám có chính kiến của mình mặc dù thấy công việc của lãnh đạo là không phù hợp; họ chỉ tâm niệm một điều là làm sao để lãnh đạo vui lòng. Đây là một trong những biểu hiện của thành phần cơ hội trong tổ chức.

Việc sử dụng CB cần phải biết phân biệt người trung thực và người không trung thực. Người trung thực không tranh giành đoạt quyền lợi, chức vụ, địa vị bằng mọi giá, không mua danh bán chức, luôn coi trọng chuyên môn và luôn có ý thức phấn đấu vươn lên bằng chính đạo đức và uy tín nghề nghiệp của mình. Trong cuộc sống họ tỏ ra không nịnh hót cấp trên, không sống hai mặt mà thực lòng, không tạo dư luận cho mình bằng cánh lời bèo kéo cánh, thường được học sinh yêu mến, thường chịu phần thiệt về mình, bỏ qua những nhỏ nhen trong cuộc sống. Ngược lại, những người không trung thực là người háo danh, luôn có tư tưởng kèn cựa, đố kị với những người hơn mình; tranh giành quyền lợi bằng mọi thủ đoạn; luôn xu nịnh lãnh đạo; hay đặt điều cho người khác, hay tâng bốc bản thân. Trong cuộc sống được lợi cho bản thân thì vui vẻ, không được lợi thì tỏ ra bất mãn; sống không có trước có sau, chỉ thích chơi và kết bạn với những người mang lại lợi ích cho mình,...). Trong số những người không trung thực thì đáng sợ nhất là những người đạo đức giả, thủ đoạn của loại người này là tỏ ra nhân từ độ lượng, thật thà công tâm bằng lời nói trước mặt người khác, có khi còn chịu đau khổ tạm thời để thực hiện mục đích của mình rồi sẽ quay lại phản công; đặc biệt khi lãnh đạo thất thế thì quay lại nói xấu, không ủng hộ. Với những loại người này, QL, lãnh đạo dứt khoát không dùng.

Tóm lại: Trong quá trình lãnh đạo, phát triển đất nước Đảng ta luôn luôn làm theo lời dạy của Bác Hồ: coi nguồn lực con người là quý báu nhất, có vai trò quyết định đặc biệt trong mọi hoạt động của tổ chức, coi công tác CB là vấn đề trọng yếu trong sự phát triển của tổ chức nói riêng và toàn bộ đất nước nói chung. Dưới ánh sáng tư tưởng của Người, Đảng ta đã lãnh đạo đất nước đi từ thắng lợi này đến thắng lợi khác, đã đào tạo được đội ngũ CB cách mạng đảm đương được nhiệm vụ đưa đất nước vượt qua tình trạng

đói nghèo, đang vươn lên sánh vai với các cường quốc trên thế giới. Song thực tế đội ngũ CBQL giáo dục cần phải nâng cao hơn nữa năng lực và phẩm chất để đáp ứng yêu cầu mới của đất nước. Những vấn đề nêu trên sẽ là bài học kinh nghiệm cho CBQL đã, đang và sẽ thực hiện việc QL con người, sử dụng CB có hiệu quả. □

(1) **Hồ Chí Minh toàn tập**, tập VIII; tr 241, 279, 282. NXB Chính trị quốc gia, H 2000.

(2) **Hồ Chí Minh toàn tập**, tập VI, tr 46. NXB Chính trị quốc gia, H 2000.

Tài liệu tham khảo

2. Tập thể tác giả. **Danh nhân Hồ Chí Minh**. NXB Lao động, H 2000.

3. Trần Đình Huỳnh. **Tư tưởng Hồ Chí Minh về đảng cầm quyền**. NXB Hà Nội, 2004.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam. **Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII**. NXB Chính trị quốc gia, H 1996.

5. Đảng Cộng sản Việt Nam. **Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII**. NXB Chính trị quốc gia H 2001.

6. Hersey Paul & Blanchard Ken. **Quản lý nguồn nhân lực**. NXB Chính trị quốc gia, H 1995.

7. Đỗ Hoàng Toàn. **Lý thuyết về quản lý**. Ủy ban quốc gia về dân số - Trường Đại học kinh tế quốc dân, H 1998.

8. Ban chấp hành TW Đảng. **Chỉ thị của Ban Bí thư về xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục** (số 40-CT/TU).