

Mấy kinh nghiệm về công tác cán bộ trong quân đội

Trần Hoài Ân

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ ba đã đề ra đường lối cán bộ là: “ Chú trọng lựa chọn, bồi dưỡng và đề bạt cán bộ trong những người ưu tú xuất thân từ công nhân và nông dân, đồng thời lựa chọn, bồi dưỡng và đề bạt cán bộ trong những người ưu tú xuất thân từ trí thức có liên hệ chặt chẽ với công nông, một lòng một dạ phục vụ công nông”.

Dưới ánh sáng của nghị quyết Đại hội, vận dụng cụ thể vào điều kiện của quân đội, lực lượng cách mạng cầm súng, công cụ sắc bén, trung thành và tin cậy nhất của Đảng và Nhà nước do Đảng lãnh đạo tuyệt đối, trực tiếp và toàn diện. Quân ủy trung ương đã đề ra đường lối công tác cán bộ của Đảng trong quân đội là đường lối “lấy công nông làm cốt cán”.

Thực hiện đường lối đó, trong những năm qua, các cấp trong quân đội đã không ngừng phấn đấu, giáo dục làm cho cán bộ từ trên xuống dưới, trong Đảng và ngoài Đảng nhất trí và quán triệt đường lối cán bộ của Đảng. Đến nay, trong các cấp ủy, cơ quan nghiệp vụ, các ngành cũng như cán bộ nói chung, đều đã nhận thức được việc đề ra đường lối đó trong quân đội là sự kết hợp chặt chẽ nguyên lý phổ biến của chủ nghĩa Mác - Lênin với tình hình thực tiễn của cách mạng nước ta, quân đội ta.

Dưới đây là một số kinh nghiệm chúng tôi đã thu hoạch được trong thực tế công tác cán bộ của quân đội.

Việc quán triệt đường lối cán bộ phải bắt đầu từ việc giáo dục chủ nghĩa Mác -Lênin, đường lối, nhiệm vụ cách mạng của Đảng, bản chất,

nhệm vụ cách mạng của Đảng, bản chất, truyền thống cách mạng của giai cấp công nhân, trên cơ sở trình độ giác ngộ giai cấp được nâng cao, việc quán triệt đường lối cán bộ của Đảng mới được sâu sắc.

Đường lối công tác cán bộ của Đảng là một bộ phận của đường lối tổ chức của Đảng. Đường lối tổ chức lại xuất phát từ đường lối chính trị. Bởi vậy, đường lối tổ chức nói chung, đường lối công tác cán bộ nói riêng, phải lấy đường lối chính trị của Đảng làm phương hướng, lấy đường lối giai cấp ủy Đảng làm nội dung - làm cái lõi, lấy phương châm, nhiệm vụ công tác tư tưởng của Đảng làm cơ sở để xây dựng dựng đội ngũ cán bộ. Do đó, nếu không quán triệt đường lối chính trị của Đảng thì không thể hiểu được đường lối tổ chức cũng như đường lối cán bộ của Đảng.

Ngay từ thời kỳ trước cách mạng Tháng Tám, cán bộ trong các đội vũ trang cách mạng đã được chú trọng giáo dục giai cấp qua việc học về tình hình thế giới và trong nước, học các nghị quyết của Trung ương, chương trình Việt minh, cộng sản sơ giải, v.v... Chúng ta đã dùng các hình thức kể khổ, nói chuyện áp bức, bóc lột để nâng cao giác ngộ giai cấp cho cán bộ. Sau cách mạng Tháng Tám và nhất là khi tiến hành giảm tô và cải cách ruộng đất, cán bộ trong quân đội đã được học các tài liệu “Cách mạng Việt Nam”, “Quân đội nhân dân”, “Phát động quần chúng”, v.v... Trình độ giác ngộ giai cấp của cán bộ dần dần được nâng lên. Trên cơ sở đó, cán bộ ngày càng nhận rõ hơn bản chất giai cấp của Đảng, của quân đội; thấy rõ quân đội ta là quân đội nhân dân, thực chất là quân đội công nông; bản thân quân đội là sản phẩm của đấu tranh giai cấp; mục đích chiến đấu của nó là thực hiện nhiệm vụ chính trị của Đảng; do đó càng thấy rõ hơn: để làm tròn nhiệm vụ của mình, đường lối xây dựng quân đội công nông; đường lối cán bộ bộ quân đội phải là đường lối “lấy công nông làm cốt cán”. Trên cơ sở đường



lối công nông làm cốt cán, chúng ta phải thực hiện khẩu hiệu công nông hóa trí thức, ra sức rèn luyện, giáo dục những cán bộ không thuộc thành phần công nông, những trí thức cũ, những người thuộc các tầng lớp giai cấp khác đã tự nguyện chiến đấu vì sự nghiệp của Đảng, vì quyền lợi của nhân dân lao động, đã qua thử thách trong cách mạng, có liên hệ mật thiết với quần chúng, làm cho những anh em đó phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm, nhất là về lập trường, quan điểm, để trở thành những cán bộ ưu tú của Đảng, của quân đội.

Sau khi hòa bình được lập lại, cuộc cách mạng ở miền Bắc chuyển sang giai đoạn mới, quân đội lại được giáo dục nâng cao trình độ giác ngộ xã hội chủ nghĩa. Trên cơ sở đó, việc quán triệt đường lối công tác cán bộ lại được củng cố thêm một bước. Cán bộ càng thấy rõ trong điều kiện mới, phải đồng thời tiến hành, hai nhiệm vụ cách mạng xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc và cách mạng dân tộc dân chủ ở miền Nam, để giành được thắng lợi trong cuộc đấu tranh giai cấp gay go phức tạp đó, đường lối giai cấp trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ quân đội lại càng phải được nắm vững.

Trong quá trình giáo dục quán triệt đường lối cán bộ của Đảng, trong quân đội đã phải không ngừng đấu tranh uốn nắn những nhận thức tư tưởng lệch lạc như quá nhấn mạnh về đặc điểm của nước ta, quân đội ta, cho rằng không cần áp dụng những nguyên tắc phổ biến về đường lối giai cấp, rằng cán bộ quân đội đã trải qua rèn luyện thử thách trong kháng chiến thì coi như đã được cải tạo, không cần phải chú trọng đến đường lối giai cấp nữa (!)... hoặc những nhận thức cho rằng đường lối “lấy công nông làm cốt cán” chỉ phù hợp với giai đoạn cách mạng dân tộc, dân chủ mà không phù hợp với giai đoạn cách mạng xã hội chủ nghĩa, với thời đại khoa học kỹ thuật (!), rằng công nông chỉ có khả năng cải tạo xã hội cũ, không có khả năng xây



dựng xã hội mới, v.v... Từ đó đi đến chỗ thiếu tin tưởng ở công nông, cho rằng cán bộ công nông khó có điều kiện tiếp thu khoa học kỹ thuật, rằng khả năng của cán bộ công nông rất bị hạn chế trong điều kiện quân đội tiến lên chính quy hiện đại (!).

Từ thực tiễn trên, trong quân đội đã rút ra kết luận: Quá trình tiến hành công tác cán bộ là quá trình đấu tranh để quán triệt đường lối giai cấp của Đảng, là quá trình đoàn kết cán bộ trên cơ sở đường lối chính trị và quân sự của Đảng, là quá trình không ngừng cải tạo và nâng cao tư tưởng cán bộ, là quá trình không ngừng cải tiến thành phần trong đội ngũ cán bộ. Về thực chất, đó là cuộc đấu tranh giữa tư tưởng vô sản và không vô sản trong công tác cán bộ. Trong cuộc đấu tranh đó, phải không ngừng giáo dục chính trị, nâng cao giáo ngộ giai cấp cho cán bộ và chiến sĩ, trên cơ sở đó làm cho mọi người quán triệt đường lối cán bộ một cách đúng đắn.

Trên cơ sở quán triệt đường lối giai cấp của Đảng, căn cứ vào điều kiện cụ thể của mình, điều kiện hầu hết cán bộ quân đội đều đã qua chiến đấu và rèn luyện trong thực tiễn đấu tranh vũ trang, đứng về quá trình rèn luyện thử thách, quân đội đã lấy cán bộ cũ làm nòng cốt để đào tạo, diu dắt, xây dựng đội ngũ cán bộ mới.

Cán bộ cũ là những người đã được rèn luyện thử thách trong đấu tranh lâu dài từ trước Cách mạng tháng Tám và trong kháng chiến, đã tỏ ra trung thành với cách mạng, kiên quyết đấu tranh vì sự nghiệp của Đảng, vì quyền lợi của nhân dân, có nhiều kinh nghiệm công tác và kinh nghiệm chiến đấu, là vốn rất quý của Đảng, của quân đội. Bởi vậy, quân đội đã hết sức quý trọng giữ gìn, bảo vệ và tích cực bồi dưỡng những vốn quý ấy, làm cho cán



bộ cũ không ngừng tích lũy và phát huy kinh nghiệm của mình, làm nòng cốt trong việc xây dựng quan đội, dìu dắt, giáo dục, bồi dưỡng thế hệ trẻ.

Trong khi vận dụng chính sách đối với cán bộ cũ, chủ yếu là phải chú trọng về mặt lập trường, quan điểm, ý thức phương pháp tư tưởng và năng lực công tác của người cán bộ để đánh giá, để tin cậy. Phải bồi dưỡng, sử dụng cho thích hợp với tình hình thực tế của cán bộ, tạo điều kiện để cán bộ có phương hướng tiếp tục rèn luyện tiến lên. Trong sắp xếp, cán bộ cũ thường giữ các cương vị chủ chốt nhằm phát huy kinh nghiệm và tác dụng tích cực trong việc đào tạo, kèm cặp, dìu dắt cán bộ mới.

Đối với cán bộ mới, khi lựa chọn thì hết sức chú trọng về giai cấp và về chính trị. Đó là hai mặt không thể tách rời và làm một trong những tiêu chuẩn rất cơ bản để lựa chọn, đào tạo cán bộ mới.

Về giai cấp, tức là về thành phần xã hội, thì chú trọng lựa chọn những người ưu tú xuất thân từ công nông, là con liệt sĩ, con cán bộ cách mạng, những người ưu tú trưởng thành từ chiến sĩ lên, từ chiến đấu mà ra.

Về chính trị, chú trọng lựa chọn những người có lập trường tư tưởng tốt, lịch sử rõ ràng, trong sạch, là đảng viên hoặc đoàn viên, có trình độ giác ngộ giai cấp nhất định, nhằm tăng thêm tỷ lệ thành phần công nông, tăng thêm bản chất cách mạng, và làm trẻ đội ngũ cán bộ.

Kinh nghiệm trên đây đã được chứng minh trong quá trình hình thành và phát triển của đội ngũ cán bộ: Thời kỳ đầu, đội ngũ cán bộ quân đội bao gồm những đồng chí cán bộ, đảng viên, trưởng thành từ trong phong trào đấu tranh cách mạng hồi còn hoạt động bí mật, những cán bộ cũ đã từng bị tù đầy, những đội viên tự vệ, du kích, cứu quốc quân, giải phóng quân... Lúc này, những cán bộ cũ là những người giữ vai trò nòng cốt trong các đội vũ



trang cách mạng. Từ cách mạng Tháng Tám về sau, quân đội phát triển nhanh, số lượng cán bộ từ hàng nghìn lên đến hàng vạn, bên cạnh những cán bộ cũ là nòng cốt, quân đội đã mở rộng đội ngũ, thu hút hàng vạn cán bộ mới xuất thân từ công nhân, nông dân lao động, thanh niên học sinh, tiểu tư sản cách mạng tham gia bộ đội. Trong quá trình tham gia quân đội, được Đảng giáo dục, rất nhiều người đã trở thành những cán bộ chủ chốt; giữ những chức vụ trọng yếu trong quân đội và hiện nay đang làm nòng cốt dìu dắt, đào tạo đội ngũ cán bộ mới.

Ngày nay, trong điều kiện cả nước có chiến tranh, quân đội phát triển với tốc độ rất nhanh, bao gồm nhiều quân binh chủng, bên cạnh những cán bộ cũ, đội ngũ cán bộ được bổ sung thêm hàng vạn cán bộ mới, xuất thân từ công nông, con liệt sĩ, con cán bộ cách mạng và các thành phần nhân dân lao động khác, tuổi trẻ, có sức khỏe, có nhiệt tình hăng hái, sôi nổi, có trình độ giác ngộ xã hội chủ nghĩa nhất định.

Tuy số cán bộ mới được bổ sung ngày càng nhiều, nhưng quân đội vẫn rất coi trọng việc bồi dưỡng và rèn luyện cán bộ cũ. Trong những năm hòa bình. Quân ủy trung ương đã coi công tác huấn luyện cán bộ là công tác trung tâm, quan trọng bậc nhất. Do đó, đến nay hầu hết cán bộ cũ đều đã qua trường đào tạo, bổ túc học qua các lớp tập huấn, bồi dưỡng tại chức. Nhờ vậy chất lượng chiến đấu cũ vẫn giữ vững và phát huy, mặt khác chất lượng chính trị và giai cấp trong đội ngũ cán bộ vẫn không ngừng được tăng cường (hiện nay, hầu hết học viên trong các trường đào tạo cán bộ của quân đội đều là đảng viên hoặc đoàn viên, phần lớn đều được lựa chọn từ trong chiến đấu và công tác, từ 70 đến 80% xuất thân là công nông).

Mạnh dạn đề bạt cán bộ từ dưới lên là nguồn bổ sung cán bộ vô tận.

Thực tiễn công tác cán bộ trong quân đội cho thấy rằng: Nguồn cán bộ là từ dưới mà lên, tư trong quần chúng mà ra, từ thực tế đấu tranh mà có. Dưới sự lãnh đạo giáo dục của Đảng, trong chiến đấu cũng như trong công tác, đã nảy nở rất nhiều nhân tài. Những người này giàu kinh nghiệm đấu tranh và có mối liên hệ chặt chẽ với quần chúng binh sĩ công nông. Đề bạt những người đó lên chính là nguồn bổ sung cán bộ vô tận cho Đảng, cho quân đội, và làm cho mối liên hệ giữa Đảng lãnh đạo và quần chúng cách mạng ngày càng gắn bó.

Qua thực hiện việc mạnh dạn đề bạt cán bộ từ dưới lên, trong quân đội có mấy kinh nghiệm cụ thể sau:

Thứ nhất, đi sâu vào chiến đấu và công tác thực tế, đi sâu vào hàng ngũ đấu tranh của quảng đại quần chúng binh sĩ mà phát hiện cán bộ thì sĩ không lo thiếu cán bộ và không lo không có cán bộ tốt. Trước đây, hiện tượng thiếu cán bộ là khá phổ biến và nghiêm trọng trong cơ quan cũng như ở đơn vị. Để giải quyết vấn đề đó, ngay từ năm 1953, Tổng quân ủy đã đề ra chủ trương “mạnh dạn đề bạt cán bộ từ dưới lên”, “đề bạt trong chiến đấu và trong công tác” với tinh thần “thà yếu còn hơn thiếu, chọn trong bó đũa lấy cái cột cò”. Đó là quan điểm cách mạng, quan điểm thực tiễn và quan điểm quần chúng trong công tác đề bạt cán bộ.

Nhờ chấp hành chủ trương đó mà từ năm 1953 đến nay, trong từng gian ngắn, hàng vạn cán bộ các cấp đã được đề bạt. Căn bản đã giải quyết được tình trạng thiếu cán bộ ở các đơn vị và cơ quan, kiện toàn được hầu hết ban chỉ huy các cấp, xếp đủ cán bộ cho các đơn vị mới xây dựng, có cán bộ



cung cấp cho việc phát triển lực lượng ở các chiến trường, luân lưu đi học và có cán bộ dự trữ bổ sung cho các nhiệm vụ mới; đồng thời sau khi hòa bình lập lại đã có hàng mấy vạn cán bộ chuyển ra ngoài quân đội phục vụ các nhu cầu xây dựng kinh tế và phát triển văn hóa của Đảng và Nhà nước.

Nhờ mạnh đề bạt cán bộ từ dưới lên mà chất lượng đội ngũ cán bộ được tăng cường, thành phần đội ngũ cán bộ dần dần được cải thiện, cán bộ công nông ưu tú và những cán bộ xuất thân từ các thành phần khác đã trải qua rèn luyện thử thách được mạnh dạn cất nhắc.

Kinh nghiệm cho thấy rằng càng được rèn luyện trong chiến đấu và công tác thì đội ngũ cán bộ càng vững chắc. Qua công tác chiến đấu mà khảo sát, lựa chọn những người xuất sắc, đề bạt lên là điều kiện bảo đảm chính xác nhất: đồng thời, qua chiến đấu mà đề bạt những người dũng cảm, mưu trí, linh hoạt thì cũng dễ được quần chúng đồng tình. Cho nên, sau mỗi trận đánh, sau mỗi chiến dịch, hoặc sau mỗi đợt công tác, các cấp trong quân đội đều chú ý soát lại đội ngũ và mạnh dạn cất nhắc những người đủ tiêu chuẩn lên cương vị mới. Trường hợp trong chiến đấu rất dũng cảm, trong công tác rất tích cực, hoàn thành tốt nhiệm vụ và xét đức tài thật xứng đáng, thì một năm dù có lần lượt đề bạt hai, ba cấp cũng không phải là nhanh đối với cán bộ cơ sở. Kinh nghiệm này đã được chứng minh trong chiến dịch Điện Biên phủ cũng như trong cuộc chiến đấu chống Mỹ hiện nay.

Thứ hai, căn cứ vào tiêu chuẩn mà đề bạt; đủ tiêu chuẩn thì đề bạt, chưa đủ tiêu chuẩn chưa đề bạt; không lấy thời gian làm mức. Tiêu chuẩn đề



bạt là điều kiện để đảm đương nhiệm vụ cách mạng, nhiệm vụ quân đội, cho nên khi đề bạt cán bộ phải nắm vững tiêu chuẩn.

Vừa qua và hiện nay, trong việc mạnh dạn đề bạt cán bộ từ dưới lên, Quân đội vẫn lấy đức, tài làm tiêu chuẩn. Đức là cơ bản, tài là rất quan trọng.

Trong khi vận dụng tiêu chuẩn đề bạt cán bộ, Quân đội đã đặc biệt chú trọng đến vấn đề tư tưởng, lập trường, quan điểm, thể hiện ở lòng trung thành tuyệt đối với sự nghiệp cách mạng của Đảng, kiên quyết đấu tranh tiêu diệt mọi kẻ thù của dân tộc và giai cấp, vì lợi ích của cách mạng mà dũng cảm chiến đấu, tích cực công tác; dù trong hoàn cảnh khó khăn gian khổ thế nào cũng đứng vững trên lập trường của giai cấp công nhân để phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ. Trong hoàn cảnh hiện nay, thì nhân mạnh lập trường kiên quyết chống đế quốc Mỹ đến cùng để kiên quyết chống đế quốc Mỹ đến cùng để bảo vệ miền Bắc, giải phóng miền Nam và làm nhiệm vụ quốc tế, đồng thời kiên quyết đấu tranh nhằm bảo vệ sự trong sáng của chủ nghĩa Mác - Lênin, chống chủ nghĩa xét lại hiện đại là nguy cơ chủ yếu, chống chủ nghĩa giáo điều. Đề phù hợp với yêu cầu chiến đấu, Quân đội rất chú ý đến tinh thần dũng cảm chiến đấu, tinh thần kiên quyết chấp hành mọi chỉ thị, nghị quyết của Đảng và mệnh lệnh của cấp trên, nhất là trong những hoàn cảnh gay go khó khăn. Trong sinh hoạt, chú trọng vấn đề cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư, khiêm tốn, trong sạch, giản dị, có liên hệ chặt chẽ với quần chúng binh sĩ...

Đồng thời với việc chú trọng xem xét về tư tưởng, lập trường, quan điểm, Quân đội không coi nhẹ vấn đề năng lực, tức là tình độ tổ chức chỉ huy và lãnh đạo, trình độ hiểu biết về chính trị, quân sự, văn hóa, nghiệp vụ, kỹ thuật chuyên môn cần thiết, sáng kiến giải quyết mọi công việc. Tuy vậy,



trong khi vận dụng, đã căn cứ vào tình hình cụ thể mà không đòi hỏi vấn đề năng lực một cách thoát ly thực tế, miễn là có cơ sở phát triển, có khả năng hoàn thành được nhiệm vụ.

Đối với cán bộ cơ sở, thì nhấn mạnh về năng lực tổ chức, lãnh đạo quần chúng thực hiện, biến nghị quyết, chỉ thị, mệnh lệnh của cấp trên thành hành động thực tế của quần chúng; gương mẫu về tư tưởng cũng như về hành động, miệng nói tay làm để quần chúng chiến sĩ noi theo.

Đối với cán bộ chủ chốt trung, cao cấp thì nhấn mạnh về trình độ nắm vững và thực hiện tốt mọi đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, trình độ vận dụng những đường lối, chủ trương, chính sách ấy để giải quyết cụ thể những vấn đề do thực tiễn chiến đấu và xây dựng của quân đội đã đặt ra. Đặc biệt chú ý năng lực chủ trì độc lập lãnh đạo, chỉ huy đơn vị trong mọi tình huống.

Trong khi xét đề bạt, nói chung, trong Quân đội, chúng tôi không lấy thời gian làm mức. Tuy nhiên, do yêu cầu và phạm vi công tác, thời hạn đề bạt cán bộ cơ sở nói chung có nhanh hơn. Với cán bộ chủ chốt cấp trên, do yêu cầu về trình độ tổ chức chỉ huy, lãnh đạo, hợp đồng phức tạp hơn, thời gian bồi dưỡng dài hơn, nên thời hạn đề bạt thường lâu hơn cán bộ cơ sở.

Trong quá trình vận dụng tiêu chuẩn, Quân đội đã phải không ngừng đấu tranh với những nhận thức tư tưởng lệch lạc, tách rời giữa năng lực và đạo đức, chú trọng mặt này xem nhẹ mặt kia, từ chỗ nhận thức đạo đức là cơ bản đi đến xem thường tiêu chuẩn về tài năng; hoặc chỉ chú trọng bồi dưỡng xem xét về năng lực mà không thấy hết ý nghĩa cơ bản của tiêu chuẩn đức, thậm chí muốn nâng tài lên cao hơn đức, hoặc quan niệm đức tài không đúng quan điểm của giai cấp vô sản.



Thứ ba, đi đôi với mạnh dạn đề bạt, phải bồi dưỡng cán bộ bằng mọi cách, bồi dưỡng đến đâu đề bạt đến đấy, đề bạt đến đâu bồi dưỡng đến đấy.

Qua thực tế công tác, thấy rằng bồi dưỡng cán bộ là một chính sách rất quan trọng trong việc chấp hành đường lối mạnh dạn cất nhắc công nông, tạo điều kiện cho công nông làm tốt nhiệm vụ, đồng thời, cũng có ý nghĩa rất tích cực trong việc giáo dục, giúp đỡ cán bộ xuất thân từ các thành phần khác nhau, làm cho cán bộ tiến bộ không ngừng và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ. Nếu chỉ chú trọng đề bạt mà không chú trọng bồi dưỡng thì trước mắt không những không tạo được điều kiện thuận lợi cho cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ, mà về lâu dài cũng không có nguồn dự trữ để tiếp tục đề bạt từ dưới lên lên. Do đó, đề bạt phải đi đôi với bồi dưỡng. Cần hết sức chống lối đề bạt rồi cho là xong không tiếp tục bồi dưỡng và dìu dắt, giúp đỡ để người cán bộ làm được việc.

Trong việc bồi dưỡng, trong Quân đội, chúng tôi coi việc kèm cặp tại chức, bồi dưỡng rèn luyện qua chiến đấu, qua công tác, qua phong trào đấu tranh thực tế của quần chúng là biện pháp chủ yếu trong thời chiến, đồng thời không coi nhẹ việc bồi dưỡng tại trường.

Trong việc kèm cặp tại chức, thường vận dụng các phương thức trên kèm cặp dưới, trưởng bồi dưỡng phó, bản thân tự rút kinh nghiệm và đồng cấp bồi dưỡng lẫn nhau. Dạy từng mục, giao từng việc, có hướng dẫn làm mẫu từ dễ đến khó, từ thấp đến cao, có kiểm tra theo dõi, tham gia ý kiến...

Trong hoàn cảnh xây dựng và chiến đấu khẩn trương hiện, Quân đội đặc biệt chú trọng hình thức bồi dưỡng bằng tổng kết kinh nghiệm, tổ chức các lớp tập huấn giữa hai chiến dịch, hai khóa huấn luyện, hai đợt công tác, với thời gian và nội dung ngắn, gọn, thiết thực nhằm vào những môn cần



cho chiến đấu theo tinh thần “chiến tranh cần gì học nấy, cái gì cần trước học trước, cái gì cần sau học sau”.

Nhờ được tích cực bồi dưỡng bằng mọi biện pháp như vậy, nên những cán bộ mới được đề bạt từ dưới lên nói chung đều có trình độ cần thiết làm được nhiệm vụ.

Đoàn kết cán bộ là một nguyên tắc, đồng thời cũng là một chính sách lớn trong công tác cán bộ.

Sở dĩ quân đội ta xây dựng và chiến đấu, trưởng thành từ nhỏ đến lớn, từ ít đến nhiều, từ yếu thành mạnh, càng đánh càng thắng như ngày nay, là do có nhiều nguyên nhân, nhưng trong đó có một nguyên nhân rất quan trọng là sự đoàn kết cán bộ dựa trên cơ sở nhiệm vụ chính trị và nhiệm vụ quân sự, đường lối và nguyên tắc của Đảng.

Cán bộ quân đội xuất thân từ nhiều thành phần, nhiều dân tộc, bao gồm cán bộ cũ, cán bộ mới, cán bộ là đảng viên và chưa phải đảng viên, quân sự, chính trị và chuyên môn, chủ lực và địa phương, thường trực và dự bị, v.v... ở nhiều chiến trường khác nhau tập hợp lại, nên đoàn kết cán bộ để cùng nhau phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ là một vấn đề vô cùng quan trọng. Riêng đối với công tác cán bộ, thì vấn đề đoàn kết cán bộ là một nguyên tắc, một chính sách, đồng thời cũng là một kinh nghiệm lớn đòi hỏi phải quán triệt vào mọi mặt công tác.

Quá trình xây dựng quân đội ta đã chứng minh rõ điều này. Trước cách mạng tháng Tám, đội ngũ cán bộ của các lực lượng vũ trang cách mạng chỉ bao gồm một số rất ít người, nhưng do giác ngộ cách mạng cao, căm thù địch sâu sắc mọi người đoàn kết, một lòng đánh Pháp, đuổi Nhật, nên dù



súng ống chưa nhiều, lực lượng chưa đông nhưng cuối cùng đã cùng toàn dân làm cách mạng tháng Tám thắng lợi.

Sau cách mạng tháng Tám, mỗi cán bộ phụ trách một địa phương, hệ thống tổ chức, chỉ huy lãnh đạo quân đội trong toàn quốc chưa hoàn chỉnh, lại bị địch đánh phá, giao thông liên lạc khó khăn, nhưng do cán bộ nắm vững mục tiêu chiến đấu, nắm vững đường lối, chủ trương, chính sách của đảng, nên dù ở cương vị nào, địa phương nào cũng đoàn kết xung quanh cấp ủy địa phương, kiên quyết phấn đấu thực hiện cho kỳ được đường lối của Trung ương và của Hồ Chí Minh. Nhờ vậy, quân đội ta đã ngày càng lớn mạnh và đi từ thắng lợi này đến thắng lợi khác.

Tuy vậy, sự đoàn kết trong thời gian đó chủ yếu mới là dựa trên cơ sở giác ngộ theo tinh thần yêu nước chống đế quốc. Dần dần về sau, qua phát động quần chúng giảm tô và cải cách ruộng đất, được Đảng giáo dục, cán bộ nhận rõ hơn mục tiêu chiến đấu “độc lập cho dân tộc và ruộng đất cho dân cày”, trình độ giác ngộ giai cấp được nâng lên, thì sự đoàn kết của cán bộ cũng được củng cố thêm một bước trên cơ sở giác ngộ giai cấp cao hơn. Nhờ đó, đã góp phần quan trọng và chiến thắng Đông - Xuân 1953-1954, và giành được thắng lợi quyết định trong chiến dịch lịch sử Điện Biên phủ. Sau khi hòa bình lập lại, qua giáo dục xã hội chủ nghĩa, khối đoàn kết cán bộ lại càng được củng cố vững chắc trên cơ sở giác ngộ xã hội chủ nghĩa, giác ngộ nhiệm vụ chống Mỹ cứu nước, bảo vệ miền Bắc, giải phóng miền Nam. Trên cơ sở đó, cán bộ đã đoàn kết, học tập, xây dựng và chiến đấu với một khí thế không gì chiến thắng nổi, tích cực đi sâu vào khoa học kỹ thuật quân sự, vừa xây dựng vừa chiến đấu với kẻ địch có trang bị vũ khí nhiều và tối tân hơn ta; cán bộ quân đội ta đã cùng với chiến sĩ và nhân dân dám đánh và đánh



thắng đế quốc Mỹ, bắn rụng “thần sấm”, hạ uy thế của cái gọi là ‘Không lực Huê kỳ’.

Ở miền Nam cũng vậy, lúc đầu chỉ với vũ khí thô sơ, nhưng nhờ cán bộ nhất trí về mục tiêu phấn đấu và đường lối đấu tranh, nên đã đem lại những chiến thắng lừng lẫy.

Từ những vấn đề trên, chúng tôi thấy rằng vấn đề đoàn kết cán bộ trên cơ sở nhất trí về nhiệm vụ chính trị và nhiệm vụ quân sự, đường lối, chính sách của Đảng là một vấn đề có tính chất nguyên tắc. Đồng thời trong vấn đề đoàn kết cán bộ, phải nhấn mạnh tới sự nhất trí về đường lối cán bộ, phải làm cho mọi cán bộ quán triệt đường lối giai cấp của Đảng. Trên cơ sở thông suốt về đường lối giai cấp mà xây dựng sự đoàn kết nhất trí giữa cán bộ công nông và trí thức, cán bộ cũ và cán bộ mới, cán bộ đã là đảng viên và cán bộ chưa phải là đảng viên, làm cho mọi cán bộ có điều kiện hiểu biết, học hỏi và bồi dưỡng lẫn nhau, để cùng nhau hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Quá trình xây dựng và chiến đấu của quân đội đã được chỉ ra rằng lúc nào, đơn vị nào đoàn kết được cán bộ trên cơ sở các nguyên tắc trên thì đơn vị đó tăng thêm sức mạnh chiến đấu, hoàn thành tốt nhiệm vụ, kể cả trong những hoàn cảnh gay go, khó khăn, phức tạp. Ngược lại, nơi nào đoàn kết cán bộ trên cơ sở các nguyên tắc, đường lối, mà còn quá câu chấp những vấn đề thuộc cá tính hoặc sinh hoạt thì không tránh khỏi gây nên tình trạng nội bộ lung củng, và dù vũ khí, trang bị có nhiều, có tốt đến đâu, sức mạnh chiến đấu của bộ đội cũng không phát huy lên được, và tất nhiên sẽ ảnh hưởng không tốt tới việc hoàn thành nhiệm vụ.



Thực tế chứng minh có đơn vị, cán bộ được bố trí sắp xếp không đoàn kết nên đơn vị đã không hoàn thành nhiệm vụ. Ngược lại, cũng có đơn vị, tuy cán bộ mới đề bạt lại, cũng có đơn vị tuy cán bộ mới chưa có nhiều, nhưng nhờ cán bộ đoàn kết, học tập giúp đỡ lẫn nhau, nên đơn vị đã từng bước tiến lên hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Trong vấn đề bảo đảm đoàn kết cán bộ, một vấn đề có tầm quan trọng hàng đầu là: cấp ủy và chi bộ phải là hạt nhân của đoàn kết, thủ trưởng chính trị và quân sự phải gương mẫu đoàn kết, trong đó thủ trưởng chính trị phải giữ đúng cương vị trách nhiệm chủ trì đoàn kết. Thực tế đã chứng minh nơi nào cấp ủy, chi bộ đoàn kết thì cán bộ đoàn kết, nếu không kết quả sẽ ngược lại.

Muốn thực hiện được vai trò hạt nhân của đoàn kết, cấp ủy và chi bộ phải nắm vững phương châm “lấy giáo dục làm chính”, kết hợp giữa nghiêm khắc đấu tranh với kiên nhẫn thuyết phục, giữa phê bình thẳng thắn với cổ vũ nhiệt tình cách mạng của cán bộ. Khi người cán bộ có những sai lầm khuyết điểm, có khó khăn trong công tác, có vấp vấp trong nhiệm vụ, có khi là do nhược điểm về trình độ, hoặc do khuyết điểm về tư tưởng, thường là lúc người cán bộ có nhiều suy nghĩ đối với quần chúng, với cấp trên. Đứng về lãnh đạo phải hết sức bình tĩnh lắng nghe ý kiến của cán bộ để vạch cho cán bộ thấy ưu điểm và thiếu sót, cổ vũ lòng tin, giúp cán bộ tiến lên mãi. Khi thắng lợi cán bộ lập được thành tích thì phải biết giáo dục họ, vạch cho họ thấy rõ khuyết điểm tồn tại, tránh chủ quan, kiêu ngạo, thiếu tôn trọng cấp trên và coi thường quần chúng, làm cho cán bộ nhận rõ càng có thành tích lại càng phải khiên tốn, học tập, đoàn kết với quần chúng để tiến lên mãi.



Muốn giữ vững và phát huy vai trò gương mẫu đoàn kết giữa thủ trưởng chính trị và quân sự, thì phải nắm vững phương pháp phê bình và tự phê bình, phát huy tác phong dân chủ tập thể, có phân công phụ trách, chống tư tưởng gia trưởng, công thần, kiêu ngạo, kèn cựa, địa vị...

Đoàn kết dựa trên cơ sở nguyên tắc, đương nhiên là vấn đề rất cơ bản, nhưng vấn đề thái độ đoàn kết không phải là vấn đề có thể coi nhẹ. Kinh nghiệm đã chỉ rõ nhiều khi về nguyên tắc và đường lối không có vấn đề, nhưng trên thái độ cư xử, tác phong và lề lối làm việc lại có chuyện, có khi trở nên nghiêm trọng. Bởi vậy, thái độ phải thành khẩn, phải xuất phát từ lợi ích chung của cách mạng, xuất phát từ đoàn kết để phê bình, nhằm đạt tới đoàn kết cao hơn; do đó, phải thẳng thắn vạch khuyết điểm, thành thực nêu ưu điểm, đề ra phương hướng sửa chữa giúp cán bộ tiến lên.

Tóm lại, thành tích công tác cán bộ trong quân đội từ ngày thành lập đến nay là rất to lớn. Đường lối công tác cán bộ do Đại hội Đảng đề ra mà Quân ủy trung ương vận dụng vào quân đội lại rất chính xác. Dưới sự lãnh đạo trực tiếp của Tổng cục chính trị, công tác cán bộ trong quân đội đã thu được nhiều kết quả. Trong phạm vi bài này, chỉ xin nêu lên mấy vấn đề trọng yếu trên để các đồng chí tham khảo.

