

HỒ CHÍ MINH VỚI VẤN ĐỀ NHÂN TÀI

GS NGUYỄN VĂN KHÁNH*
PHAN DUY ANH**

Trong suốt chiều dài lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc ta đã có biết bao vĩ nhân, anh hùng mà cuộc đời, sự nghiệp, tư tưởng và nhân cách của họ tiêu biểu cho lý tưởng, ý chí, khát vọng của dân tộc và xu hướng phát triển của thời đại. Hồ Chí Minh là một trong những người như vậy. Di sản tư tưởng mà Người để lại cho dân tộc ta và nhân loại là một tài sản vô cùng quý giá, bao quát trên nhiều lĩnh vực, trong đó có vấn đề nhân tài. Từ việc nhận thức một cách sâu sắc vai trò của nhân tài trong xã hội nói chung cũng như sự nghiệp cách mạng nói riêng, Hồ Chí Minh đặc biệt trân trọng và trọng dụng nhân tài, đồng thời cũng xây dựng nên một hệ thống quan điểm về việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài nhằm đáp ứng những yêu cầu trong từng giai đoạn cách mạng.

1. Quan điểm của Hồ Chí Minh về phát hiện nhân tài

“Hiền tài là nguyên khí của quốc gia. Nguyên khí thịnh thì đất nước mạnh mà hưng thịnh. Nguyên khí suy thì đất nước yếu mà thấp hèn”. Đoạn văn trên do Thân Nhân Trung soạn và được khắc trên bia đá đặt tại Văn Miếu Quốc Tử Giám đã nói lên tầm quan trọng của nhân tài – nhân tố quyết định đến sự hưng vong của quốc gia, sự trường tồn và phát triển của dân tộc. Tiếp nối và phát huy truyền thống dân tộc, Hồ Chí Minh đã sớm nhận thức được vai trò và vị trí của nhân tài trong sự nghiệp cách mạng. Nếu con người làm ra tất cả

thì con người có tài năng – đức độ (nhân tài) là bộ phận tinh túy nhất, có giá trị nhất của nguồn lực quốc gia, có vai trò hết sức quan trọng.

Để phát hiện đúng những nhân tài của đất nước, trước tiên phải hiểu rõ khái niệm nhân tài. Theo quan niệm thông thường, đơn giản nhất, nhân tài là người có tài, có năng lực vượt trội hơn hẳn người bình thường trong một hay nhiều lĩnh vực hoạt động nào đó, biểu hiện ở hiệu quả và hiệu suất tư duy và hành động. Con người tài năng là con người có năng lực lớn, họ luôn hoàn thành rất xuất sắc công việc, dù có nhiều gian khổ, khó khăn trở ngại. Kết quả công việc của họ thường có ý nghĩa lớn, rất sáng tạo, ít người đạt được. Họ là những người có tính chiến lược, chiến thuật rất cao trong hoạt động.

*, ** Đại học Khoa học xã hội và nhân văn,
Đại học Quốc gia Hà Nội

Hiệu quả công việc của họ có ý nghĩa tầm cỡ quốc gia, quốc tế, có tác động lớn đến xã hội.

Hồ Chí Minh luôn quan niệm nhân tài là “người tài đức có thể làm những việc ích nước lợi dân”, “là những người hăng hái nhất, thông minh nhất, yêu nước nhất, kiên quyết, dũng cảm nhất”¹. Như vậy, với Hồ Chí Minh, một người được coi là nhân tài không phải chỉ do có năng lực, phẩm chất nào đó, mà quan trọng hơn, là phẩm chất và năng lực ấy có hướng đến phục vụ ích nước lợi dân hay không. Nếu có năng lực mà không làm được những việc có lợi cho dân, cho nước thì cũng không đủ để coi là nhân tài.

Từ xưa đến nay, các bậc vĩ nhân, những người anh hùng làm nên nghiệp lớn đều có chung một tư tưởng “biết mình biết người”. “Biết” chính là một trong những yếu tố quyết định dẫn đến thành công. Có biết người mới dùng đúng người.

Muốn có được người tài trước tiên phải học cách nhận biết người tài. Muốn vậy, phải có phương pháp nhận biết, đánh giá người tài. Hiểu được phương pháp nhận biết người tài, lại thành tâm, thành ý tìm cầu hiền tài, nhất định hiền tài sẽ tìm đến.

Nhưng muốn “biết người” thì trước hết phải tự “biết mình”. 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 ở mình.

Từ nhận định sâu sắc đó, Hồ Chí Minh đã chỉ ra một số căn bệnh chủ yếu làm cho người lãnh đạo không tự “biết mình”. Đó là: tự cao tự đại, ưa người khác nịnh mình, đem một cái khuôn khổ chật hẹp mà lắp vào tất cả mọi

người khác nhau. Hồ Chí Minh ví người lãnh đạo nếu phạm một trong bốn bệnh đó thì cũng như “mắt đã mang kính có màu”. Hồ Chí Minh khuyên người lãnh đạo phải bỏ “kính có màu”, sửa chữa những bệnh ấy thì mới có thể nhận biết đúng cán bộ, nhân tài. Người dạy phải có phương pháp khách quan, toàn diện trong việc xem xét đánh giá người cán bộ giỏi / nhân tài, chống lối “duy ngã”, cứng nhắc, hời hợt. Khi xem xét nhân tài không nên chỉ nhìn bề ngoài, không thể chỉ xét một lúc, một khía cạnh, một thời điểm, một thời gian ngắn hoặc chỉ thấy hiện tại, mà cần có thời gian dài, có một quá trình, vì mọi việc đều có sự chuyển biến, con người cũng có sự thay đổi về nhiều mặt, cho nên nhận xét con người không thể cố định bất biến mà phải trong quá trình vận động, biến đổi. Người nói: “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... Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau”².

Về tiêu chí để đánh giá, phát hiện nhân tài, Hồ Chí Minh quan niệm, một người cán bộ có tài phải là người có đức và “đức là gốc”, là nền tảng của người cách mạng, đức và tài là hai mặt không thể thiếu ở cán bộ cách mạng. Hồ Chí Minh đã lý giải một cách giản dị, dễ hiểu nhưng sâu sắc, khoa học về mối quan hệ giữa tài và đức: “Có tài mà không có đức ví như một anh làm kinh tế tài chính rất giỏi nhưng lại đi đến thụt két thì chẳng những không làm được gì lợi ích cho xã hội mà còn có hại cho xã hội nữa. Nếu có đức mà không có tài ví như ông Bụt không làm hại gì, nhưng cũng không có lợi gì cho loài người”.

Tài năng và đạo đức là hai lĩnh vực độc lập với nhau, nhưng lại có mối quan hệ rất mật thiết. Những phẩm chất của đạo đức và những yếu tố của năng lực thường gắn bó với nhau, có tác dụng tương hỗ và làm cho nhau cùng phát triển. Theo Hồ Chí Minh, trong mối quan hệ giữa tài và đức, Người khẳng định đạo đức là “cái gốc” rất quan trọng. Bởi có đạo đức cách mạng thì “khi gặp khó khăn, gian khổ, thất bại cũng không sợ sệt, rụt rè, lùi bước”, “khi gặp thuận lợi và thành công cũng vẫn giữ vững tinh thần gian khổ, chất phác, khiêm tốn, “lo trước thiên hạ, vui sau thiên hạ”, lo hoàn thành nhiệm vụ cho tốt chứ không kèn cựa về mặt hưởng thụ; không công thần, không quan liêu, không kiêu ngạo, không hủ hóa”³. Người tóm tắt đạo đức cách mạng gồm năm điều: nhân, nghĩa, trí, dũng, liêm. Năm đức tính ấy phải gắn kết chặt chẽ tạo nên nhân cách và tài năng của người cán bộ cách mạng. Người cán bộ không chỉ có đức mà còn phải có tài. Tài được Người cụ thể hóa và gắn liền với từng người, từng hoạt động cụ thể. Người nói: “ngày nay, Đảng yêu cầu cán bộ và đảng viên chẳng những thành thạo về chính trị mà còn phải về chuyên môn”. Theo Người, năng lực của người cán bộ giỏi phải được phát triển toàn diện. Hồ Chí Minh yêu cầu tài lớn thì đức phải càng cao, vì khi có trí, thì đức chính là sự đảm bảo cho người cách mạng giữ vững được chủ nghĩa mà mình đã giác ngộ, đã chấp nhận và lựa chọn tin theo. Khi đã có đức thì bao giờ cũng cố gắng học tập, nâng cao trình độ, rèn luyện năng lực để hoàn thành nhiệm vụ được giao, và khi thấy không vươn lên được thì sẵn sàng nhường bước và ủng hộ người tài hơn mình để họ gánh vác việc nước việc dân.

Với cách xem xét con người một cách khoa học, Hồ Chí Minh đã phát hiện được rất nhiều nhân tài cho đất nước, động viên họ hăng hái hoạt động, đóng góp trí tuệ và sức lực phục vụ cách mạng.

Trong Nho giáo, Khổng Tử cũng đề cập đến tài và đức trong mẫu người quân tử. Nhưng trong tư tưởng của Khổng Tử, đức được đề cao, tài chỉ là thứ yếu; đức được coi là gốc, tài được coi là ngọn. So với Khổng Tử, quan niệm về tài - đức trong tư tưởng Hồ Chí Minh đã có bước phát triển cao. Mặc dù cũng nhấn mạnh đức là gốc, song Hồ Chí Minh không đề cao đến mức thái quá mặt đức, xem nhẹ mặt tài, mà cho rằng, tài và đức đều quan trọng và cần thiết, rằng con người cần có cả tài và đức. Quan niệm đó của Hồ Chí Minh thể hiện sự kế thừa và phát triển sáng tạo triết lý về nhân tài của phương Đông, phù hợp với yêu cầu mới của lịch sử dân tộc.

2. Hồ Chí Minh với việc đào tạo, bồi dưỡng nhân tài

Tài là toàn bộ năng lực nói chung, thể hiện ở khả năng nắm được quy luật và biết vận dụng quy luật thực tiễn để cải tạo thực tiễn. Tài không phải là một năng lực tự nhiên mà có hoặc ngay từ đầu đã hoàn chỉnh tuyệt đối. Tài năng của con người chủ yếu được hình thành trong hoạt động thực tiễn, trong học tập và rèn luyện của từng người. Do đó, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài là một vấn đề lớn, được Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm. Người suốt đời mong muốn Đảng, Nhà nước phải hết lòng, hết sức chăm lo đào tạo một đội ngũ cán bộ cách mạng có ý chí, tài năng, có đạo đức, có tinh thần tận tụy, trách nhiệm cao trong công tác.

Tầm quan trọng của vấn đề đào tạo, bồi dưỡng nhân tài cho sự nghiệp cách mạng được thể hiện rõ trong suốt cuộc đời hoạt động cách

mạng của Hồ Chí Minh. Chúng ta đều biết rằng, từ khi phát hiện ra chủ nghĩa Mác – Lênin là “cái cần thiết cho chúng ta”, là “con đường giải phóng chúng ta”, nhất là sau khi thành lập Hội Việt Nam Cách mạng Thanh niên ở Quảng Châu, Trung Quốc, từ giữa năm 1925, Hồ Chí Minh đã tiến hành các công việc cần thiết để chuẩn bị cho việc thành lập Đảng Cộng sản. Một trong những công việc đó là tập hợp những thanh niên ưu tú và mở lớp đào tạo cán bộ cho cách mạng. Học viên tham gia các lớp học do Hội Việt Nam Cách mạng Thanh niên tổ chức ở Quảng Châu đã trở thành thế hệ cán bộ xuất sắc đầu tiên của Đảng, đóng góp to lớn vào thành công của cách mạng Việt Nam.

Tiếp đó, ngay sau ngày Cách mạng Tháng Tám năm 1945 thành công, một trong những việc cần làm ngay chính là “chống giặc đói”. Hồ Chí Minh cùng với Đảng và Chính phủ đã cho mở lại các trường, ở các bậc học, đồng thời thành lập nhiều trường học mới để đào tạo nhân tài cho đất nước. Trước lúc qua đời, một trong những điều còn canh cánh trong lòng của Hồ Chí Minh được nhắc đến trong bản *Di chúc* là phải “bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau”, vì đó là một việc “rất quan trọng và rất cần thiết”⁴.

Đào tạo nhân tài là đào tạo những người giúp nước, giúp dân, chính vì thế, Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng việc đào tạo cán bộ giỏi. Người xem “huấn luyện cán bộ cũng là công việc gốc của Đảng”.

Để hoàn thành tốt công tác đào tạo nhân tài, đào tạo cán bộ giỏi trước hết phải xác định rõ mục tiêu đào tạo. Hồ Chí Minh khẳng định mục tiêu đào tạo nhân tài là học thức, đạo đức cách mạng, tác phong và năng lực công tác.

Hồ Chí Minh cho rằng nhân tài, người cán bộ giỏi phải có tri thức, phải trau dồi tri thức, đặc biệt là tri thức khoa học để không mắc bệnh chủ quan. Tri thức khoa học của nhân tài, của người cán bộ giỏi ở đây được xét trên khía cạnh: hiểu biết lý luận phải được áp dụng vào thực tế.

Xuất phát từ quan niệm đạo đức là gốc, Hồ Chí Minh cho rằng việc đào tạo rèn luyện nhân tài hay người cán bộ giỏi phải hướng vào mục tiêu hình thành phẩm chất đạo đức: nhân, nghĩa, trí, dũng, liêm.

Nhằm thực hiện tốt những mục tiêu trên, Hồ Chí Minh đã chỉ ra nội dung đào tạo, huấn luyện trước hết phải thiết thực, cơ bản, toàn diện trong việc trang bị kiến thức và kỹ năng. Về mặt tri thức, Người yêu cầu đào tạo huấn luyện nhân tài cần hướng vào nghề nghiệp chuyên môn, chính trị, trình độ lý luận.

Trước hết về huấn luyện nghề nghiệp, để đào tạo bồi dưỡng có hiệu quả thiết thực thì phải thực hành khẩu hiệu: làm việc gì học việc nấy, “Cán bộ ở môn nào phải học cho thạo công việc ở môn ấy”. Việc huấn luyện nghề nghiệp đòi hỏi phải hướng vào những kiến thức chuyên môn, những kỹ năng mang tính nghiệp vụ chuyên ngành và áp dụng những kỹ năng đó vào giải quyết những vấn đề thực tiễn trước mắt.

Về huấn luyện chính trị, Người quan niệm phải tập trung nâng cao hiểu biết của cán bộ về thời sự - chính trị xã hội và đường lối, chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước. Huấn luyện chính trị môn nào cũng phải học, nhưng phải tùy theo mỗi môn mà quyết định nhiều hay ít.

Về trình độ lý luận, theo Hồ Chí Minh cán bộ phải là người giỏi về trình độ lý luận. Người cho rằng “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”⁵. Do đó, huấn luyện lý luận luôn là nội dung trọng yếu trong việc đào tạo bồi dưỡng cán bộ. Học lý luận không phải theo kiểu nhồi nhét, xa rời công tác thực tế, mà sau khi học rồi có thể tự mình làm ra phương hướng chính trị, có thể trở thành người tổ chức và lãnh đạo. Học lý luận như thế mới thiết thực, có ích.

Cùng với việc nâng cao tri thức, cần phải nâng cao đạo đức cách mạng cho nhân tài, cán bộ. Đạo đức cách mạng là “đạo đức vĩ đại, nó không phải vì danh vọng của cá nhân, mà vì lợi ích chung của Đảng, của dân tộc, của loài người”⁶. Để nâng cao đạo đức cách mạng, trước hết phải làm cho người cán bộ hiểu sâu sắc vai trò quan trọng của đạo đức trong nhân cách cũng như trong hoạt động thực tiễn của người cách mạng. Mỗi việc thành bại chủ yếu là do người cán bộ có phẩm chất đạo đức cách mạng hay không. Việc nhận thức đúng đắn và đầy đủ vai trò to lớn của đạo đức là tiền đề cơ bản để mỗi người tự giác học tập, rèn luyện, tu dưỡng, không ngừng nâng cao đạo đức cách mạng nhằm cống hiến ngày càng nhiều hơn sức lực, tài năng của mình cho sự nghiệp cách mạng. Hồ Chí Minh cho rằng cần phải tập trung bồi dưỡng những đức tính cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Nếu nhân tài hay người cán bộ không được bồi dưỡng những đức tính ấy thì dễ trở nên hư hại, “dễ trở thành sâu mọt của dân”. Bên cạnh đó, phải phát huy tinh thần tự phê bình và phê bình trong nhân tài, trong cán bộ. Tự phê bình

và phê bình là vũ khí sắc bén giúp mỗi nhân tài, người cán bộ phát huy ưu điểm thành tích, khắc phục khuyết điểm sai lầm, nâng cao đạo đức cách mạng, tạo động lực mạnh mẽ thúc đẩy sự tiến bộ không ngừng của người cán bộ cách mạng.

Suốt cuộc đời hoạt động cách mạng của mình, Hồ Chí Minh đã đào tạo được một đội ngũ đông đảo nhân tài. Ngay từ những ngày chuẩn bị thành lập Đảng Cộng sản, Người đã tổ chức những lớp huấn luyện cán bộ cho cách mạng, trong đó nhiều người sau này đã trở thành những lãnh tụ của cách mạng như Trần Phú, Lê Hồng Phong, Phùng Chí Kiên, Hồ Tùng Mậu, Nguyễn Thị Minh Khai... Và trong tiến trình phát triển của cách mạng, Người luôn nhắc nhở các cán bộ phải luôn tự rèn luyện mình. Hồ Chí Minh còn đặc biệt quan tâm đào tạo, bồi dưỡng thế hệ trẻ. Người chỉ rõ: “vì lợi ích mười năm thì phải trồng cây, vì lợi ích trăm năm thì phải trồng người”. Muốn có nhân tài phải có chính sách đào tạo, bồi dưỡng từ những ngày còn ấu thơ, niên thiếu cho đến lúc trưởng thành. Và tất nhiên, đó là công việc hết sức khó khăn, đòi hỏi cả phương pháp khoa học và sự kiên trì, bền bỉ.

3. Hồ Chí Minh với vấn đề sử dụng, đãi ngộ và trọng dụng nhân tài

Theo quan điểm của Hồ Chí Minh, việc dùng nhân tài có đúng hay không trước hết phải phụ thuộc vào người lãnh đạo, quản lý. Người nói: “lãnh đạo khéo thì tài nhỏ có thể hoá thành tài to, lãnh đạo không khéo thì tài to cũng hoá thành tài nhỏ”. Người lãnh đạo biết “cất nhắc cán bộ phải vì công tác, tài năng, vì cổ động cho đồng chí khác thêm hăng hái. Như

thể công việc nhất định chạy”, “nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang nhất định không ai phục tùng mà gây nên mối lỗi thôi trong Đảng. Như thế là có tội với Đảng, có tội với đồng bào”. Cốt nhắc và “dùng khéo cán bộ”, dùng đúng nhân tài là trách nhiệm của các cấp lãnh đạo, bởi vì không đánh giá, sử dụng đúng tài năng sẽ dẫn đến lãng phí nhân tài và đó là sự lãng phí lớn nhất của đất nước.

Để sử dụng đúng nhân tài, đúng cán bộ, khâu quan trọng nhất là việc đánh giá đúng tài năng, đạo đức của họ. Người nói: “mỗi lần xem xét lại nhân tài một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, mặt khác thì những người hủ hoá đã lòi ra”⁷. Trước khi sử dụng nhân tài không những phải nhận xét, đánh giá “... công tác của họ, mà còn phải xem xét cách sinh hoạt của họ. Chẳng những xem xét cách viết, cách nói của họ mà còn phải xem 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 như thế nào. Ta nhận họ tốt, còn phải xét số nhiều đồng chí có nhận họ tốt hay không? Phải biết ưu điểm của họ, mà cũng phải biết khuyết điểm của họ”⁸,...

Cùng với việc đánh giá đúng tài năng, đúng phẩm chất của nhân tài, người lãnh đạo, quản lý phải sử dụng nhân tài hợp lý, phải làm cho mọi cán bộ có năng lực, sở trường, trình độ, hoàn cảnh khác nhau đều có khả năng cống hiến cho sự nghiệp cách mạng. Phương châm dùng người của Hồ Chí Minh là “tùy tài mà dùng người”, “dùng nhân như dụng mộc”. Người nói: “Việc dùng nhân tài, ta không nên căn cứ những điều kiện quá khắt khe. Miễn là không phản lại quyền lợi dân chúng... có lòng trung thành với Tổ quốc là có thể dùng được.

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”⁹. Biết tùy tài mà dùng người thì sẽ phát huy tối đa năng lực, trí tuệ của họ và do đó công việc sẽ thành công và đặc biệt biết “tùy tài mà dùng người” thì nhân tài sẽ ngày càng nhiều thêm. Người nhận xét: “Thường chúng ta không biết tùy tài mà dùng người. Thí dụ: thợ rèn thì bảo đi đóng tù, thợ mộc thì bảo đi rèn dao. Thành thử cả hai người đều lúng túng”¹⁰.

Cả cuộc đời làm cách mạng, trên cương vị lãnh đạo cao nhất đất nước, với nghệ thuật dùng người của mình, Hồ Chí Minh đã tập hợp nhiều nhân tài và phát huy được đến mức cao nhất trí tuệ và tài năng của họ phục vụ cho cách mạng.

Trong cách dùng người, Hồ Chí Minh còn quan tâm tới tính kế thừa giữa các thế hệ. Người luôn nhìn xã hội trong sự vận động tiến hóa, phát triển không ngừng. Mỗi thế hệ nhân tài, thế hệ cán bộ sinh ra và trưởng thành trong những hoàn cảnh cụ thể khác nhau; mỗi người đều có những tài năng và hạn chế nhất định, tuyệt nhiên không ai giống ai. Hồ Chí Minh nhắc nhở: phải thấy giới hạn khắc nghiệt của thời gian để tạo nguồn thay thế bổ sung từ những lớp người mới, đủ sức lực và tài năng đảm đương nhiệm vụ theo những yêu cầu mới.

Không chỉ “tùy tài mà dùng người”, Hồ Chí Minh còn đề ra những chính sách đãi ngộ nhân tài nhằm tạo động lực khuyến khích họ cống hiến, phát huy hết tài năng phục vụ cách mạng.

Theo Hồ Chí Minh, muốn nhân tài đến với mình, tận tâm tận lực vì mình thì mình phải có tấm lòng yêu mến, quý trọng nhân tài. Người đã đúc kết những quan điểm về “trọng nhân” để

“dụng nhân”. Người nói: “Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi người có ích cho công việc chung của chúng ta”¹¹. Không chỉ nhân tài trong Đảng mà Hồ Chí Minh còn nhấn mạnh phải biết trọng dụng nhân tài ngoài Đảng, bởi “Phong trào giải phóng sôi nổi, nảy nở 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 vào cuộc kháng chiến cứu nước”¹². Yêu mến, quý trọng nhân tài, người cán bộ giỏi không phải là võ vè, nuông chiều, phó mặc họ mà là “giúp họ học tập thêm, tiến bộ thêm”.

Không những yêu mến, quý trọng nhân tài mà người lãnh đạo, quản lý còn phải tạo ra một môi trường sinh hoạt, làm việc tốt, không phân biệt đối xử để cho nhân tài, cán bộ yên tâm công tác, phấn khởi làm tốt công việc. Đây chính là điều vừa thể hiện sự lãnh đạo khéo léo vừa bộc lộ cái tâm của người lãnh đạo. Để đạt được điều đó, người lãnh đạo, quản lý phải làm cho nhân tài, cán bộ “cả gan nói, cả gan đề ra ý kiến”. Người lãnh đạo muốn biết rõ ưu điểm, khuyết điểm của mình tốt hay xấu không có gì bằng khuyến khích nhân tài đề ra ý kiến và phê bình. Nếu nhân tài, cán bộ không nói, không đề xuất ý kiến, không phê bình thậm chí còn tâng bốc mình thế là một biểu hiện rất xấu. Để hoàn thành tốt công việc đòi hỏi tài năng của nhân tài, nhưng tài năng không phải tự nhiên mà có, mà phần lớn do công tác, rèn luyện mà thành, cách lãnh đạo đúng hay sai cũng ảnh hưởng lớn đến năng lực của nhân tài. Ngoài

ra, người lãnh đạo phải mạnh dạn cất nhắc nhân tài, cất nhắc cán bộ giỏi. Cất nhắc nhân tài phải xuất phát từ yêu cầu của công việc, từ phẩm chất và năng lực của nhân tài. Cất nhắc đúng người, đúng lúc, đúng việc thì làm cho nhân tài thêm hăng hái, tin tưởng và toàn tâm phục vụ cách mạng.

Cùng với việc tạo ra môi trường làm việc tốt, cần phải có những chính sách đãi ngộ về mặt vật chất và tinh thần cho nhân tài, góp phần thúc đẩy họ cống hiến hơn nữa cho cách mạng. Tùy vào tài năng và phẩm chất của nhân tài để đề ra những chính sách đãi ngộ về mặt vật chất hợp lý. Đồng thời, người lãnh đạo phải “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”, luôn luôn chú ý đến công tác của họ, hễ thấy khuyết điểm thì giúp sửa chữa ngay, hễ thấy ưu điểm thì động viên khuyến khích. Người lãnh đạo không nên tự cao, tự đại mà phải hỏi ý kiến cấp dưới; phải tôn trọng những ý kiến của cấp dưới. Nếu ý kiến của nhân tài đúng thì người lãnh đạo phải nghe theo, khuyến khích họ đề xuất ý kiến để phát huy năng lực và sáng kiến. Nếu ý kiến không đúng thì cần dùng thái độ thân tình mà giải thích cho họ hiểu, quyết không được nóng nảy, quở trách, giễu cợt. Nếu họ có tinh thần đấu tranh phê bình đúng đắn, người lãnh đạo phải vui vẻ thừa nhận, không nên tỏ vẻ bất bình để lần sau không dám phê bình nữa. Hồ Chí Minh luôn chú ý tạo ra cho đội ngũ nhân tài môi trường làm việc phù hợp, tạo cho họ tinh thần độc lập suy nghĩ, tính chủ động trong công tác.

Xuất phát từ nguyên tắc “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “vấn đề cán bộ quyết định mọi việc”, Hồ Chí Minh đã có những quan điểm và phương pháp đánh giá, sử dụng cũng như đối xử với nhân tài - người cán bộ giỏi hết sức đúng đắn và khoa học, “xem xét cán bộ là để tìm nhân tài”, “phải biết tùy tài mà dùng người”, “phải biết sử dụng đúng người, đúng việc”, như Người thường nói: “phải biết dụng nhân như dụng mộc”. Với tài dùng người như vậy, Hồ Chí Minh đã khai thác và phát huy cao độ nguồn lực nhân tài Việt Nam, tạo ra sức mạnh vô cùng to lớn của dân tộc trong sự nghiệp giải phóng, xây dựng và phát triển đất nước.

Kế thừa và tiếp thu những quan điểm đúng đắn của Hồ Chí Minh về vấn đề nhân tài, trên cơ sở tham khảo có chọn lọc những bài học kinh nghiệm về cách thức huy động nguồn lực nhân tài của các nước trên thế giới, Đảng và Nhà nước ta trong mấy chục năm qua, nhất là thời kỳ đổi mới, đã đề ra nhiều chủ trương, chính sách nhằm bồi dưỡng, đào tạo và phát triển nhân tài, huy động nguồn lực trí tuệ Việt Nam thiết thực phục vụ công cuộc chấn hưng dân tộc, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đưa nước ta từng bước sánh vai với các quốc gia hùng cường trên thế giới.

1, 2, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12. *Hồ Chí Minh Toàn tập*, CTQG, H, 2000, T.5, tr. 262, 278, 233, 252, 274, 282, 274, 273, 276

3. *Sđđ*, T. 9, tr. 283

4. *Sđđ*, T. 12, tr. 510

9. *Sđđ*, T. 4, tr. 39.

NÉT ĐẶC SẮC...

(Tiếp theo trang 99)

Với những nét đặc sắc trên, chủ nghĩa nhân văn Hồ Chí Minh có giá trị hết sức to lớn đối với sự nghiệp cách mạng của Đảng ta. Chủ nghĩa nhân văn Hồ Chí Minh có sức lay động hàng triệu triệu con tim và khối óc không chỉ biết cảm thông, chia sẻ với nỗi đau, sự nhọc nhằn của con người mà quan trọng hơn là thức tỉnh mọi người đứng lên đấu tranh cho cuộc sống hạnh phúc, ấm no của mỗi người. Chủ nghĩa nhân văn Hồ Chí Minh còn có giá trị thức tỉnh nhân dân các dân tộc trong cuộc đấu tranh chống nạn áp bức dân tộc, bất công xã hội, chống nghèo đói, lạc hậu, hướng tới độc lập tự do, cuộc sống ấm no, hạnh phúc cho nhân dân, dân tộc và nhân loại. Những giá trị trong chủ nghĩa nhân văn của Hồ Chí Minh tỏa sáng sẽ vĩnh hằng cùng thời gian và nhân loại.

1, 3, 4, 11, 13, 14. *Hồ Chí Minh Toàn tập*, CTQG, H, 2002, T.4, 161, 56, 152, 246-247, 488, 457

2, 8, 15. *Sđđ*, T.12, tr. 512, 503, 505

5. *Sđđ*, T.8, tr. 493-494

6. *Sđđ*, T.1, tr.461

7. Xem: *Các vấn đề về tư tưởng Hồ Chí Minh*, CTQG, H, 2004, tr. 642

9. Võ Nguyên Giáp: *Tư tưởng Hồ Chí Minh và con đường cách mạng Việt Nam*, CTQG, 2003, tr. 281.

10. Trần Dân Tiên: *Những mẩu chuyện về đời hoạt động của Hồ Chủ tịch*, ST, H, 1975, tr.13

12. *Hồ Chí Minh Toàn tập*, *Sđđ*, T.6, tr.332.