

# **HỌC TẬP TINH THẦN SÂU SÁT THỰC TIỄN TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH**

**■ TS. VŨ HOÀNG CÔNG (\*)**

## **1. Sâu sát thực tiễn để kịp thời phát hiện cán bộ có tài, có đức**

Quan liêu là căn bệnh thường gặp của người cầm quyền, của nhà nước. Chủ tịch Hồ Chí Minh ngay từ những năm đầu cách mạng mới thành công đã nhiều lần cảnh báo nguy cơ này. *Bản chất của quan liêu là xa rời thực tế, không hiểu biết thực tế khách quan, xử lý mọi việc theo suy nghĩ chủ quan.* Nó có cả phần vô ý, cả phần cố ý, nghĩa là vô ý mắc phải quan liêu, và cũng có cả cố ý mắc thói quan liêu.

Bệnh quan liêu có mặt ở khắp mọi nơi. Công tác cán bộ cũng dễ gặp phải bệnh quan liêu. Kết quả của nó không trực tiếp gây thiệt hại về vật chất, về kinh tế, song gây thiệt hại về tiềm năng con người, về nguồn nhân lực, về đội ngũ cán bộ. Mà đây lại là vốn quý nhất, lâu dài nhất của cách mạng, của đất nước.

Để nói về tình trạng này, năm 1947, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu lên một ví dụ về việc một địa phương chọn người để phụ trách việc giảng dạy chữ cho trẻ em và xóa mù chữ cho người lớn. Tìm mãi cũng không được người thích hợp, tìm được người thì họ lại không ở được lâu dài. Tình cờ có một thương binh tên là A trở về, tình nguyện làm giáo viên. Mặc dù trình độ không cao nhưng nhờ có phương pháp, lại nhiệt tình với công việc, yêu mến học trò nên sau một thời gian người thầy giáo đã hoàn thành được công việc mà nhiều người khác

không làm được. Từ đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh viết: "Trong các ngành hoạt động của chúng ta, nào chính trị, nào kinh tế, nào quân sự, văn hoá, chắc không thiếu người có năng lực, có sáng kiến như A, nhưng vì cách lãnh đạo của ta còn kém, thói quan liêu còn nặng cho nên có những người như thế cũng bị chìm xuống, không được cất nhắc" (*Sửa đổi lối làm việc, t5. tr 241*).

Như thế là vì không sâu sát thực tiễn, không sâu sát con người nên không thể phát hiện (hoặc có thì muộn màng, không kịp thời) người có khả năng thích hợp, đủ năng lực đảm đương công việc.

Tình trạng này hiện nay vẫn thường xảy ra. Người lãnh đạo cấp trên và người làm công tác tổ chức cán bộ không nhìn thấy khả năng, đức độ của cán bộ bên dưới để sắp xếp đúng việc. Mặt khác, sau khi đã bổ nhiệm cán bộ cấp dưới lại không nắm sát thực tiễn công việc của họ thì khó biết người ta làm tốt hay không. Nhiều trường hợp cấp trên xuống cơ sở chỉ nghe cán bộ dưới quyền báo cáo miệng, không nhìn kết quả thực tế, thậm chí được họ tiếp đón hậu hỷ đã vui lòng ra về. Có cán bộ cấp trên thích nghe lời vừa với ý mình, hài lòng với sự chu đáo, quà cáp của cấp dưới và từ đó đánh giá tốt về họ. Nhưng những người đứng đắn, có lòng tự trọng, có khả năng thực thì thường không có những hành vi đó, nên khó lọt vào "mắt xanh" của cấp trên. Hơn nữa một số cán bộ lãnh đạo mắc thói quan liêu xa rời quần chúng, không nghe hoặc cố tình không nghe ý kiến của quần chúng phản ánh về cán bộ bên dưới nên cũng không biết

**(\*) Chánh Văn phòng Đảng ủy, Học viện Chính trị – Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh**

cán bộ bên dưới làm việc thế nào. Điều nguy hiểm là nạn quan liêu trong công tác cán bộ là mảnh đất tốt để cho những kẻ cơ hội, kể cả cơ hội chính trị, nảy nở và phát triển.

Để chống nạn quan liêu trong công tác cán bộ thì trước hết phải chống quan liêu trong đánh giá cán bộ. Muốn thế phải hoàn thiện quy chế, quy trình đánh giá cán bộ theo đúng nguyên tắc dân chủ, tập thể. Ý kiến của tập thể cấp ủy là ý kiến cao nhất. Không để cho việc nhìn nhận đánh giá cán bộ tùy thuộc vào một người dù đó là người ở cương vị lãnh đạo trong cấp ủy.

## **2. Nắm vững tình hình khách quan, tâm tư, nguyện vọng của cán bộ để có chế độ chính sách hợp lý**

Mỗi thời kỳ cách mạng có những yêu cầu riêng với người cán bộ. Hơn nữa trong cùng một thời kỳ lịch sử, mỗi địa phương, mỗi ngành lại có đặc điểm riêng và yêu cầu riêng cụ thể với người cán bộ và do đó ở mỗi ngành, mỗi lĩnh vực, địa phương, người cán bộ cũng nảy sinh tâm tư, nguyện vọng riêng. Do vậy, xa rời thực tế thì không thể nắm bắt được những yêu cầu riêng đó, không thể nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của cán bộ. Mà một khi không nắm bắt được những diễn biến đó, nhất loạt áp dụng chế độ, chính sách chung, không tính tới sự thay đổi tình hình, không tính tới tâm tư, nguyện vọng của cán bộ thì không thể khuyến khích cán bộ. Ví dụ, trong thời kỳ hiện nay, yêu cầu chung đối với cán bộ là phải có học vấn cao hơn, phải có khả năng về vi tính và ngoại ngữ. Do vậy, trong tiêu chuẩn của người cán bộ, công chức là phải có những khả năng này. Nhiều ngành, địa phương đã áp dụng tiêu chuẩn đó để tuyển chọn công chức. Đó là điều cần thiết đối với nhiều ngành, chẳng hạn hải quan, hàng không, hay với các thành phố lớn như Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh... Tuy nhiên, đối với các tỉnh miền núi, nơi có đông đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống mà áp dụng cứng nhắc tiêu chuẩn này thì lại chưa thích hợp, phản tác dụng. Ở đây, vấn đề không phải là ngoại ngữ mà là tiếng dân tộc, không phải là vi tính mà là khả năng giao tiếp, vận động quần chúng. Đó là những tiêu chuẩn cần thiết cho công tác. Do vậy, cần phải thi tuyển

hoặc đào tạo tiếng dân tộc thay vì thi tuyển và đào tạo tiếng Anh, tiếng Pháp; cần phải thi tuyển hoặc đào tạo cán bộ có khả năng làm việc với người dân tộc, hiểu biết phong tục, tập quán của đồng bào dân tộc, hiểu biết chính sách dân tộc của Đảng là chính, cùng với thi bổ sung một số nội dung yêu cầu cần thiết khác.

Tâm lý trong đội ngũ cán bộ, công chức nhiều năm qua và cho đến nay là chế độ lương thấp và còn có những bất hợp lý. Điều này ít có tác dụng khuyến khích những người làm việc có năng suất, chất lượng, hiệu quả, tay nghề cao; ngược lại củng cố tâm lý chạy theo chức vụ. Nhìn chung, chế độ tiền lương tuy đã qua nhiều đợt sửa đổi, cải tiến song chưa tạo nên sự đột phá lớn.

Gần đây có hiện tượng chảy máu chất xám từ các cơ quan, tổ chức, đơn vị nhà nước ra khu vực ngoài nhà nước (nhất là ở phía Nam). Hiện tượng này vừa có mặt tốt vì đó là sự điều chỉnh phi hành chính nguồn nhân lực sang khu vực kinh doanh và ngoài nhà nước, song vừa có mặt không tốt vì nhà nước mất đi những chuyên gia, những kỹ sư giỏi mà nhà nước đã dày công đào tạo. Hơn thế, điều này chỉ xảy ra gần như một chiều, nghĩa là nhà nước chỉ mất đi mà không thu hút được chuyên gia giỏi, thanh niên giỏi từ ngoài vào. Phần lớn những thanh niên giỏi thì làm việc cho các công ty. Điều này có nghĩa là chế độ đãi ngộ và chính sách sử dụng cán bộ, công chức của nhà nước còn nhiều bất cập.

Rõ ràng để có cán bộ tốt thì một trong những điều quan trọng là phải khắc phục tình trạng quan liêu trong việc nghiên cứu, sửa đổi chính sách, chế độ đãi ngộ và sử dụng cán bộ của Đảng và Nhà nước.

## **3. Thường xuyên kiểm tra, kiểm soát, phê bình cán bộ**

Đây là điều mà Bác Hồ thường xuyên nhắc nhở. Người thường nói: lãnh đạo mà không kiểm tra thì coi như không lãnh đạo.

Theo Người, trong công tác cán bộ sở dĩ cần kiểm soát vì:

"1- Có kiểm soát như thế mới biết cán bộ và nhân viên tốt hay xấu

2- Mới biết rõ ưu điểm, khuyết điểm của các cơ quan.

3- Mới biết rõ ưu điểm và khuyết điểm của các mệnh lệnh và nghị quyết".

Người lại nói, đối với cán bộ, phải thường xuyên kiểm tra: "không phải ngày nào cũng kiểm tra nhưng thường thường kiểm tra để giúp họ rút kinh nghiệm sửa chữa khuyết điểm, phát triển ưu điểm" (*Sửa đổi lối làm việc. Sđd, tr.276*).

Đối với cấp trên, kiểm tra giúp cho lãnh đạo biết cán bộ bên dưới thực hiện công việc được giao đến đâu, có đúng kế hoạch không, trong quá trình thực hiện công việc được giao đó có sai sót điều gì không?... Nếu cán bộ bên dưới đi sai đường lối, sai chủ trương, có sai lầm về nhiệm vụ thì kịp thời chỉ đạo, uốn nắn. Ngược lại, thông qua kiểm tra mà biết chủ trương, đường lối có chính xác không. Như vậy kiểm tra cán bộ thực chất là làm cho đường lối, chủ trương của Đảng được thực hiện và hoàn thiện hơn.

Về phía người cán bộ, sự kiểm tra của cấp trên chính là giúp họ nhìn thấy những ưu điểm và thành tích để phấn khởi, tin tưởng tiến lên. Ngược lại, kịp thời phát hiện, và khắc phục những sai lầm, khuyết điểm trong quá trình công tác, giúp cho họ không bị trượt vào những khuyết điểm trầm trọng hơn.

Đương nhiên kiểm tra thường xuyên phải đạt được yêu cầu là không gây trở ngại đến công tác của người cán bộ, không gây nên tâm lý bất ổn của bản thân người cán bộ và dư luận xấu trong quần chúng.

Muốn đạt được những mục tiêu và ích lợi đó, việc kiểm tra phải trở thành chế độ bắt buộc, thường xuyên. Hình thức kiểm tra phải phong phú. Có thể bằng văn bản báo cáo định kỳ của cán bộ cấp dưới với cấp trên, có thể bằng những câu hỏi theo vấn đề, chủ đề mà cấp trên đặt ra cho cấp dưới; có thể bằng đoàn kiểm tra của cấp trên xuống cơ sở, có thể bằng cách yêu cầu cấp dưới lên gặp cấp trên; có thể bằng cách trực tiếp gặp cán bộ, có thể bằng cách gặp gỡ quần chúng; có thể kiểm tra đại trà, diện rộng và kiểm tra điểm, diện hẹp... Tốt nhất là kết hợp các hình thức kiểm tra. Mỗi lần kiểm tra cần thiết phải thông báo kết quả cho cán bộ. Nếu có sai lầm, khuyết điểm phải góp ý chân thành, thẳng thắn để cán bộ sửa chữa kịp thời.

Tuy nhiên, từ hiện tượng vẫn còn cán bộ

đảng viên, kể cả cán bộ cấp cao vi phạm pháp luật, vi phạm tư cách đạo đức đảng viên chứng tỏ công tác kiểm tra, kiểm soát cán bộ chưa được chặt chẽ và mang lại hiệu quả như mong muốn. Nhiều trường hợp do quần chúng phản ánh, cung cấp nguồn tin, cấp có thẩm quyền tiến hành kiểm tra nhưng lại kiểm tra không đến nơi đến chốn, thậm chí có trường hợp bao che cho sai phạm... Thế là từ sai phạm nhỏ lớn dần thành sai phạm lớn, dẫn đến làm hỏng cán bộ.

Công tác kiểm tra của Đảng trong những năm gần đây đã chính quy hơn trước. Đội ngũ cán bộ kiểm tra được đào tạo tốt hơn và quy trình kiểm tra cũng có bài bản hơn. Tuy nhiên trong xã hội, trong Đảng vẫn còn tâm lý coi việc xuất hiện đoàn kiểm tra là một trở ngại cho cán bộ, xem mỗi khi có kiểm tra là có vấn đề. Do vậy, cần phải tạo nên một tâm lý xã hội lành mạnh hơn khi coi kiểm tra là công việc vừa bắt buộc, vừa bình thường. Không được lợi dụng làm quá mức cần thiết, nhưng cũng không được làm qua loa, chiếu lệ, đối phó.

Cần khắc phục tình trạng cán bộ lãnh đạo ỷ lại cho cơ quan kiểm tra chuyên trách mà không coi công tác kiểm tra là công việc của bản thân mình. So với các nền công chức, công vụ ở các nước phát triển và đang phát triển khác, nền công chức, công vụ ở nước ta còn hạn chế về nhiều mặt. Phải chăng đó chỉ là sơ hở của pháp luật hay còn là hậu quả của sự quan liêu trong công tác kiểm tra, kiểm soát cán bộ?

Rõ ràng hiện nay, Đảng cần quan tâm hơn nữa tới công tác kiểm tra, kiểm soát cán bộ. Trong đó *phải chú ý phát huy dân chủ trong việc kiểm soát cán bộ*. Đó là dân chủ trong Đảng và cả dân chủ ngoài Đảng. Phải chú ý lắng nghe tiếng nói từ đảng viên trong chi bộ về cán bộ, tiếng nói của quần chúng nơi làm việc và nơi cư trú của cán bộ. Việc hoàn thiện quy chế quản lý đảng viên, gắn kết giữa cơ quan và nơi cư trú là một chủ trương đúng đắn của Đảng và có tác dụng nhất định. Tuy nhiên, việc kiểm soát về thu nhập, tài chính vẫn là khâu yếu và dư luận xã hội còn bức xúc. Chủ trương kê khai tài sản của cán bộ tuy đã được thực hiện song chưa mạnh, chưa phát huy hiệu quả trong phòng ngừa và đấu tranh chống tham nhũng □