

VIỆC THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ NHẬN XÉT CÁN BỘ HÀNG NĂM Ở BỘ KIẾN TRÚC

Hồng Quang

Vụ trưởng, Vụ tổ chức cán bộ Bộ kiến trúc

Thi hành Nghị quyết Hội nghị tổ chức lần thứ tư và thông tri hướng dẫn của Ban tổ chức Trung ương Đảng, trong những năm qua, việc thực hiện chế độ Nhận xét cán bộ hàng năm ở Bộ kiến trúc tuy có nhiều khó khăn nhưng đã dần dần tiến bộ. Bằng sự cố gắng của mình, bước đầu chúng tôi đã thu được một số kết quả. Dưới đây là những việc làm cụ thể của chúng tôi:

Việc ban hành chế độ nhận xét cán bộ hàng năm đã có tác động lớn đối với chúng tôi. Chúng tôi cho rằng đây là một việc làm thiết thực để tăng cường công tác quản lý cán bộ làm cho công tác này gắn bó chặt chẽ hơn với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị. Làm tốt chế độ nhận xét cán bộ hàng năm thì sẽ khắc phục được tình trạng lúng túng, hời hợt trong việc nắm cán bộ, mà trước đây anh em chúng tôi thường mắc phải.

Đặc điểm về tổ chức bộ máy và cán bộ của ngành kiến trúc là tổ chức của các công ty và công trường không ổn định lâu dài, luôn luôn thay đổi, tùy theo nhiệm vụ xây lắp trong từng thời gian. Do đó các công ty và các công trường luôn luôn phải tiếp nhận và quản lý cán bộ mới từ nơi khác tới. Việc hiểu và nắm cán bộ của các đồng chí lãnh đạo các đơn vị này có nhiều khó khăn. Trước đây đã có hiện tượng cán bộ ở nơi này mới bị thi hành kỷ luật, khi chuyển đến công tác ở nơi khác lại được đề bạt; hoặc nhận xét đối với cán bộ chuyển công tác khác, chỉ ghi nhưng nét chung chung, nặng về thái độ và tác phong sinh hoạt.

Từ đặc điểm trên của ngành, chúng tôi càng thấy việc nhận xét cán bộ hàng năm có ý nghĩa rất thiết thực.

Để thực hiện tốt công tác này, chúng tôi đã từng bước làm cho các cán bộ lãnh đạo các đơn vị và toàn thể các cán bộ hiểu rõ mục đích, quán triệt tinh thần Nghị quyết Hội nghị tổ chức lần thứ tư và thông tri của Ban tổ chức trung ương về vấn đề nhận xét cán bộ hàng năm. Tùy theo yêu cầu và điều kiện công tác, chúng tôi tổ chức việc nghiên cứu, thảo luận, hoặc phổ biến tinh thần cơ bản của Nghị quyết và thông tri đó. Đối với Đảng đoàn bộ, chúng tôi đã tranh thủ báo cáo và xin ý kiến đồng chí Bộ trưởng và từng đồng chí trong Đảng đoàn. Các đồng chí lãnh đạo đều hoan nghênh chủ trương trên và cho nhiều ý kiến thiết thực để thực hiện. Đối với các đơn vị, chúng tôi gửi các bản sao thông tri kèm theo kế hoạch tổ chức thực hiện cụ thể, giúp cho các đồng chí lãnh đạo các đơn vị thống nhất nhận thức và có kế hoạch thực hiện thống nhất trong toàn ngành. Chúng tôi cho rằng, nếu các đồng chí lãnh đạo cá đơn vị nhất trí và có quyết tâm cao thì công việc sẽ tiến hành thuận lợi. Để đi sâu hơn vào việc tổ chức thực hiện, chúng tôi mở hội nghị riêng cho các đồng chí làm công tác tổ chức cán bộ ở cơ quan Bộ và cá đơn vị trực thuộc Bộ, nhằm phổ biến kỹ mục đích, ý nghĩa của công tác này, cùng nhau xác định thêm trách nhiệm của người làm công tác quản lý cán bộ, đồng thời bàn kế hoạch thực hiện. Nói chung các anh em đều phấn khởi, tin tưởng rằng làm tốt công tác nhận xét cán bộ hàng năm thì sẽ có điều kiện nâng cao dần chất lượng công tác quản lý cán bộ. Song, ai nấy đều lo lắng là làm thế nào để giúp các đồng chí lãnh đạo nhận xét cán bộ được đúng đắn. Chúng tôi coi sự lo lắng đó là biểu hiện tinh thần trách nhiệm của cán bộ tổ chức; phát huy mặt tích cực này và đi sâu giúp đỡ về nghiệp vụ thì có thể hoàn thành công tác được tốt.

Từ trước đến nay, thường xuyên cứ sau tháng và một năm một lần chúng tôi tiến hành kiểm điểm công tác, bình bầu lao động tiên tiến, chiến sĩ thi đua. Đây là cơ sở rất thuận lợi cho việc thực hiện chế độ nhận xét cán bộ. Vì vậy, chúng tôi duy trì nền nếp kiểm điểm trên của cán bộ cho



tốt, đồng thời tiến hành thêm bước cấp trên nhận xét cán bộ cấp dưới mà trước đây chưa làm hoặc làm chưa được tốt.

Song, cấp trên chỉ có thể làm tốt việc nhận xét cán bộ cấp dưới trên cơ sở cán bộ cấp dưới tự kiểm điểm mình tốt. Để việc kiểm điểm công tác của cán bộ được nhanh, gọn, tránh tình trạng một cán bộ phải kiểm điểm nhiều lần, vừa phiền phức, vừa mất nhiều thời gian, chúng tôi đã kết hợp việc kiểm điểm công tác chuyên môn với việc kiểm điểm thi đua của Công đoàn. Ví dụ: sau khi cán bộ kiểm điểm công tác chuyên môn của mình, Công đoàn dựa vào kết quả đó, kiểm điểm thêm một số công tác của Công đoàn, rồi nhận xét về kết quả thi đua. Gần đây, chúng tôi lại kết hợp việc kiểm điểm đảng viên "bốn tốt" với việc kiểm điểm nhận xét của cán bộ. Làm như trên, việc kiểm điểm công tác của cán bộ có cơ sở chắc chắn, cụ thể, đồng thời việc nhận xét lựa chọn lao động tiên tiến, chiến sĩ thi đua vẫn tiến hành luận lợi, bảo đảm đúng nguyên tắc. Khi kiểm điểm công tác của cán bộ, chúng tôi chú trọng phát huy dân chủ và đề cao tinh thần phê bình, nhất là tự phê bình của mỗi cán bộ. Tất cả các đồng chí thủ trưởng đơn vị đều thực hiện được việc kiểm điểm công tác của mình trước tập thể đơn vị hoặc chi bộ. Cán bộ cũng thực hiện tốt việc tự phê bình mình và phê bình các đồng chí lãnh đạo. Đặc biệt, các đồng chí lãnh đạo của Bộ thực hiện việc kiểm Điểm công tác với cán bộ cấp dưới được đều đặn, tranh thủ và lắng nghe ý kiến phê bình của cán bộ cấp dưới, làm cho quan hệ trên dưới càng gắn bó.

Về mặt nhận xét của cấp dưới đối với cán bộ cấp dưới, dựa vào hướng dẫn của Ban tổ chức trung ương và căn cứ vào đặc điểm của ngành, Đảng đoàn Bộ chúng tôi đã quy định trách nhiệm và quyền hạn nhận xét cán bộ như sau:

- Đảng đoàn và Bộ trưởng nhận xét các đồng chí chánh, phó giám đốc các cục, vụ, viện, các công ty, xí nghiệp, công trường, trường học, trực thuộc Bộ.



- Thủ trưởng các đơn vị có trách nhiệm nhận xét cán bộ trong đơn vị mình và tùy theo số cán bộ nhiều hay ít có thể ủy nhiệm cho trưởng, phó phòng, tổ trưởng, tổ phó nhận xét cán bộ thuộc phạm vi mình quản lý.

Những điều quy định trên đây chưa được thực hiện đầy đủ và chưa có nền nếp. Đảng đoàn Bộ mới nhận xét được chánh, phó giám đốc các cục, vụ, viện, chưa nhận xét được cán bộ lãnh đạo các công ty, công trường, xí nghiệp, trường học trực thuộc Bộ. Các cục, vụ, viện đã nhận xét được cán bộ thuộc phạm vi mình quản lý. Các công ty, công trường, xí nghiệp trường học chưa thực hiện tốt việc nhận xét cán bộ theo chế độ nhận xét hằng năm, chỉ mới thực hiện được việc nhận xét cán bộ, khi cán bộ chuyển đi công tác và nội dung nhận xét cũng chưa đầy đủ, toàn diện, chưa đáp ứng được những yêu cầu cơ bản nhất. Đảng đoàn Bộ và đồng chí Bộ trưởng tuy chưa nhận xét hết được số cán bộ thuộc phạm vi quy định trên, nhưng hằng năm số cán bộ được nhận xét ngày càng tăng. Có lần Đảng đoàn dành ba ngày liền để nhận xét cán bộ. Trong các năm 1965 và 1966, Có một số trường hợp, cán bộ thắc mắc về những nhận xét của chủ nhiệm công ty. Mặc dù rất bận, đồng chí Bộ trưởng đã dành thì giờ gặp cán bộ để nghe cán bộ đó trình bày và góp ý kiến với Ban lãnh đạo chính trị giải quyết. Khi biểu dương ưu điểm, đồng chí cũng chỉ ra những thiếu sót của cán bộ và sự nhận xét hời hợt của cơ quan lãnh đạo đối với cán bộ. Những việc làm trên đây, tuy chưa được thường xuyên, nhưng đó là việc làm gương mẫu, có tác dụng cổ vũ và thúc đẩy mạnh mẽ cấp dưới thực hiện tốt chế độ nhận xét cán bộ hằng năm.

Để cho việc nhận xét cán bộ được chính xác, chúng tôi thường kết hợp nhiều mặt: trước hết dựa vào bản tự kiểm thảo công tác của cán bộ, những ý kiến phê bình của tập thể đối với cán bộ đó trong các hội nghị kiểm điểm công tác chuyên môn, những tài liệu phê bình, kiểm thảo trong "ba xây, ba chống", và gần đây, việc kiểm điểm nhận xét đảng viên theo yêu cầu "bốn tốt". Mặt khác để bảo đảm được sự nhất trí của tập thể cơ quan lãnh đạo, trong khi nhận xét cán bộ, các đồng chí lãnh đạo đều cùng

nghe, cùng phân tích, và bao giờ cũng vậy, khi kết luận cần phải thống nhất ý kiến giữa cán bộ lãnh đạo chuyên môn và thường vụ cấp ủy. Do đó chất lượng nhận xét cán bộ ngày càng được nâng cao, ngày càng đi sâu vào nhiệm vụ, chức trách của cán bộ.

Thực hiện chế độ nhận xét cán bộ hàng năm là trách nhiệm của các cơ quan lãnh đạo. Nhưng để giúp cho các đồng chí lãnh đạo làm tốt việc này, cơ quan và cán bộ tổ chức phải làm tốt chức năng, nhiệm vụ tham mưu của mình. Xác định như thế, nên chúng tôi thường động viên nhau cố gắng hoàn thành nhiệm vụ.

Cứ vào dịp cuối năm, các đơn vị tổ chức tổng kết công tác và kiểm thảo cá nhân cán bộ, các đồng chí cán bộ tổ chức thường sắp xếp công việc, dành thời giờ tham dự các cuộc họp này, để hiểu công tác ngành, hiểu cán bộ. Có hiểu sâu sắc cán bộ qua việc thực hiện nhiệm vụ công tác của họ thì mới có thể giúp cho cơ quan lãnh đạo nhận xét cán bộ tốt được.

Để giúp cho các đồng chí lãnh đạo nhận xét được cán bộ, chúng tôi đã dành khá nhiều thời giờ, kết hợp nghiên cứu nhiều mặt, từ những bản tự kiểm điểm công tác của cán bộ đến những nhận xét về cán bộ đó của cấp trên, cấp dưới, của cán bộ chung quanh và cả của những cơ quan khác có quan hệ đến công tác của đồng chí đó. Tùy theo sự phân công, mỗi cán bộ tổ chức phải chuẩn bị dự thảo nhận xét cán bộ thuộc mình quản lý để báo cáo với Đảng đoàn duyệt y. Tuy phải nghiên cứu, xem xét nhiều nguồn, nhưng chúng tôi hướng vào những vấn đề cơ bản nhất, gạt bớt những chi tiết vụn vặt để những nhận xét được ngắn, gọn, lại tập trung được vào những yêu cầu chính. Khi thông qua, những điểm nhận xét còn thiếu hoặc chưa rõ thì được các đồng chí lãnh đạo phân tích bổ sung. Trường hợp chưa nhất trí về điểm nào đó thì chúng tôi bố trí để cán bộ đó được trực tiếp trình bày với đồng chí Bộ trưởng hoặc Đảng đoàn, sau đó chúng tôi xác minh lại để bảo đảm việc nhận xét cán bộ được thận trọng, chính xác.



Từ thực tế tiến hành việc nhận xét cán bộ hàng năm trong mấy năm qua, chúng tôi rút ra mấy nhận xét sau đây:

1 - Việc nhận xét cán bộ hàng năm tuy có nhiều khó khăn, phức tạp, Nhưng nếu quán triệt đầy đủ ý nghĩa, tác dụng của nó và có quyết tâm, thì các cấp lãnh đạo có thể thực hiện tốt được, có thể dần dần đưa chế độ này vào nền nếp thường xuyên.

2 - Nếu biết kết hợp và dựa vào các cuộc kiểm điểm công tác của cán bộ thường vẫn làm, như kiểm điểm trong "ba xây, ba chống", trong việc xây dựng chi bộ "bốn tốt", tổng kết công tác cuối năm, v.v... và phát động tốt tinh thần phê bình, tự phê bình của cán bộ, thì việc nhận xét cán bộ hàng năm có thể tiến hành thuận lợi, và có nội dung thiết thực, đầy đủ, chính xác.

3 - Các cơ quan và cán bộ tổ chức phải làm tốt chức năng tham mưu của mình, giúp cấp lãnh đạo quản lý cán bộ, phải đi sâu nắm chắc cán bộ thuộc phạm vi mình quản lý, nhất là thực hiện tốt yêu cầu nắm cán bộ qua việc thực hiện nhiệm vụ công tác, thì mới có thể giúp cơ quan lãnh đạo thực hiện tốt chế độ nhận xét cán bộ trên đây.

Tuy vừa qua có làm được một số việc, nhưng chúng tôi thấy mình còn nhiều khuyết điểm. Đó là việc thực hiện chế độ này chưa đều đặn, có đơn vị làm tốt, có đơn vị làm chưa tốt. Việc phát huy dân chủ và đề cao phê bình, tự phê bình trong một số đồng chí lãnh đạo và cán bộ chưa được đầy đủ. Nội dung nhận xét cán bộ tuy có tiến bộ, nhưng chất lượng chưa cao, và chưa phải mọi đồng chí lãnh đạo và cán bộ ở các đơn vị trong ngành đều đã nhận thức đầy đủ ý nghĩa quan trọng và tác dụng to lớn của công tác này, do đó chưa tích cực thực hiện. Chúng tôi còn phải ra sức đấu tranh khắc phục các thiếu sót trên đưa công tác này đi dần vào nền nếp.

