

CÔNG TÁC CÁN BỘ

NẮM VỮNG PHƯƠNG HƯỚNG VÀ CÓ BIỆN PHÁP TÍCH CỰC TĂNG CƯỜNG CÁN BỘ PHỤC VỤ CHO NHIỆM VỤ XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN CÔNG NGHIỆP ĐỊA PHƯƠNG.

PHẠM VĂN HÀ

(Ban công nghiệp Trung ương Đảng).

Quán triệt yêu cầu và phương hướng tăng cường cán bộ cho công nghiệp địa phương trước tình hình và nhiệm vụ mới.

Trong sự nghiệp công nghiệp hóa xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc ở nước ta và nhất là trước yêu cầu của tình hình và nhiệm vụ mới hiện nay, cùng với việc xây dựng và phát triển công nghiệp trung ương, việc xây dựng và phát triển công nghiệp địa phương giữ một vị trí rất quan trọng. Nghị quyết hội nghị Ban chấp hành trung ương Đảng lần thứ 11 và 12 đã đề ra chủ trương phương hướng phát triển công nghiệp địa phương trong hoàn cảnh cả nước đang có chiến tranh. Thực hiện chủ trương đó, trong kế hoạch hai năm (1966 - 1967), chúng ta đang ra sức đẩy mạnh tốc độ xây dựng và phát triển công nghiệp địa phương, nhằm đáp ứng tới mức tối đa các nhu cầu thiết yếu phục vụ cho sản xuất, chiến đấu và đời sống của nhân dân địa phương. Yêu cầu xây dựng và phát triển công nghiệp địa phương chẳng những là nhiệm vụ khẩn thiết trước mắt mà nó còn là một nhiệm vụ lâu dài, nhằm xây dựng các tỉnh thành các đơn vị kinh tế tương đối hoàn chỉnh (có nông nghiệp, công nghiệp, giao thông vận tải...) phát triển một cách nhịp nhàng, vững chắc.

Để bảo đảm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ to lớn đó, một trong những vấn đề quan trọng là phải giải quyết tốt vấn đề cán bộ. Nhìn lại lực lượng cán bộ hiện có của các địa phương tuy so với trước đã được bổ sung, tăng cường thêm, song nói chung so với yêu cầu của nhiệm vụ xây



dựng và phát triển công nghiệp địa phương trước mắt cũng như lâu dài thì còn thiếu về số lượng, yếu về trình độ và không cân đối về ngành nghề. Cán bộ lãnh đạo phần lớn chưa am hiểu về quản lý kinh tế và kỹ thuật. Cán bộ kinh tế và kỹ thuật còn thiếu nhiều, lại chưa có kinh nghiệm, nhất là kinh nghiệm xây dựng và phát triển công nghiệp địa phương. Cơ sở đào tạo cán bộ của các tỉnh còn nhỏ bé, giáo viên, thiết bị đều thiếu thốn. Tình trạng đó đã và đang gây trở ngại cho nhiệm vụ xây dựng và phát triển công nghiệp địa phương, gây lãng phí trong sản xuất và xây dựng. Đây là một lúng túng, khó khăn của các địa phương hiện nay.

Từ khi có chủ trương chuyển hướng kinh tế của trung ương, các ngành, các cấp đã đẩy mạnh công tác đào tạo, tăng thêm số lượng phân phối học sinh, sinh viên ra trường cho các tỉnh, đồng thời tích cực điều động một số cán bộ (riêng Bộ Công nghiệp nặng và Bộ Công nghiệp nhẹ, gần 700) về bổ sung cho các Sở, Ty công nghiệp và các cơ sở sản xuất ở địa phương. Tuy vậy, nhiều nơi vẫn chưa chú trọng đúng mức, chưa kiên quyết rút bớt một số cán bộ ở các cơ quan và xí nghiệp trung ương san sẻ cho các địa phương. Một số ngành trung ương thiếu khẩn trương giúp đỡ, tạo điều kiện cho các địa phương xây dựng cơ sở trường, lớp đào tạo cán bộ; mặt khác, các trường của trung ương chưa dành tỷ lệ thích đáng và có các biện pháp thiết thực đào tạo cán bộ cho các địa phương. Các tỉnh còn lúng túng trong việc tính toán yêu cầu, xây dựng kế hoạch đào tạo, chưa tích cực tranh thủ sự giúp đỡ của các ngành trung ương. Việc sử dụng cán bộ có trường hợp chưa tốt, chưa phát huy hết khả năng của cán bộ.

Yêu cầu cán bộ phục vụ cho nhiệm vụ xây dựng và phát triển công nghiệp địa phương trước mắt cũng như lâu dài, rất lớn. Chúng ta phải khắc phục khó khăn, phấn đấu trong một thời gian tương đối ngắn, đào tạo, bồi dưỡng cho mỗi địa phương có một đội ngũ cán bộ tương đối đủ về số lượng, cân đối về ngành nghề, dần dần đảm đương được yêu cầu xây dựng và sản xuất, nghiên cứu và giảng dạy theo yêu cầu phát triển công nghiệp của từng địa phương.

Trước mắt cần căn bản giải quyết đủ cán bộ phục vụ cho nhiệm vụ xây dựng và phát triển công nghiệp địa phương trong hai năm (1966 - 1967) mà trọng tâm là cho các tỉnh khu 4 cũ, các tỉnh miền núi và một số tỉnh trung du, đồng bằng có nhiều công nghiệp mà ở đó cán bộ còn thiếu và yếu. Trong lúc tập trung giải quyết cán bộ cho yêu cầu trước mắt, cũng phải tính toán chuẩn bị cho yêu cầu lâu dài. Bên cạnh việc giải quyết thỏa mãn cán bộ cho các xí nghiệp quốc doanh, cho cơ khí hóa nông nghiệp, cũng phải chú trọng thích đáng tới các hợp tác xã tiểu công nghiệp và thủ công nghiệp.

Xây dựng đội ngũ cán bộ phục vụ cho nhiệm vụ xây dựng và phát triển công nghiệp địa phương cần xuất phát từ đặc điểm và phương hướng phát triển công nghiệp của từng địa phương, để tính toán ngành nghề, trình độ cho sát. Nói chung, cần bảo đảm cân đối giữa cán bộ quản lý với cán bộ nghiệp vụ kinh tế và kỹ thuật. Trong từng loại cán bộ cũng phải bảo đảm cân đối và có trọng tâm. Về cán bộ kỹ thuật, chú trọng cán bộ cơ khí, điện hóa, chế biến thực phẩm, dệt, xây dựng giao thông vận tải, thông tin liên lạc, khai thác gỗ, đánh cá, làm muối v.v... Về trình độ, trước mắt tăng cường cán bộ có trình độ trung, sơ cấp là chính song cũng phải có cán bộ trình độ đại học để đảm nhiệm công tác giảng dạy, nghiên cứu và quản lý sản xuất.

Trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ cho công nghiệp địa phương cần quán triệt và vận dụng chính sách cán bộ của Đảng một cách đúng đắn. Đi đôi với việc đào tạo lớp cán bộ trẻ có văn hóa, có kỹ thuật, chuyên môn, cần coi trọng bồi dưỡng số cán bộ hiện có, số cán bộ chính trị do yêu cầu công tác mới chuyển sang làm kinh tế, số chiến sĩ thi đua, anh hùng lao động, công nhân ưu tú để trở thành cán bộ quản lý kinh tế, làm nòng cốt trong các xí nghiệp. Cần coi trọng công tác chính trị, tư tưởng giáo dục chủ trương chính sách phát triển công nghiệp địa phương, làm cho cán bộ có tư tưởng yêu ngành, yêu nghề phấn khởi công tác, luôn luôn rèn luyện nâng cao phẩm chất chính trị để trở thành người cán bộ



vừa vững vàng về chính trị vừa thông thạo về chuyên môn. Đào tạo cán bộ cho địa phương nào, ngành nghề nào, chủ yếu nên lấy người của địa phương ấy, con em nhân dân đang làm những nghề ấy, đào tạo cán bộ cho các tỉnh miền núi chủ yếu chọn con em người dân tộc. Các ngành nghề thích hợp với chị em phụ nữ cần bố trí chị em đảm nhiệm.

Mấy biện pháp chính

Yêu cầu cán bộ cho công nghiệp địa phương rất lớn và khẩn trương trong khi cán bộ của các ngành ở trung ương cũng như địa phương đang thiếu nhiều, cơ sở đào tạo, giáo viên, thiết bị chưa đủ đó là một khó khăn lớn, một mâu thuẫn phải giải quyết lâu dài. Để khắc phục tình trạng đó, cần kết hợp chặt chẽ giữa ba mặt: điều động một số cán bộ ở các cơ quan, xí nghiệp trung ương về tăng cường cho địa phương; đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng bằng mọi hình thức; tận dụng và phát huy khả năng cán bộ hiện có của địa phương. Đứng về lâu dài thì cần coi trọng công tác đào tạo, song trước mắt để có cán bộ phục vụ cho nhiệm vụ xây dựng và phát triển công nghiệp trong kế hoạch hai năm (1966 - 1967) thì cần coi trọng công tác điều động, san sẻ cán bộ ở các ngành trung ương về tăng cường cho địa phương.

Tuy việc điều động và phân phối cán bộ về cho các địa phương, cần bảo đảm kiện toàn được các cơ quan quản lý công nghiệp của các thành, tỉnh, xây dựng được bộ phận nòng cốt cho các trường và cho các xí nghiệp, nhất là các xí nghiệp mới xây dựng hoặc mở rộng. Cần ưu tiên bổ sung cho các tỉnh khu 4 cũ và chú ý thích đáng tới các tỉnh miền núi và đồng bằng.

Điều động và phân phối cán bộ về bổ sung cho công nghiệp địa phương chủ yếu là cán bộ trung cấp kinh tế, kỹ thuật, nhất là cán bộ kỹ thuật, còn cán bộ trình độ đại học thì nên dành cho cơ quan quản lý, nghiên cứu và giảng dạy. Hướng chọn nhằm vào số cán bộ cùng ngành



nghe ở các xí nghiệp trung ương và một số cán bộ các cơ quan xung quanh Bộ và Tổng cục. Chú trọng cán bộ có khả năng, có kinh nghiệm sản xuất, tư tưởng thông suốt đối với nhiệm vụ công tác.

Theo chỉ thị của Phủ Thủ tướng, từ nay đến hết năm 1966 các Bộ công nghiệp nặng, Bộ công nghiệp nhẹ, Bộ kiến trúc ngoài việc phân phối số học sinh hàng năm ra trường về địa phương theo yêu cầu thường xuyên, sẽ điều động một số khá lớn cán bộ trung cấp kỹ thuật và kinh tế trong ngành về tăng cường cho địa phương. Phấn đấu bảo đảm được đủ số lượng đã quy định sẽ góp phần quan trọng vào thực hiện kế hoạch xây dựng và phát triển công nghiệp địa phương trong hai năm (1966 - 1967) đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho địa phương tăng cường lãnh đạo và quản lý công nghiệp được tốt hơn. Các ngành, các xí nghiệp trung ương cần nhận rõ trách nhiệm của mình đối với công nghiệp địa phương, khắc phục tư tưởng cục bộ, bản vị để tích cực san sẻ cán bộ giúp địa phương. Đối với cán bộ được cử về địa phương, cần giáo dục anh chị em nhận rõ trách nhiệm, coi đó là một vinh dự, xung phong đi công tác miền núi, đi vào nơi khó khăn, tuy nhiên vẫn còn cá biệt biểu hiện tư tưởng ngại về nông thôn, ngại đi miền núi, sợ xa gia đình, v.v...

Về đào tạo bồi dưỡng cán bộ, trước mắt cần chỉnh lý kế hoạch đào tạo cán bộ phục vụ cho nhiệm vụ xây dựng và phát triển công nghiệp địa phương hai năm (1966 - 1967) đồng thời khẩn trương xây dựng quy hoạch đào tạo cán bộ cho yêu cầu lâu dài. Kế hoạch đào tạo cán bộ cần xuất phát từ nhiệm vụ phát triển công nghiệp địa phương và đặc điểm đội ngũ cán bộ hiện có để tính toán cho phù hợp và cân đối, khỏi lãng phí.

Việc đào tạo cán bộ trình độ đại học và cán bộ quản lý, sẽ do các trường đại học và trường quản lý xí nghiệp của các ngành trung ương phụ trách. Đào tạo cán bộ trung cấp kỹ thuật, chuyên môn, nghiệp vụ kinh tế, một mặt do các trường ở các ngành trung ương giúp đỡ đào tạo, một mặt Nhà nước đã cho thành lập một số trường trung cấp ở các khu vực để đào

tạo cán bộ cho một số tỉnh gần nhau, có đặc điểm kinh tế tương đối giống nhau. Đào tạo cán bộ sơ cấp các loại thì do các trường của tỉnh hoặc liên tỉnh phụ trách, với sự giúp đỡ của Bộ công nghiệp nhẹ. Các trường trung cấp và sơ cấp khu vực lúc đầu do các Bộ và địa phương cùng chịu trách nhiệm, các Bộ giúp đỡ giáo viên, thiết bị, giáo trình, tài liệu và quản lý kế hoạch, đào tạo phân phối, sau này khi ổn định sẽ giao hẳn cho địa phương nơi có trường quản lý.

Ngoài việc đào tạo cán bộ theo hình thức chính quy, nhiều nơi rất coi trọng hình thức đào tạo tại chính, hình thức tham quan, thực tập. Các trường trung cấp và đại học phân tán về các địa phương, các xí nghiệp trung ương hiện ở các tỉnh, có thể và cần phát huy tác dụng trong việc này. Tuy nhiên hiện nay nhiều nơi chưa làm được tốt, chưa mạnh, chưa phối hợp chặt chẽ, nên kết quả còn bị hạn chế.

Nội dung chương trình đào tạo cán bộ cho công nghiệp địa phương không thể tách rời khỏi đặc điểm và yêu cầu phát triển của công nghiệp địa phương. Đứng về lâu dài cần dần dần rút kinh nghiệm cải tiến chương trình nội dung đào tạo cho phù hợp. bước đầu cần dựa vào chương trình tài liệu hiện có của các trường, song cần tăng cường báo cáo thực tế, tổ chức tham qua học tập tại chỗ.

Sau nữa, cần tăng cường quản lý, mạnh dạn sử dụng, phát huy khả năng của cán bộ.

Đội ngũ cán bộ của địa phương ngày một mở rộng, công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ ngày một lớn, nếu không tăng cường quản lý, kiểm tra sẽ không phát huy hết khả năng của cán bộ. Phải khắc phục tình trạng hẹp hòi, không mạnh dạn giao việc cho cán bộ (có nơi dùng một giám đốc xí nghiệp cơ khí về làm quản đốc xưởng đóng thuyền nan nhỏ), hoặc sử dụng trái ngành nghề (dùng kỹ sư khai thác mỏ làm cơ khí luyện kim, dùng kỹ sư hóa vô cơ làm máy xay xát). Có nơi coi cán bộ kỹ thuật là

toàn năng, đối với cán bộ mới ra trường ít điều kiện giúp đỡ, thấy lúc đầu chưa phát huy được tác dụng, thì xem thường, thiếu tin họ.

Lực lượng cán bộ hiện có của các địa phương là vốn rất quý để phục vụ cho nhiệm vụ xây dựng và phát triển công nghiệp địa phương. Do đó cần khai thác hết khả năng của họ, mạnh dạn điều chỉnh đề bạt những cán bộ có khả năng, có phẩm chất chính trị tốt lên cương vị lãnh đạo, mạnh dạn sử dụng cán bộ kỹ thuật, kinh tế chuyên môn, nghiệp vụ. Cần nghiên cứu điều chỉnh các cán bộ am hiểu kinh tế kỹ thuật công nghiệp về bổ sung cho các ngành công nghiệp, điều chỉnh san sẻ cán bộ giữa xí nghiệp cũ với xí nghiệp mới. Tận dụng hợp lý khả năng của số cán bộ về hưu mà còn có khả năng công tác được, v.v..

Giải quyết cán bộ cho công nghiệp địa phương là một nhiệm vụ lớn, phức tạp và khẩn trương. Chỉ có dưới sự lãnh đạo tập trung thống nhất của các cấp ủy đảng, đồng thời phát huy ý thức trách nhiệm và tinh thần hợp tác xã hội chủ nghĩa của các ngành thì mới đảm bảo hoàn thành được tốt nhiệm vụ đó.

