

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI & NHÂN VĂN

HOÀNG THỊ THÚY HÀ

**TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ SỬ DỤNG CÁN BỘ VÀ Ý NGHĨA CỦA NÓ HIỆN
NAY**

Chuyên ngành: Hồ Chí Minh học

Mã số: 62310204

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ HỒ CHÍ MINH HỌC

Hà Nội -2020

Công trình được hoàn thành tại: Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội.

Người hướng dẫn: GS.TS. Nguyễn Văn Huyền

Phản biện:.....

Phản biện:.....

Phản biện:.....

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng cấp Đại học Quốc gia chấm luận án tiến sĩ họp tại.....vào hồi giờ ngày tháng năm

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm Thông tin - Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội

DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIA LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Hoàng Thị Thúy Hà (2015), “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò của pháp luật giá trị lý luận và thực tiễn trong giai đoạn hiện nay*”, *Tap Chí Lịch sử Đảng số (9)*, tr35-41.
2. Hoàng Thị Thúy Hà (Đồng tác giả, 2015), “*Ý nghĩa của cách mạng tháng Tám và sự ra đời của nước Việt Nam Dân chủ cộng hoà đối với tiến trình Cách mạng Việt Nam*”, *Hội thảo khoa học quốc gia*, tr171-178.
3. Hoàng Thị Thúy Hà (Cộng tác viên, 2015), *Nguyên tắc, phương pháp ngoại giao Hồ Chí Minh và sự vận dụng của Đảng ta*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
4. Hoàng Thị Thúy Hà (Chủ nhiệm đề tài, 2016), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về pháp luật và vận dụng vào nâng cao ý thức pháp luật cho sinh viên trường đại học Hùng Vương hiện nay*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Trường Đại học Hùng Vương.
5. Hoàng Thị Thúy Hà (2018), “*Nghiên cứu về vai trò của người cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh*”, *Tap chí Giáo dục, số Đặc biệt*, tr5-9.
6. Hoàng Thị Thúy Hà (2019), “*Quan niệm về cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh*”, *Tap chí Giáo dục, số Đặc biệt*, tr 18-21.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Chủ tịch Hồ Chí Minh là một nhà tư tưởng lớn, "nhà văn hóa kiệt xuất" của dân tộc và thời đại, gắn liền với cuộc đời hoạt động cách mạng phong phú, sáng tạo của Người, tư tưởng Hồ Chí Minh từng bước hình thành, phát triển và ngày càng có vị trí, vai trò vô cùng quan trọng đối với Đảng, Nhà nước và dân tộc Việt Nam

Trong hệ thống tư tưởng chính trị và văn hóa Hồ Chí Minh, tư tưởng về cán bộ, sử dụng cán bộ là một bộ phận đặc sắc và quan trọng. Từ thực tiễn chỉ đạo cách mạng, phát hiện, lựa chọn, sử dụng cán bộ và thông qua những bài nói, bài viết Hồ Chí Minh đã để lại cho Đảng ta nhiều chỉ dẫn vô cùng quý báu về sử dụng cán bộ. Cách sử dụng cán bộ của Hồ Chí Minh thể hiện một thái độ trọng thị, lòng nhân ái bao la và tư tưởng đoàn kết cao cả. Đó không phải chỉ là một cách thức, phương pháp dùng người mà đó còn là cả một nghệ thuật mang tính khoa học về sử dụng, quản lý con người.

Trong giai đoạn phát triển hiện nay, chúng ta vẫn còn có những hạn chế trong chính sách đào tạo, phát triển và sử dụng nguồn lực con người nói chung, đội ngũ cán bộ làm công tác lãnh đạo - quản lý đất nước nói riêng. Ở nhiều nơi, vẫn còn tình trạng sử dụng người trong bộ máy nhà nước có biểu hiện cơ hội chính trị, nói và làm trái Cương lĩnh, đường lối,

nguyên tắc của Đảng; suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; tham vọng quyền lực, có tư tưởng bè phái, địa phương, lợi ích nhóm, dễ xảy ra tình trạng mất đoàn kết nội bộ nghiêm trọng, tham nhũng, tiêu cực, chạy chức chạy quyền...ảnh hưởng đến niềm tin của nhân dân vào chế độ, vào sự lãnh đạo của Đảng tạo nên những dư luận bức xúc trong đời sống xã hội. Thực tiễn đó cho thấy sự cần thiết phải nghiên cứu và vận dụng có hiệu quả hơn tư tưởng của Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ và ý nghĩa của nó trong giai đoạn hiện nay.

Xuất phát từ những lý do nêu trên tác giả đã chọn đề tài: "***Tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ và ý nghĩa của nó hiện nay***" làm luận án tiến sỹ chuyên ngành Hồ Chí Minh học.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu:

2.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận án là làm rõ các nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ; ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng đó trong công cuộc xây dựng, phát triển đất nước hiện nay.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Một là: nghiên cứu khái quát tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án.

Hai là: phân tích, đánh giá những nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ.

Ba là: phân tích, làm rõ thực trạng và một số vấn đề đặt ra đối với công tác sử dụng cán bộ ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

Bốn là: phân tích, chứng minh làm rõ ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ; Định hướng một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng của công tác sử dụng cán bộ ở nước ta theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu của luận án

Luận án nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ; Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của tư tưởng đó hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu của luận án

Trong phạm vi nghiên cứu của luận án, tác giả đi vào phân tích, luận giải những nội dung cơ bản tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ trong khối các cơ quan sự nghiệp hành chính Nhà nước và ý nghĩa lý luận, thực tiễn của tư tưởng đó hiện nay. Tác giả luận án chưa có điều kiện nghiên cứu, luận giải nội dung về việc sử dụng cán bộ trong khối hành chính tư, các tổ chức kinh tế, các xí nghiệp sản xuất

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được thực hiện dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lenin về cán bộ, sử dụng cán bộ. Tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về cán bộ và sử dụng cán bộ. Luật, các văn bản của Đảng, Nhà nước về việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ cán bộ.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án được triển khai trên cơ sở phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin. Ngoài ra, luận án còn sử dụng các phương pháp cụ thể khác như: phương pháp phân tích, tổng hợp; phương pháp lịch sử - logic; phương pháp thống kê, phương pháp phân tích tài liệu, tổng kết thực tiễn, so sánh, phương pháp khái quát hóa - trừu tượng hóa....Để đảm bảo tính khách quan của kết quả nghiên cứu, tác giả còn sử dụng phương pháp thu thập thông tin định tính. Tiến hành phỏng vấn sâu 20 trường hợp. Trong đó phỏng vấn sâu 10 nhà khoa học, nhà quản lý; 10 cán bộ công chức các cấp.

5. Đóng góp mới về mặt khoa học của luận án

- Luận án phân tích, hệ thống, làm rõ những nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ.
- Luận án nghiên cứu, làm sáng tỏ ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng đó trong giai đoạn phát triển đất nước hiện nay.

- Luận án định hướng một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện công tác sử dụng cán bộ ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

Kết quả nghiên cứu của luận án sẽ góp phần khẳng định ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ.

Luận án có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo cho việc nghiên cứu, giảng dạy, học tập tư tưởng Hồ Chí Minh trong các trường đại học và cao đẳng ở Việt Nam. Kết quả nghiên cứu của luận án có thể cung cấp các luận cứ làm cơ sở cho việc xây dựng các quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ, sử dụng cán bộ ở nước ta hiện nay.

7. Kết cấu của luận án:

Ngoài phần mở đầu, tổng quan tình hình nghiên cứu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận án gồm 4 chương, 9 tiết

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN

ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

1.1.1. Nhóm các công trình nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ

Cho đến nay, nghiên cứu về Hồ Chí Minh đã được rất nhiều nhà khoa học, nhà chính trị lỗi lạc, nhà khoa học, nhà văn, nhà thơ trong nước và trên thế giới quan tâm. Ở các góc độ, khía cạnh nghiên cứu khác nhau, những công trình đó đã góp phần làm rõ và khẳng định công lao, những cống hiến to lớn của Chủ tịch Hồ Chí Minh với dân tộc Việt Nam, với nhân loại. Những kết quả nghiên cứu đó đã phản ánh đúng đắn, chân thực nhiều nội dung tư tưởng của Người về vấn đề này., tuy nhiên tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ vẫn còn nhiều nội dung cần tiếp tục được làm rõ một cách có hệ thống.

1.1.2. Nhóm các công trình nghiên cứu về giá trị, ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ

Đến nay đã có nhiều công trình khoa học nghiên cứu, đề cập đến những kết quả đạt được trong công tác sử dụng cán bộ của Đảng và Nhà nước ta trong thời gian qua. Các tác giả cũng chỉ ra những mặt hạn chế còn tồn tại trong công tác cán bộ hiện nay, các nguyên nhân của hạn chế, khuyết điểm đó. Trong một số công trình nghiên cứu các tác giả còn tập trung vào làm rõ yêu cầu về đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác sử dụng cán bộ của Đảng và nhà nước; Chỉ ra nhiều quan điểm, giải pháp cần được thực hiện nhằm làm rõ được giá trị, tư tưởng của Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ trong công tác cán bộ ở nước ta hiện nay. Nhiều tác giả, nhà nghiên cứu đã đề cập, phân tích giá trị, ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, trong đó có tư tưởng của Người về sử dụng cán bộ. Song việc nghiên cứu về ý nghĩa của tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ trong giai đoạn hiện nay vẫn còn nhiều nội dung cần được tiếp tục nghiên cứu, làm rõ.

1.2.2. Những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu

Thứ nhất, luận án tiếp tục làm rõ các khái niệm cán bộ, vị trí, vai trò của cán bộ, sử dụng cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh với cách tiếp cận từ chuyên ngành Hồ Chí Minh học. Mặc dù những nội dung đó đã được các công trình đề cập đến. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều vấn đề cần được tiếp tục nghiên cứu và làm rõ một cách có hệ thống.

Thứ hai, luận án tiếp tục làm rõ quan điểm của Hồ Chí Minh về mục đích của việc sử dụng cán bộ; nội dung sử dụng cán bộ, các nguyên tắc, phương pháp sử dụng cán bộ. Đây chính là cơ sở để luận án khẳng định giá trị lý luận và thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ trong bối cảnh đổi mới và hội nhập của đất nước hiện nay.

Thứ ba, luận án cần làm rõ và đánh giá được thực trạng sử dụng cán bộ của Đảng, của nhà nước hiện nay. Cụ thể: làm rõ quan điểm của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước ta về công tác sử dụng cán bộ; Đánh giá được những thành tựu, hạn chế của công tác sử dụng cán bộ, chỉ ra được nguyên nhân của các thành tựu - hạn chế đó cũng như những vấn đề đặt ra về sử dụng cán bộ ở nước ta trong bối cảnh hội nhập và phát triển.

Thứ tư, trên cơ sở phân tích thực trạng sử dụng cán bộ ở nước ta hiện nay luận án đề xuất, định hướng một số phương hướng và các giải pháp theo tư tưởng Hồ Chí Minh nhằm tiếp tục góp phần nâng cao hiệu quả của công tác sử dụng cán bộ. Đó cũng chính là cơ sở khoa học để chúng ta tiếp tục khẳng định giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh trong thực tiễn đời sống.

Chương 2

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ SỬ DỤNG CÁN BỘ - NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN

2.1. Một số khái niệm

2.1.1. Khái niệm cán bộ, sử dụng cán bộ

Hiện nay, khái niệm cán bộ được tiếp cận theo các góc độ khác nhau. Nhìn chung, theo các cách tiếp cận trên, *cán bộ theo nghĩa chung nhất được hiểu là những người có chức vụ, chức danh lãnh đạo hoặc quản lý; người làm công tác về chuyên môn hoặc khoa học được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm, tuyển dụng, đề bạt, phân công công tác...vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức của hệ thống chính trị, bao gồm cơ quan của Đảng, của Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội, trong lực lượng vũ trang nhân dân từ cấp Trung ương đến cấp địa phương. Cán bộ là người thuộc biên chế của Nhà nước và được hưởng lương, phụ cấp từ nguồn ngân sách của Nhà nước. Do vậy, cán bộ có vị trí, vai trò nòng cốt trong cơ quan, đơn vị, tổ chức, có ảnh hưởng đến mọi hoạt động cũng như sự phát triển của cơ quan, đơn vị, tổ chức đó.*

Khái niệm *sử dụng cán bộ có thể được hiểu là việc dùng, phân công, bố trí hoặc sắp xếp người cán bộ vào một vị trí nào đó trong công việc, giúp họ phát huy được tối đa năng*

lực của bản thân, để phục vụ cho nhu cầu của tổ chức, của xã hội. Chủ thể của hoạt động sử dụng cán bộ có thể là cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc cá nhân được giao cho thẩm quyền trong việc quản lý, phân công, bố trí, hoặc sắp xếp cán bộ, kiểm tra việc thực hiện các nhiệm vụ cũng như quyền hạn của cán bộ. Đây là khái niệm vừa mang tính khách quan vừa mang tính chủ quan trong hoạt động quản lý hành chính và điều hành của nhà nước.

2.1.2. Quan điểm của Hồ Chí Minh về cán bộ, sử dụng cán bộ

Cán bộ theo quan điểm của Hồ Chí Minh trước hết phải là những *con người giữ các cương vị lãnh đạo, làm công tác quản lý hoặc làm công việc chuyên môn trong tổ chức Đảng, chính quyền, các cơ quan nhà nước, tổ chức đoàn thể, các xí nghiệp sản xuất... Cán bộ là người có khả năng tổ chức, hoạt động thực tiễn. Cán bộ còn là người được Đảng, Chính Phủ, chính quyền và tổ chức giao cho các nhiệm vụ, trọng trách, giúp cho Đảng, Chính phủ thực hiện được mục tiêu của giai cấp, của dân tộc. Nhưng hơn ai hết, cán bộ phải là người có đức có tài, có đạo đức cách mạng, là "công bộc của nhân dân", là "đầy tớ của nhân dân" - đây là tư tưởng đặc sắc, chủ đạo, xuyên suốt trong quan điểm của Hồ Chí Minh về cán bộ. Cán bộ là nhân tố quyết định mọi việc, sự "quyết định" ở đây là việc cán bộ thực hiện đúng, thực hiện tốt vai trò, nhiệm vụ của mình; cán bộ phải đi trước, làm gương về mọi mặt từ tư tưởng, đạo đức, thái độ chính trị đến lề lối làm việc; đặt lợi ích của Đảng, của Tổ quốc, của dân tộc lên trên hết, trước hết, phải rửa sạch chủ nghĩa cá nhân, rèn luyện tinh thần và ý thức tập thể... Vì vậy, khi sử dụng cán bộ cần phải sử dụng đúng người, đúng việc, có đủ đức đủ tài để gánh vác, đảm nhiệm được vai trò cũng như trọng trách được giao; Phải lựa chọn được những cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực, đại diện cho tiếng nói, quyền lợi của người dân; Mọi việc làm của người cán bộ đều xuất phát từ lợi ích của dân, vì dân, vì sự hoạt động và phát triển của tổ chức.*

Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ được thể hiện qua các bài nói, bài viết và trong các hoạt động thực tiễn của Người. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đề cập đến một cách khá toàn diện nội dung của sử dụng cán bộ, từ việc lựa chọn" cán bộ, "cất nhắc" cán bộ đến việc "khéo dùng" cán bộ, "xem xét", "phân phối" cán bộ, "điều động", "bố trí" cán bộ, "phê bình" cán bộ, thực hiện các chính sách "đãi ngộ" đối với cán bộ... Bên cạnh đó, Người còn chỉ ra những nguyên tắc cần phải đảm bảo trong sử dụng cán bộ như: dùng người đúng việc; quan tâm, yêu thương cán bộ; Sử dụng đi đôi với việc thực hiện kiểm tra, kiểm soát cán bộ...; Chỉ ra những "căn bệnh" thường có ở người lãnh đạo trong khi thực hiện công tác sử dụng cán bộ...

Có thể thấy tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ là hệ thống quan điểm khá toàn diện và sâu sắc, vừa cụ thể vừa thiết thực về việc dùng, phân công, bố trí, sắp xếp cán bộ trong công việc trên cơ sở khả năng của cán bộ, nhằm phát huy có hiệu quả năng lực của cán bộ cả trước mắt và lâu dài, phục vụ cho sự phát triển của tổ chức, của cách mạng và xã hội.

2.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ

2.2.1. Về vị trí, vai trò, mục đích của sử dụng cán bộ

Nhận thức được rõ tầm quan trọng của công tác sử dụng cán bộ, Hồ Chí Minh đã dành nhiều thời gian quan tâm, chăm lo và xây dựng đội ngũ cán bộ nước nhà về nhiều mặt. Thực tiễn "dùng người" và những tư tưởng vừa mang tính cụ thể vừa mang tính toàn diện sâu sắc của Hồ Chí Minh đã trở thành những tài sản tinh thần vô giá cho Đảng, Nhà nước ta trong việc thực hiện công tác sử dụng cán bộ giai đoạn hiện nay. *Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh mục đích của việc sử dụng cán bộ phải hướng đến vì tổ chức, vì sự nghiệp cách mạng, vì chính sự phát triển của cán bộ.*

Đối với tổ chức, với cách mạng việc sử dụng đúng người đúng việc, chọn lựa được cán bộ tốt sẽ tạo nên sức sống cho tổ chức, là nhân tố quyết định sự phát triển của tổ chức, sự thắng lợi của sự nghiệp cách mạng.

Đối với cán bộ: Mục đích của công tác này là nhằm phát huy được năng lực của người cán bộ, nâng cao phẩm chất chính trị đạo đức cũng như trình độ chuyên môn của cán bộ; đồng thời tạo môi trường thuận lợi cho cán bộ được thể hiện năng lực, phát triển bản thân. Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu rõ phải sử dụng cán bộ đúng với năng lực, sở trường của họ, phải "tùy tài" mà dùng để "sửa chữa" khuyết điểm, "giúp đỡ" những ưu điểm của người cán bộ. Khi sử dụng đúng thì cán bộ mới phát huy được tài năng, có động lực không ngừng vươn lên, trở thành cán bộ giỏi, cống hiến nhiều hơn cho tổ chức, cho cách mạng.

Có thể nói, sử dụng cán bộ giữ vị trí rất quan trọng, nếu việc sử dụng cán bộ được thực hiện, bố trí, cất nhắcđúng người, đúng việc sẽ phát huy được năng lực của cán bộ; Ngược lại việc sử dụng cán bộ không đúng, không chính xác có thể làm mất đi động lực phấn đấu của cán bộ, tạo nên sự trầm lắng, trì trệ trong công việc.

2.2.2. Nội dung sử dụng cán bộ

Khi đề cập đến nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã thể hiện quan điểm khá toàn diện, sâu sắc. Theo Người để sử dụng cán bộ cho

đúng trước hết cần phải *hiểu biết cán bộ, phát hiện và lựa chọn cán bộ* cho đúng. Hồ Chí Minh nhấn mạnh, việc hiểu về cán bộ không chỉ dừng lại ở việc người làm công tác cán bộ phải hiểu rõ về gia cảnh, lý lịch, lối sống của cán bộ mà còn bao gồm cả sự hiểu rõ về những tâm tư tình cảm, tính cách cũng như những khát vọng của người cán bộ, hiểu rõ về phẩm chất đạo đức, về điểm mạnh, điểm yếu trong chuyên môn của cán bộ, để từ đó khơi dậy được "lòng yêu nước", lòng tự tôn dân tộc, "tiềm ẩn" trong từng con người.

Trên cơ sở hiểu về cán bộ, để sử dụng cán bộ cho đúng, cho hiệu quả thì tổ chức, người lãnh đạo, người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải phát hiện và lựa chọn cán bộ cho đúng, cho phù hợp với yêu cầu thực tế của công việc. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ, việc tuyển chọn cán bộ cần phải căn cứ vào nhiệm vụ chính trị của từng thời kỳ cách mạng đặt ra, phải dựa trên các tiêu chí cụ thể, không được “thiên tư”, “thiên vị”, không được phân biệt người trong Đảng hay người ở ngoài Đảng, phải thông qua quá trình quan sát, xem xét, đánh giá những phẩm chất, năng lực của mỗi cán bộ được thể hiện như thế nào trong cuộc sống, chứ không phải chỉ là lời nói suông, mang tính khẩu hiệu, phải dựa trên các tiêu chí cụ thể với công việc, với quần chúng nhân dân.

Như vậy, theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh hiểu biết về cán bộ, phát hiện và lựa chọn cán bộ là những nội dung có ý nghĩa rất quan trọng, là cơ sở ban đầu để việc sử dụng cán bộ đạt được hiệu quả, chất lượng.

Trên cơ sở “hiểu rõ”, “biết rõ” về cán bộ người lãnh đạo, người đứng đầu muốn sử dụng cán bộ được một cách đúng đắn, hiệu quả thì *phải khéo dùng cán bộ*, phải mạnh dạn “bó trí”, “cắt nhắc”, đề bạt, “bỏ nhiệm” cũng như “điều động” cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ người làm công tác cán bộ trong khi sử dụng cán bộ phải khéo, phải biết “tùy tài” mà dùng người, tùy theo “sở trường”, năng lực của họ mà giao việc, giao nhiệm vụ cho phù hợp, để làm sao có thể sửa chữa những khuyết điểm, phát huy được những ưu điểm cũng như năng lực của họ. Đồng thời, tạo ra môi trường làm việc thuận lợi, khuyến khích người cán bộ “yên tâm” làm việc, cống hiến, tránh được tình trạng cán bộ “hoang mang”, “buồn rầu” do công việc không phù hợp, do bị áp lực, căng thẳng từ đó mà “nhân tài” sẽ ngày càng được phát triển thêm nhiều.

Trong sử dụng cán bộ, theo Hồ Chí Minh còn cần phải chú ý đến việc thực hiện chính sách đãi ngộ với cán bộ. Trên cơ sở thực hiện các nội dung về hiểu cán bộ, phát hiện, lựa chọn cán bộ, khéo dùng cán bộ, tổ chức, lãnh đạo các cấp có thẩm quyền phải có sự đãi

ngộ cán bộ cho thích hợp để “thu phục” nhân tâm, “thu phục” người hiền tài cho cách mạng, cho công cuộc kiến thiết đất nước. Đồng thời các chính sách, chế độ đãi ngộ còn là động lực khích lệ cán bộ hăng say, “ham mê” làm việc, tạo môi trường, điều kiện thuận lợi cho người cán bộ có thể phát huy hết được năng lực, “sở trường” của bản thân trong công việc cũng như một tâm lý, tư tưởng thoải mái khi làm việc.

2.2.3. Nguyên tắc sử dụng cán bộ

Trong khi sử dụng cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh đến việc đảm bảo các nguyên tắc sau về:

Chú trọng việc đào tạo, huấn luyện cán bộ. Công tác sử dụng cán bộ muốn đạt được hiệu quả thì cần phải có đội ngũ cán bộ đảm bảo được yêu cầu về phẩm chất cũng như trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ... Do vậy trong khi sử dụng cán bộ, tổ chức, người lãnh đạo cần chú trọng công tác đào tạo, huấn luyện cán bộ. Trên thực tế cán bộ của chúng ta có sự khác nhau về hoàn cảnh xuất thân, quá trình đào tạo, học tập và trưởng thành... dẫn đến sự nhận thức về thực tiễn, trình độ lý luận, văn hóa sẽ không đồng đều. Việc đào tạo và huấn luyện cán bộ sẽ là cơ sở giúp cho mỗi cán bộ có được những kiến thức về chính trị một cách đúng đắn, những nội dung về chuyên môn một cách sâu sắc để không ngừng hoàn thiện bản thân, tránh bị sa vào chủ nghĩa cá nhân, đủ sức đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ, công việc được giao phó.

Đảm bảo yêu cầu về tính khách quan, công minh, yêu thương cán bộ. Trong công tác sử dụng cán bộ, ngoài yêu cầu về việc huấn luyện - đào tạo nguồn cán bộ còn phải đảm bảo yêu cầu về tính khách quan, công minh. Yêu thương cán bộ. Yêu cầu này đòi hỏi, tổ chức, người lãnh đạo trong khi đánh giá, xem xét lựa chọn cán bộ, cất nhắc cán bộ phải đảm bảo sự công bằng, sáng suốt, "chí công vô tư", không vì công mà quên lỗi không vì lỗi mà quên công. Sử dụng cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu của thực tiễn, của công việc chứ không xuất phát từ lợi ích nhóm, lợi ích của cá nhân. Yêu cầu về tính khách quan, công khai, yêu thương cán bộ là những nguyên tắc có tính bắt buộc phải được quán triệt thực hiện trong công tác sử dụng cán bộ. Tính khách quan, công khai luôn gắn liền với nhau trong quá trình thực hiện, tính khách quan sẽ được đảm bảo tốt hơn khi tính dân chủ, công khai được nghiêm túc thực hiện, khi người sử dụng cán bộ phải thực sự công tâm, ""chí công vô tư". Để đảm bảo nguyên tắc này, Hồ Chí Minh đã nêu rõ tầm quan trọng của việc học tập nâng cao trình độ, nhận thức và đạo đức cách mạng cho mỗi cán bộ. Đồng thời, phải có những sự

phân công, quy định rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của người cán bộ, nhất là những người cán bộ làm công tác tổ chức, quản lý.

Thực hiện sự kiểm tra, kiểm soát cán bộ. Bên cạnh đó, trong công tác sử dụng cán bộ Hồ Chí Minh cũng thường xuyên nhắc nhở đến việc thực hiện các biện pháp kiểm soát, kiểm tra đối với cán bộ. Người nhấn mạnh đây là một nội dung quan trọng của công tác sử dụng cán bộ; một phương thức hiệu quả để quản lý cán bộ, giao việc cho cán bộ rồi nhưng cấp có thẩm quyền phải có sự kiểm soát, kiểm tra, một cách thường xuyên, chặt chẽ để đánh giá được về con người tức là cán bộ cũng như hiệu quả, chất lượng của công việc thực hiện, đánh giá về việc lựa chọn, cất nhắc, bổ nhiệm cán bộ, nếu chưa phù hợp, chưa đạt yêu cầu cần phải điều động, luân chuyển cho kịp thời.

Chương 3

THỰC TRẠNG SỬ DỤNG CÁN BỘ Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

3.1. Thành tựu đạt được - Nguyên nhân

3.1.1. Về quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về sử dụng cán bộ ở nước ta theo tư tưởng Hồ Chí Minh hiện nay

Trong quá trình lãnh đạo đất nước Đảng đã vận dụng một cách sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh, trong đó có quan điểm của Người về sử dụng cán bộ. Đảng luôn xác định lấy chủ nghĩa Mác - Lenin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho cách mạng Việt Nam, cho việc hoạch định đường lối phát triển đất nước.

Trên cơ sở vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác sử dụng cán bộ vào điều kiện cụ thể của tình hình đất nước, Đảng đã xác định, đề ra được những quan điểm chỉ đạo toàn diện, sâu sát, đáp ứng được những yêu cầu của công tác sử dụng cán bộ hiện nay, đồng thời đó cũng chính là cơ sở giúp các cấp, các ngành thực hiện có chất lượng, hiệu quả công tác nhân sự của tổ chức, đơn vị. Công tác sử dụng cán bộ ở nước ta hiện nay đã đạt được những thành tựu đáng kể về mọi mặt: Đảng, Quốc hội, Chính phủ đã ban hành hệ thống văn bản thiết thực, ngày càng hoàn thiện hướng dẫn về công tác sử dụng cán bộ. Nhà nước ta cũng đã ban hành nhiều văn bản luật, nghị định về công tác sử dụng cán bộ tạo cơ sở, hành lang pháp lý trong quá trình triển khai, thực hiện tại các cấp các ngành, các cơ quan đơn vị.

Có thể nói, trên cơ sở quán triệt, thực hiện tư tưởng Hồ Chí Minh, các quy định, hướng dẫn của Đảng, Nhà nước công tác sử dụng cán bộ ở nước ta trong thời gian qua đã đạt được nhiều kết quả tích cực, các khâu trong công tác sử dụng cán bộ được đảm bảo đúng quy trình, quy chế, đảm bảo các nguyên tắc dân chủ, khách quan...tạo ra sự thống nhất, đoàn kết cao trong tổ chức, tạo được tình cảm, niềm tin của quần chúng, nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng.

3.1.2. Về thực tiễn sử dụng cán bộ ở nước ta theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Việc triển khai, thực hiện công tác sử dụng cán bộ đã đạt hiệu quả tích cực về mọi mặt, đảm bảo tính khách quan, khoa học, hợp lý từ việc tuyển dụng, cho đến luân chuyển, bổ nhiệm, điều động cán bộ...Về việc thực hiện các chính sách ưu đãi cán bộ: Thực tiễn cho thấy, hiệu quả của công tác sử dụng cán bộ phụ thuộc vào việc thực hiện một cách đồng bộ các khâu, đặc biệt là ở khâu bố trí sử dụng cán bộ và khâu đãi ngộ cán bộ, công chức. Trong những năm gần đây, Đảng và Nhà nước ta đã thực hiện tốt và có hiệu quả các chính sách ưu tiên đãi ngộ nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho đội ngũ cán bộ, như cải cách chế độ tiền lương, thực hiện tốt chế độ về tiền thưởng cho cán bộ công chức như thực hiện trả tháng lương thứ 13, tiền thưởng cho cán bộ công chức trong các dịp ngày lễ, ngày tết...nhờ đó đã động viên, khuyến khích cán bộ công chức trong quá trình công tác.

Công tác sử dụng cán bộ trong thời gian qua đã góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ nước ta. Trong thời gian qua, công tác sử dụng cán bộ ở nước ta đã đạt được nhiều kết quả tích cực, đội ngũ cán bộ công chức có những bước phát triển cả về mặt số lượng và chất lượng. Đội ngũ cán bộ được tăng cường về số lượng, trình độ các mặt được nâng lên. Sự phát triển, trưởng thành của đội ngũ cán bộ nước ta trong thời gian qua đã đáp ứng được những yêu cầu, đòi hỏi của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Có thể thấy, trong thời gian qua công tác sử dụng cán bộ ở nước ta đã được triển khai và thực hiện trên cơ sở quán triệt và thực hiện tốt theo tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm chỉ đạo của Đảng, Nhà nước, đạt được nhiều thành tựu quan trọng, đảm bảo nguyên tắc tập trung, dân chủ cũng như tính công khai, minh bạch. Công tác sử dụng cán bộ đã có nhiều đổi mới trong cơ chế, các khâu thực hiện đảm bảo tính thống nhất, gắn kết các khâu, phát huy được vai trò của người dân, các tổ chức chính trị - xã hội - đoàn thể trong quản lý đội ngũ cán bộ công chức bước đầu nhằm kiểm soát quyền lực, chống nạn "chạy chức, chạy quyền". Điều đó đã giúp cho Đảng ta xây dựng được đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của tình hình mới trong quá trình phát triển đất nước hiện nay.

3.1.3. Nguyên nhân thành tựu

Về nguyên nhân chủ quan: Những thành tựu đạt được trong công tác sử dụng cán bộ ở nước ta hiện nay là do có sự lãnh đạo của Đảng về cả mặt nhận thức lý luận và chỉ đạo thực tiễn. Trên cơ sở đó, các cấp có thẩm quyền ở cơ sở đã phát huy tốt vai trò tham mưu và vai trò thực hiện của mình trong công tác sử dụng cán bộ - Đây được coi là nguyên nhân cơ bản, quyết định đến hiệu quả của công tác sử dụng cán bộ. Bên cạnh đó, những đổi mới trong thể chế lãnh đạo quản lý của Đảng, Nhà nước cũng là nguyên nhân về mặt chủ quan giúp cho công tác sử dụng cán bộ ở nước ta hiện nay đạt được nhiều thành tựu quan trọng. Các khâu trong công tác sử dụng cán bộ cũng được tiếp tục đổi mới theo hướng ngày càng đảm bảo tính khách quan, dân chủ, minh bạch và công khai; Quy định một cách rõ ràng cụ thể hơn về chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm của cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, người đứng đầu các cấp, các cơ quan đơn vị; Có cơ chế giao quyền tương xứng với trách nhiệm, vị trí công việc của người đứng đầu; Nhằm phát huy trách nhiệm đạo đức của mỗi người cán bộ, đảng viên.

Về nguyên nhân khách quan: Những thành tựu đạt được trong công tác sử dụng cán bộ ở nước ta hiện nay còn do những nguyên nhân về mặt khách quan, bao gồm sự tác động mạnh mẽ của đời sống kinh tế, văn hóa xã hội; ý thức và năng lực chuyên môn của đội ngũ cán bộ cũng như sự tham gia của người dân vào đời sống chính trị của đất nước.

Thành tựu của cuộc cách mạng khoa học 4.0, của thời kỳ đổi mới cũng đã tạo điều kiện nâng cao ý thức của đội ngũ cán bộ công chức, ý thức của người dân trong giai đoạn hiện nay. Đó cũng là một nguyên nhân khách quan khá quan trọng giúp cho công tác sử dụng cán bộ ở nước ta đạt được nhiều thành tựu quan trọng. Khi người cán bộ có ý thức tốt về chuyên môn, phẩm chất, trách nhiệm... sẽ giúp cho công tác sử dụng cán bộ đạt hiệu quả cao, đảm bảo các quan điểm chỉ đạo, nguyên tắc, tiêu chuẩn, yêu cầu trong các khâu tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động cán bộ. Đồng thời khi ý thức của người dân được nâng cao, họ tự giác, quan tâm đến các công việc quản lý, lãnh đạo của Đảng, Nhà nước trong đó có công tác sử dụng cán bộ đây sẽ là điều kiện cần thiết đảm bảo tính khách quan, công tâm, và minh bạch trong khi thực hiện công tác sử dụng cán bộ. Mặt khác, chính sự quan tâm, yêu cầu, đòi hỏi của nhân dân đối với đội ngũ cán bộ hoạt động trong bộ máy nhà nước sẽ tạo ra động lực cho cán bộ công chức có ý thức tốt hơn trong việc tu dưỡng rèn luyện của bản thân; tạo ra cơ chế để các cơ quan đơn vị nghiêm túc thực hiện tư tưởng Hồ Chí Minh, quy định, hướng dẫn của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về công tác sử dụng cán bộ, phát hiện kịp thời những sai lầm, khuyết điểm để xử lý nghiêm minh.

3.2. Hạn chế - Nguyên nhân

3.2.1. Về quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về sử dụng cán bộ ở nước ta theo tư tưởng Hồ Chí Minh hiện nay

Các văn bản của Đảng, Nhà nước quy định, hướng dẫn về công tác sử dụng cán bộ còn chậm trễ, thiếu tính đồng bộ trong quá trình soạn thảo, ban hành.

Việc thể chế hóa, cụ thể hóa một số chủ trương, nghị quyết của Đảng thành pháp luật của Nhà nước chưa đầy đủ, kịp thời. Việc ban hành nghị quyết của một số cấp ủy, tổ chức đảng chưa sát thực tiễn, thiếu tính khả thi; việc lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện một số nghị quyết chưa nghiêm, hiệu quả thấp, chưa đạt yêu cầu đề ra

3.2.2. Về thực tiễn sử dụng cán bộ ở nước ta theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Việc triển khai, thực hiện công tác sử dụng cán bộ ở nước ta mặc dù đã đạt được những kết quả tích cực song vẫn còn có những hạn chế, tồn tại trong khi thực hiện.

Ở khâu tuyển dụng cán bộ công chức: Một số cơ quan, đơn vị, địa phương vẫn còn tình trạng tuyển dụng cán bộ công chức không xuất phát, không căn cứ trên cơ sở yêu cầu thực tế của nhiệm vụ và đội ngũ cán bộ. Công tác tuyển dụng còn coi nhẹ việc đánh giá về kỹ năng làm việc hiệu quả của cán bộ, quá chú trọng đến bằng cấp. Ở khâu bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ có nơi, có lúc vẫn còn chưa chặt chẽ, chưa đúng quy trình, thủ tục. ...

Những hạn chế trong công tác sử dụng cán bộ hiện nay là nguyên nhân dẫn đến tình trạng còn có nhiều hiện tượng tiêu cực trong đội ngũ cán bộ, trong bộ máy quản lý của nhà nước làm suy giảm niềm tin của nhiều cán bộ đảng viên, của quần chúng nhân dân vào mục tiêu và con đường xây dựng, phát triển đất nước hiện nay.

3.2.3. Nguyên nhân của hạn chế

Về nguyên nhân chủ quan:

Đó là việc "thể chế hóa", "cụ thể hóa" chủ trương của Đảng về một số nội dung trong công tác sử dụng cán bộ còn chậm. Trong một số văn bản chỉ đạo phần nội dung liên quan đến công tác sử dụng cán bộ còn xa rời thực tế, chưa phản ánh một cách đầy đủ, toàn diện về tình hình thực tiễn, còn có nội dung lạc hậu, chông chéo nhau, cách diễn đạt triển khai chưa rõ ràng, mạch lạc, chưa xác định rõ được trách nhiệm của người đứng đầu cũng như của cá nhân phụ trách. Vẫn còn tồn tại tình trạng các văn bản về công tác sử dụng cán bộ khi xây dựng, ban hành còn mang tính chất chung chung, áp dụng cho mọi ngành nghề, lĩnh vực. Do đó, khi đi vào triển khai, thực hiện đã không mang lại hiệu quả, còn nhiều tồn tại và những bất cập, hạn chế.

Ngoài ra, một số cơ quan đơn vị các cấp có thẩm quyền nhận thức chưa thực sự đầy đủ về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác sử dụng cán bộ do vậy còn thiếu quyết tâm, chưa kịp thời trong tổ chức triển khai các nghị quyết, quy định, chỉ thị cũng như các văn bản hướng dẫn của các cấp có liên quan đến công tác sử dụng cán bộ. Mặt khác, kết quả sử dụng cán bộ ở nước ta cho thấy hoạt động nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn, bổ sung, phát triển lý luận về vấn đề này còn nhiều hạn chế. Do đó, việc lập kế hoạch, thực hiện các nội dung trong công tác sử dụng cán bộ, đặc biệt là ở khâu điều động, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ, thực hiện các chính sách đãi ngộ đối với cán bộ công chức còn chưa sâu sát, chưa tạo ra được động lực cho cán bộ chuyên tâm với công việc, nhiệm vụ được giao.

Về nguyên nhân khách quan:

Bên cạnh những nguyên nhân chủ quan đó, những hạn chế của công tác sử dụng cán bộ còn do những nguyên nhân khách quan. Nước ta là quốc gia có yếu tố văn hóa làng xã, dòng họ chi phối đậm nét đến đời sống chính trị - xã hội. Những tập quán, hệ tư tưởng, quan niệm cổ hủ vẫn còn tồn tại khá phổ biến, như quan niệm "một người làm quan cả họ được nhờ", tư tưởng cục bộ địa phương, vùng miền... Do đó ảnh hưởng đến việc hiệu quả của công tác sử dụng cán bộ trong hệ thống chính trị.

Ngoài ra, những hạn chế trong việc thực tiễn sử dụng cán bộ ở nước ta trong thời gian qua, đó còn là do sự tác động, sự ảnh hưởng từ các yếu tố tiêu cực của nền kinh tế thị trường. Những hạn chế về năng lực chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp của chính bản thân những người làm công tác sử dụng cán bộ - Đây là một trong những nguyên nhân rất quan trọng quyết định trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả của công tác sử dụng cán bộ. Nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong sử dụng cán bộ một phần còn do ý thức và khả năng tham gia của nhân dân vào hoạt động của công tác sử dụng cán bộ. Mặc dù hiện nay, mức độ dân chủ hóa trong đời sống của đất nước đã được nâng lên, nền kinh tế - xã hội bước đầu phát triển và đạt được nhiều thành tựu đáng kể nhưng đời sống của một bộ phận nhân dân còn nhiều khó khăn.

Có thể thấy, những hạn chế còn tồn tại trong sử dụng cán bộ ở nước ta hiện nay là do sự tác động của cả nguyên nhân chủ quan và khách quan. Việc nhận diện một cách đầy đủ các nguyên nhân đó sẽ giúp cho chúng ta đề ra được các giải pháp nâng cao chất lượng của công tác sử dụng cán bộ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ đức đủ tài, vừa hồng vừa chuyên đáp ứng yêu cầu của tình hình phát triển đất nước giai đoạn hiện nay.

3.3. Những vấn đề đặt ra về sử dụng cán bộ ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh

- Nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ "cấp chiến lược" trong hệ thống chính trị.
- Đổi mới các khâu, các nội dung trong công tác sử dụng cán bộ nhằm nâng cao chất lượng - hiệu quả của việc sử dụng cán bộ. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong sử dụng cán bộ
- Công tác sử dụng cán bộ phải hướng đến thực hiện mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ có nhân cách - bản lĩnh - trí tuệ.

Chương 4

Ý NGHĨA CỦA TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ SỬ DỤNG CÁN BỘ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

4.1. Ý nghĩa của tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ đối với xây dựng đội ngũ cán bộ nước ta hiện nay

4.1.1. Ý nghĩa về mặt lý luận

Tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ là sự kế thừa và vận dụng sáng tạo cách dùng người của cha ông ta, tinh hoa của phương Đông, phương Tây, chủ nghĩa Mác - Lenin vào điều kiện phát triển xã hội của nước ta.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, sử dụng cán bộ là nền tảng tư tưởng cho Đảng ta hoạch định đường lối trong phát triển xã hội.

Bước vào sự nghiệp đổi mới, hội nhập và phát triển đất nước công tác cán bộ ở nước ta trong thời gian qua vẫn còn tồn tại rất nhiều hạn chế; Vẫn còn tồn tại tình trạng sử dụng cán bộ trong bộ máy nhà nước có sự yếu kém về năng lực và phẩm chất đạo đức, có những biểu hiện cơ hội chính trị, nói và làm trái với Cương lĩnh, đường lối, nguyên tắc của Đảng, tham vọng quyền lực, xu nịnh, chạy chọt, luồn cúi... Bên cạnh đó, là tình trạng sử dụng cán bộ theo tư tưởng cục bộ, phe cánh, lợi ích nhóm, không dám đấu tranh bảo vệ lẽ phải, vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ. Chuyên quyền, trù dập người thẳng thắn đấu tranh, dẫn đến tình trạng mất đoàn kết nội bộ nghiêm trọng, tiêu cực lớn ở địa phương, tình trạng một bộ phận không nhỏ cán bộ, kể cả cán bộ chủ chốt có biểu hiện suy thoái về mặt chính trị tư

tưởng, đạo đức lối sống, tệ quan liêu tham nhũng vẫn đang diễn ra ngày càng có biểu hiện nghiêm trọng là những vấn đề lớn đặt ra cho Đảng ta hiện nay.

Tại các kỳ Đại hội, Đảng ta vận dụng một cách linh hoạt hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh, trong đó, quan điểm về sử dụng cán bộ trở thành một trong những nội dung có ý nghĩa lý luận nền tảng cho mọi hoạt động của Đảng ta trong hoạch định đường lối phát triển đất nước. Nhiều Nghị quyết, chủ trương, đường lối, chính sách về sử dụng cán bộ của Đảng và Nhà nước được xây dựng trên nền tảng tư tưởng đó của Người.

4.121. Ý nghĩa về mặt thực tiễn

Trong sự nghiệp đổi mới, việc xây dựng được đội ngũ cán bộ đáp ứng được những yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới là vấn đề hết sức quan trọng. Thấm nhuần quan điểm Hồ Chí Minh qua từng giai đoạn cách mạng, Đảng ta đã đề ra những chiến lược căn bản, toàn diện tạo nên những kết quả to lớn và những diện mạo mới, xã hội và con người đang từng ngày đổi mới. Từ việc nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh, mỗi ngành, mỗi người đều có thể tìm thấy những tiêu chuẩn quý báu làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho hành động của mình. Bằng chính cuộc đời hoạt động cách mạng và cống hiến cho dân tộc, Hồ Chí Minh chính là tấm gương sáng ngời để chúng ta noi theo. *Tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ có giá trị thực tiễn cao đối với sự nghiệp cách mạng của dân tộc ta.*

Tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ đã gợi mở những giải pháp trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới, qua đó giúp hoàn thiện các chính sách về cán bộ hiện nay, góp phần xây dựng củng cố, hoàn thiện chế độ xã hội mới.

Có thể thấy, cán bộ và công tác cán bộ là vấn đề được Hồ Chí Minh rất quan tâm và chú trọng. Những quan điểm của Người về cán bộ, công tác cán bộ, sử dụng cán bộ mang tính toàn diện, sâu sắc, trong suốt cuộc đời cách mạng của mình Hồ Chí Minh chưa có một lần sai sót đáng tiếc trong cách dùng cán bộ. Quan điểm về sử dụng cán bộ của Hồ Chí Minh vừa mang tính khoa học, vừa mang đậm tính nhân văn sâu sắc, thể hiện tầm nhìn của một nhà chiến lược tài ba. Tư tưởng đó không chỉ là cơ sở lý luận cho việc xác định chiến lược xây dựng và đổi mới đội ngũ cán bộ qua các thời kỳ cách mạng, mà còn là những kinh nghiệm thực tiễn hết sức sinh động, thiết thực và hiệu quả đối với việc đổi mới cán bộ nước ta hiện nay.

4.2. Một số giải pháp góp phần nâng cao chất lượng sử dụng cán bộ ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh

4.2.1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, sự kiểm tra giám sát và kiểm soát quyền lực đối với công tác sử dụng cán bộ

Từ khi ra đời cho đến nay, thực tiễn lịch sử đất nước đã chứng minh, sự lãnh đạo đứng đầu sáng tạo của Đảng Cộng sản Việt Nam - nhân tố quyết định mọi thắng lợi của cách mạng. Trước yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ mới càng phải giữ vững và phát huy vai trò lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Đây được coi là vấn đề mang tính nguyên tắc, là điều kiện tiên quyết trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác sử dụng cán bộ. Trong hệ thống chính trị Việt Nam, Đảng Cộng sản là lực lượng giữ vai trò lãnh đạo đối với Nhà nước, Mặt trận và các tổ chức chính trị - xã hội. Vai trò lãnh đạo của Đảng đã được khẳng định trong Hiến pháp nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Đây là tiền đề chính trị, pháp lý quan trọng đảm bảo sự ổn định chính trị - xã hội, làm nền tảng, cơ sở cho việc xây dựng các chiến lược về công tác sử dụng cán bộ đúng đắn và khoa học. Tăng cường, phát huy tối đa vai trò lãnh đạo của Đảng đối với công tác sử dụng cán bộ càng có ý nghĩa quan trọng hơn trước tình hình hiện nay khi công cuộc xây dựng và phát triển đất nước của chúng ta đang bị các thế lực thù địch tìm mọi cách chống phá.

4.2.2. Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện bộ máy nhà nước, hệ thống cơ chế chính sách, pháp luật của nhà nước nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng của công tác sử dụng cán bộ

Xây dựng hoàn thiện các quy định về chức năng nhiệm vụ của các cơ quan nhà nước, tăng cường quyền hạn, trách nhiệm của người đứng đầu các cấp, các ngành. Trong quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ, Người luôn nhấn mạnh đến vai trò của các chủ thể là tổ chức, các cơ quan, đơn vị và những người đứng đầu, làm nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý. Do vậy, để nâng cao chất lượng của công tác sử dụng cán bộ trong giai đoạn hiện nay Đảng và Nhà nước ta cần phải tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách về cán bộ, công tác cán bộ. Về tổ chức bộ máy, quyền lực Nhà nước ta là thống nhất, có sự phân công phối hợp và kiểm soát giữa các cơ quan nhà nước trong việc thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp và tư pháp. Việc xây dựng, hoàn thiện bộ máy nhà nước cần theo hướng xác định rõ chức năng nhiệm vụ của các cơ quan nhà nước, của các cấp, các ngành; khắc phục tình trạng chồng chéo chức năng nhiệm vụ giữa các cơ quan nhà nước, giữa các cấp, các ngành...

Xây dựng, hoàn thiện các quy định về cơ chế chính sách, pháp luật theo hướng công khai, minh bạch. Xây dựng, hoàn thiện các quy định về chính sách pháp luật có tác động rất lớn đến ý thức trách nhiệm thực thi nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ. Hệ thống cơ chế chính sách pháp luật hoàn thiện, khoa học sẽ có ý nghĩa rất lớn trong việc phát huy tính tự giác thực thi nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, có tác dụng ngăn ngừa cán bộ có những suy nghĩ và việc làm sai trái. Trong thời gian tới, để nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác sử dụng cán bộ cần tiếp tục quan tâm xây dựng hoàn thiện hệ thống cơ chế chính sách, pháp luật; Xây dựng quy trình đề bạt và bổ nhiệm công chức nhà nước theo hướng công khai, minh bạch, dân chủ đúng người, đúng việc.

4.2.3. Tiếp tục đổi mới các khâu của công tác sử dụng cán bộ nhằm nâng cao năng lực chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ

Theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh, công tác sử dụng cán bộ là hoạt động bao gồm nhiều khâu, mỗi khâu có sự phối hợp với nhau nhằm đảm bảo chất lượng của công tác cán bộ. Việc thực hiện tốt các khâu từ việc lựa chọn, quy hoạch cán bộ, đánh giá cán bộ, bổ nhiệm, điều động, sử dụng cán bộ sẽ là cơ sở để nâng cao hiệu quả của công tác sử dụng cán bộ.

4.2.4. Phát huy vai trò của nhân dân tham gia vào các công việc lãnh đạo, quản lý của Đảng và Nhà nước

Bên cạnh các giải pháp trên, để nâng cao chất lượng của công tác sử dụng cán bộ ở nước ta hiện nay cần quan tâm phát huy vai trò của nhân dân tham gia vào các công việc lãnh đạo quản lý của Đảng và Nhà nước, trong đó có việc quản lý giám sát đội ngũ cán bộ; xây dựng hoàn thiện hệ thống cơ chế chính sách pháp luật; thực hiện tốt công tác tuyển dụng, phân bổ, sử dụng cán bộ. Muốn vậy, trước hết phải nâng cao nhận thức của nhân dân về các đường lối chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

KẾT LUẬN

Qua việc nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ và ý nghĩa của nó hiện nay, tác giả xin rút ra một số kết luận như sau:

Thứ nhất, tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ là kết quả của quá trình nhận thức, kế thừa các giá trị tư tưởng truyền thống của dân tộc với tinh hoa văn hóa nhân loại, vận dụng phát triển một cách sáng tạo những quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin vào điều kiện lịch sử cụ thể của đất nước. Đồng thời, những tư tưởng đó còn là sự tổng kết, đúc rút từ chính quá trình hoạt động thực tiễn phong phú của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Do đó, những tư tưởng này mang ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc.

Thứ hai, tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ mang tính toàn diện sâu sắc. Người đã thể hiện rõ quan điểm về cán bộ, sử dụng cán bộ, đào tạo, huấn luyện cán bộ...Trên cơ sở đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã làm rõ vị trí, vai trò, mục đích của việc sử dụng cán bộ. Đó là vì sự phát triển của tổ chức, của cách mạng và vì cán bộ. Nội dung trong công tác sử dụng cán bộ, được Người làm rõ trên nhiều phương diện, khía cạnh từ việc hiểu cán bộ, đánh giá, lựa chọn cán bộ để sử dụng cho đúng, đến việc "dùng" cán bộ cho khéo, đồng thời phải đảm bảo các nguyên tắc trong khi thực hiện sử dụng cán bộ...Trong đó, Người luôn chú trọng, nhấn mạnh đến nguyên tắc tăng cường việc kiểm tra, kiểm soát đối với công tác sử dụng cán bộ. Kiểm tra, kiểm soát được thực hiện bằng nhiều phương thức

như từ chính cán bộ, từ chủ thể sử dụng cán bộ, đặc biệt từ chính quần chúng nhân dân. Do vậy phải có cơ chế, chính sách để nhân dân có thể tham gia vào hoạt động đó. Đây chính là một trong những phương thức hữu hiệu nhằm đẩy lùi các hiện tượng tiêu cực trong công tác sử dụng cán bộ của nước ta hiện nay.

Thứ ba, luận án đã tiến hành đánh giá thực trạng sử dụng cán bộ ở nước ta trong giai đoạn hiện nay trên hai phương diện: Chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước ta về sử dụng cán bộ và thực tiễn triển khai công tác đó. Sau hơn 35 năm đổi mới, công tác sử dụng cán bộ ở nước ta đã đạt được nhiều thành tựu tuy nhiên vẫn còn tồn tại một số hạn chế làm ảnh hưởng đến đời sống chính trị - xã hội, niềm tin của nhân dân vào chế độ. Tác giả cũng đã luận giải được nguyên nhân khách quan và chủ quan của những thành tựu và hạn chế đó. Luận án đã xác định được những vấn đề đặt ra đối với công tác sử dụng cán bộ ở nước ta hiện nay trước những yêu cầu, đòi hỏi của bối cảnh trong nước và thế giới đang có nhiều thay đổi.

Thứ tư, trên cơ sở làm rõ ý nghĩa lý luận và thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ đối với nhiệm vụ nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ ở nước ta hiện nay, luận án đã định hướng một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả của công tác sử dụng cán bộ. Trong các giải pháp đó, luận án nhấn mạnh đến giải pháp tiếp tục đổi mới nội dung của công tác sử dụng cán bộ và tăng cường, đẩy mạnh việc kiểm tra, kiểm soát hoạt động sử dụng cán bộ nhằm hướng đến mục đích làm trong sạch bộ máy nhà nước, đẩy lùi các hiện tượng tiêu cực còn đang tồn tại trong hệ thống chính trị đất nước.

Cuối cùng, việc nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng cán bộ và ý nghĩa của nó hiện nay, đã gợi mở cho tác giả những hướng nghiên cứu mới, có những điểm tương đồng với đề tài: *Tư tưởng Hồ Chí Minh về đào tạo, huấn luyện cán bộ và ý nghĩa của vấn đề trong giai đoạn hiện nay*. Tác giả có thể kế thừa một phần những kết quả nghiên cứu trong luận án từ đó triển khai nghiên cứu đi sâu về nội dung đào tạo, huấn luyện cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh, làm rõ ý nghĩa của nó đối với công tác cán bộ của Đảng nói riêng, sự phát triển của xã hội nói chung.

