

CÔNG TÁC KIỂM TRA

MẤY Ý KIẾN THU HOẠCH ĐƯỢC TỪ CÔNG TÁC KIỂM TRA GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ ĐOÀN KẾT TRONG CÁN BỘ LÃNH ĐẠO Ở MỘT SỐ XÍ NGHIỆP

Bùi Đức Thiêm

(Ủy ban kiểm tra thành ủy Hà - nội)

Các xí nghiệp công nghiệp quốc doanh ở Hà Nội đóng vai trò rất quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và phát triển kinh tế ở miền Bắc, và đang phát huy vai trò của mình đáp ứng yêu cầu chống Mỹ, cứu nước hiện nay.

Nội bộ các xí nghiệp nói chung đoàn kết thống nhất tốt, hơn nữa đang được tăng cường và củng cố. Nó đã và đang phát huy tác dụng to lớn đối với sản xuất.

Tuy nhiên, cũng còn một số xí nghiệp có tình hình mất đoàn kết trong quan hệ cá nhân giữa một số cán bộ lãnh đạo, ảnh hưởng đến sản xuất và nhiều mặt công tác khác.

Với chức năng của mình, vừa qua ủy ban kiểm tra chúng tôi, cùng với một số đảng ủy xí nghiệp có tiến hành kiểm tra giải quyết tình trạng mất đoàn kết ở một số xí nghiệp. Có nơi đạt kết quả tốt, ảnh hưởng tốt đến các mặt công tác và sản xuất; có nơi giải quyết chưa đạt yêu cầu; có nơi giải quyết nhiều lần mới ổn định. Từ thực tiễn công tác, chúng tôi rút ra vài kết luận chưa đầy đủ như sau:

Một là, phải làm rõ nguyên nhân tư tưởng dẫn đến mất đoàn kết thì vấn đề mới được giải quyết một cách sâu sắc, căn bản.

Thông qua những biểu hiện mất đoàn kết trong quan hệ cá nhân giữa cán bộ lãnh đạo ở một số xí nghiệp, xét về bản chất thì thấy nguyên nhân phổ biến và chủ yếu là do tư tưởng cá nhân chủ nghĩa, biểu hiện dưới nhiều hình thức như: kèn cựa địa vị, giành ảnh hưởng cá nhân, tự cao



tự phụ, đánh giá nhau, không phục lẫn nhau, v.v... Nhưng có cuộc kiểm tra, chúng tôi chưa đi sâu làm rõ và giải quyết tốt vấn đề này, còn quá chú trọng những vấn đề như: phân công phân nhiệm, lề lối làm việc, tác phong, thái độ...

ở một số nơi, lúc đầu cán bộ lãnh đạo có va vấp với nhau về nhận định và giải quyết công việc, rồi cho rằng nguyên tắc, chế độ lãnh đạo quản lý xí nghiệp chưa cụ thể, chức trách chưa rõ ràng, tác phong công tác không hợp nhau. Nhưng sau đó, tư tưởng cá nhân chủ nghĩa ở mỗi người trỗi dậy làm cho mâu thuẫn trở thành sâu sắc. Có xí nghiệp, mặc dù đã quy định tương đối cụ thể nhiệm vụ, quyền hạn, lề lối làm việc và quan hệ giữa Đảng, chính quyền, tổ chức quần chúng, nhưng vẫn mất đoàn kết nặng nề. Ngược lại, ở nhiều xí nghiệp khác, các vấn đề trên tuy chưa được quy định cụ thể, nhưng nội bộ vẫn đoàn kết nhất trí, các cán bộ cùng nhau phấn đấu thực hiện nhiệm vụ chung.

Nghị quyết số 11 của Bộ chính trị về chế độ lãnh đạo quản lý xí nghiệp đã chỉ rõ: "Chế độ quản lý xí nghiệp xã hội chủ nghĩa là phù hợp với nguyên tắc cơ bản của công tác lãnh đạo quản lý xí nghiệp xã hội chủ nghĩa và thích hợp với tình hình cụ thể ở nước ta. Tuy vậy, trong khi thực hiện, không tránh khỏi khó khăn, lúng túng. Vấn đề mấu chốt có tính chất quyết định là các cấp ủy đảng, thủ trưởng, tổ chức công đoàn và Đoàn thanh niên lao động phải xuất phát từ lợi ích chung đối với nhiệm vụ của Đảng và Nhà nước, quán triệt tinh thần và nội dung của chế độ lãnh đạo quản lý xí nghiệp mới, trên cơ sở đó tăng cường đoàn kết nhất trí nội bộ lãnh đạo thì mọi lúng túng, mọi khó khăn đều có thể khắc phục được".

Vì vậy, giải quyết vấn đề mất đoàn kết trong nội bộ cán bộ lãnh đạo xí nghiệp, chúng tôi thấy trước hết phải làm rõ nguyên nhân tư tưởng dẫn đến mất đoàn kết là chủ nghĩa cá nhân, để giúp cho cán bộ, đảng viên nơi đó thấy được sâu sắc bản chất của vấn đề và tác hại của nó về nhiều mặt. Trên cơ sở đó, mới có thể uốn nắn những lệch lạc và vận dụng tốt nguyên

tác, chế độ lãnh đạo quản lý xí nghiệp, giải quyết những vướng mắc về phân công, phân nhiệm, lề lối làm việc, v.v...

Trong khi chú trọng kiểm điểm và phê phán ý thức tư tưởng sai lầm, chúng tôi thấy cũng đề cập và giải quyết đúng mức những vấn đề khác như: việc bố trí, sắp xếp và quản lý cán bộ. Việc kiểm tra, phê bình giúp đỡ, ngăn chặn kịp thời của cấp trên, v.v... Như vậy mới được khách quan, giải quyết vấn đề có lý, có tình, giúp cho các đồng chí phạm sai lầm nhận rõ sai lầm của mình và tự giác sửa chữa.

Hai là, đối với xí nghiệp, sự mất đoàn kết đã ảnh hưởng rộng xuống dưới, thành bè cánh thì không những chỉ xem xét khuyết điểm của cán bộ lãnh đạo, mà còn phải kiểm điểm, giáo dục đúng mức về ý thức tổ chức kỷ luật và thái độ trách nhiệm của cán bộ đảng viên ở dưới.

Có xí nghiệp, nội bộ mất đoàn kết nặng nề, kéo dài. Từ mất đoàn kết trong cán bộ lãnh đạo đã ảnh hưởng xuống cán bộ, đảng viên ở dưới, trở thành bè cánh. Và khi đã hình thành bè cánh thì những hành động đấu tranh không nguyên tắc phát triển, làm cho tình hình càng nghiêm trọng thêm. Cán bộ lãnh đạo sử dụng quyền tập trung quan liêu, truy trù; đối phó với người không thuộc cánh mình, không ủng hộ mình; trái lại, bênh che cho người cùng phe cánh. Cán bộ đảng viên ở dưới thì tự do chủ nghĩa, "dân chủ" quá trớn, đấu tranh không nguyên tắc. Phe nào cũng tự cho mình là đúng, là "chân lý", và đấu tranh để bảo vệ "chân lý" của mình. Thật ra mỗi bên đều có động cơ cá nhân chủ nghĩa nặng, đi ngược lại các nguyên tắc tổ chức kỷ luật của Đảng. Đương nhiên, cũng có một số đồng chí do nhận thức nông cạn, bông bột, nóng nảy, bị kích động bởi những lời xuyên tạc, nên đã tham gia vào cuộc đấu tranh không nguyên tắc một cách không tự giác.

Trước tình hình trên, nếu chỉ kiểm điểm, phê phán và xử lý đối với cán bộ lãnh đạo thì vấn đề giải quyết chưa căn bản, còn nửa vời. Thực tế là có vụ, chúng ta đã kiểm thảo và điều động cán bộ lãnh đạo cũ đi, đưa

cán bộ lãnh đạo mới về nhưng vì chưa giải quyết tốt đối với cán bộ, đảng viên ở dưới, nên tình hình đấu tranh bè cánh vẫn tiếp diễn và nặng nề hơn.

Rút kinh nghiệm trên, cho thấy việc giải quyết đối với nơi mất đoàn kết nặng nề, kéo dài, thì không thể giản đơn được. Dưới sự lãnh đạo của cấp ủy đảng, có sự phối hợp của các ban, các ngành, chúng tôi đã tổ chức cuộc giáo dục tập trung, sâu sắc trong toàn thể cán bộ, đảng viên ở xí nghiệp có tình hình trên, nhằm vào mấy vấn đề: chống chủ nghĩa cá nhân, chủ nghĩa bè phái, đề cao tự phê bình và phê bình đúng đắn ở trong Đảng, nâng cao ý thức tổ chức và kỷ luật, phản đối thái độ đấu tranh không nguyên tắc, v.v... Trên cơ sở đó, nâng cao tính đảng, củng cố ý thức tổ chức và kỷ luật, giáo dục cho từng cán bộ đảng viên liên hệ, kiểm thảo tốt sai lầm và trách nhiệm của mỗi người đối với việc củng cố và tăng cường đoàn kết nội bộ. Đồng thời, chúng tôi coi trọng việc kiên trì giáo dục, thuyết phục cá biệt đối với những cán bộ, đảng viên có sai lầm nặng về đấu tranh bè phái, để đồng chí đó kiểm thảo tốt, tự giác nhận rõ và sửa chữa sai lầm, hoặc ít nhất cũng chấm dứt ngay những hành động trên, tạo điều kiện sớm ổn định tình hình nội bộ nơi đó.

Ba là, kết hợp biện pháp giáo dục tư tưởng với biện pháp xử lý về tổ chức; phối hợp giữa các ngành có liên quan.

Thực tế cho thấy ở xí nghiệp mà nội bộ cán bộ lãnh đạo mất đoàn kết, nhất là nơi mất đoàn kết nặng nề và kéo dài thành bè cánh, thì có nhiều vấn đề phải giải quyết như: trình độ chính trị, tư tưởng của cán bộ đảng viên nơi đó còn thấy kém; sinh hoạt đảng và tự phê bình, phê bình chưa tốt; việc bố trí và quản lý cán bộ còn có khuyết điểm; công tác tư tưởng đối với cán bộ chưa đầy đủ, đúng đắn; sự phối hợp và thống nhất giữa các ngành ở trên chưa tốt, v.v... Vì vậy, để giải quyết vấn đề mất đoàn kết nội bộ, có nhiều mặt công tác phải làm thuộc nhiệm vụ, chức năng của nhiều cơ quan có liên quan, cơ quan kiểm tra không thể làm đơn độc, thiếu sự phối hợp chặt chẽ với các cơ quan khác được. Quá trình giải

quyết vấn đề mất đoàn kết nội bộ, phải lấy công tác giáo dục chính trị, tư tưởng làm chủ yếu, nhưng cũng không thể một chiều mà phải coi trọng kỷ luật của Đảng; mặt khác, còn phải giải quyết kịp thời và thỏa đáng về mặt bố trí cán bộ, sắp xếp tổ chức trong những trường hợp thấy cần thiết. Các công tác này chỉ có thể làm tốt nếu có sự phối hợp tốt giữa các cơ quan có liên quan.

Để thực hiện tốt việc phối hợp trên, trước hết chúng tôi đề nghị cấp ủy chỉ thị cho những ban, ngành có liên quan, hoặc trao đổi ý kiến với Bộ chủ quản, để phối hợp với kiểm tra. Mặt khác, chúng tôi chủ động bàn bạc với các cơ quan trên, thống nhất nhận định và đánh giá tình hình, thống nhất về yêu cầu và nội dung kiểm tra, cùng nhau giải quyết những vướng mắc nếu có. Các ban, các ngành cử cán bộ trực tiếp tham gia cuộc kiểm tra hoặc cử cán bộ có thẩm quyền tham gia chỉ đạo cuộc kiểm tra. Nhờ vậy, trong qua trình kiểm tra và sau khi kết thúc cuộc kiểm tra, các ban, các ngành đã phát huy được nhiệm vụ, chức năng của mình, góp phần giải quyết tốt vấn đề đoàn kết nội bộ. Thông qua cuộc kiểm tra, các ban, các ngành còn hiểu được sâu hơn tình hình đơn vị thuộc quyền quản lý của mình để tăng cường lãnh đạo và chỉ đạo đối với nơi đó.

Rút ra từ thực tiễn công tác, chúng tôi mạnh dạn trình bày mấy ý kiến trên, để các đồng chí tham khảo. Rất mong được các đồng chí cho ý kiến thêm ý kiến, giúp chúng tôi nâng cao trình độ công tác, để có thể góp phần tích cực vào nhiệm vụ xây dựng Đảng hiện nay.