

CẦN NẮM VỮNG CÁC CĂN CỨ VÀ YÊU CẦU KHI NGHIÊN CỨU ĐỀ BẠT MỘT CÁN BỘ

Phạm Quán

Vụ tổ chức cán bộ, Ban tuyên giáo Trung ương Đảng

Đề bạt một cán bộ chẳng những chỉ có quan hệ đến việc hoàn thành nhiệm vụ công tác trước mắt, mà còn quan hệ đến việc xây dựng lực lượng nòng cốt lãnh đạo của Đảng ở các cấp, các ngành, quan hệ đến toàn bộ sự nghiệp lãnh đạo cách mạng của Đảng. Nếu đề bạt một cán bộ đúng và kịp thời thì tăng cường được sự lãnh đạo của Đảng, đẩy mạnh được công tác, đoàn kết được nội bộ. Ngược lại thì gây ra nhiều hậu quả xấu.

Muốn đề bạt cán bộ được đúng, trước hết phải nắm vững yêu cầu của nhiệm vụ chính trị, quán triệt đường lối chính sách cán bộ của Đảng và phải nắm chắc cán bộ; đồng thời trong khi nghiên cứu còn phải có những căn cứ đúng đắn, toàn diện, và phải hướng tới những yêu cầu cần thiết sẽ đạt được.

I- HAI CĂN CỨ ĐỂ NGHIÊN CỨU ĐỀ BẠT MỘT CÁN BỘ: YÊU CẦU CÔNG TÁC VÀ TRÌNH ĐỘ NĂNG LỰC CỦA CÁN BỘ.

Yêu cầu công tác và trình độ đức, tài của cán bộ là hai căn cứ để nghiên cứu đề bạt một cán bộ. Hai mặt này có liên quan chặt chẽ với nhau và phải được xem xét toàn diện. Thiếu một trong hai căn cứ này thì không thể tiến hành đề bạt một cán bộ được. Khi xét chưa có cán bộ đủ tiêu chuẩn thì không vì chạy theo yêu cầu của công tác và tổ chức bộ máy mà đề bạt gượng ép những cán bộ quá yếu, không đảm bảo chất lượng; ngược lại, cũng không thể vì thoả mãn việc đãi ngộ đối với cán bộ mà tùy tiện đề bạt họ, khi công tác và tổ chức bộ máy chưa yêu cầu phải có thêm người phụ trách.

Hai mặt trên đều phải được coi trọng, không thể nặng mặt này, nhẹ mặt kia. Song, lại phải thấy mặt thứ nhất tức yêu cầu công tác là căn cứ đầu tiên phải xem xét. Mặt này ảnh hưởng chi phối mặt sau. Công tác có yêu cầu thì mới tìm cán bộ có khả năng đáp ứng được yêu cầu của công tác đó. Có thể có cán bộ đủ trình độ đức, tài đáp ứng được yêu cầu của công tác này, nhưng lại không thể đáp ứng được yêu cầu của công tác khác tuy cũng ở một chức vụ tương đương. Còn trường hợp một cán bộ có trình độ đức, tài vượt quá yêu cầu nhiệm vụ công tác mình đang phụ trách, thì đó là vấn đề sắp xếp bố trí chưa hợp lý, cần điều chỉnh lại, không thuộc phạm vi của vấn đề đề bạt đang nói ở đây.

Trên đây là nói về nguyên tắc, khi vận dụng vào các trường hợp cụ thể, chúng ta phải linh hoạt, tránh cầu toàn, nhất là không thể đòi hỏi trình độ cán bộ phải nhất trí ngay hoặc nhất trí hoàn toàn với yêu cầu công tác. Nếu vậy, việc kiện toàn tổ chức sẽ khó thực hiện được.

Trong thực tế, có những trường hợp đề bạt cán bộ đã không dựa vào hai căn cứ trên, hoặc thiên diện, hoặc vận dụng các căn cứ đó một cách cô lập, riêng rẽ. Đó là cách đề bạt để “đổi phỏ”, đề bạt để nâng lương, đề bạt nặng về “chiếu cố chính sách”, đề bạt để khỏi “cán”, khỏi mác!... Và ngược lại, vì sợ năng lực cán bộ còn non một chút, đã không dám mạnh dạn cất nhắc họ, để cho bộ máy tổ chức xộc xệch lâu ngày ảnh hưởng đến công tác: hoặc vì nghĩ đến sự so sánh tương quan, sợ đề bạt người này thì cán người khác, móc xích nhau, từ đó gạt bỏ yêu cầu công tác, yêu cầu kiện toàn tổ chức. Những khuynh hướng và cách giải quyết trên đều đem lại những hậu quả không tốt, không tăng cường được lãnh đạo, không đẩy mạnh được công tác, cũng không đoàn kết được cán bộ.

Để nghiên cứu yêu cầu công tác, sau khi đã xác định cần tăng cường cán bộ lãnh đạo thì phải đi sâu xem xét: nhiệm vụ, chức năng của đơn vị công tác mà cán bộ được đề bạt sẽ phải phụ trách; tính chất, đặc điểm và khối lượng công tác mà cán bộ đó phải phụ trách; tổ chức bộ

máy, đặc điểm cấu tạo cơ quan lãnh đạo ở đó và đội ngũ cán bộ mà người đó sẽ phải phụ trách. Từ đó mới có thể xác định tiêu chuẩn cụ thể của cán bộ sẽ đề bạt vào chức vụ lãnh đạo ở đây phải như thế nào, nhằm đáp ứng cao nhất cho yêu cầu công tác.

Khi nghiên cứu đối tượng dự kiến đề bạt, trước hết phải xem lại toàn bộ lý lịch của cán bộ đó, mặc dù đối với người này cơ quan tổ chức đã quản lý chặt chẽ hay chưa, đã biết hoặc chưa biết, để xem xét toàn diện các mặt lịch sử, khả năng, trình độ, sở trường, nguyện vọng, sức khoẻ, v.v... của cán bộ đó. Nếu cần thì phải thẩm tra lại lý lịch. Những ý kiến nhận xét, đánh giá về cán bộ của cấp lãnh đạo trực tiếp, của đồng cấp, của quần chúng và các bản tự nhận xét, phê bình, kiểm điểm công tác đều phải thu nhận đầy đủ.

Sau khi đã điều tra, nghiên cứu đầy đủ về mặt yêu cầu công tác và trình độ cán bộ, cần có sự phân tích tập thể và kết luận: đề bạt cán bộ đó thì có thể đáp ứng được những mặt công tác nào, còn mặt nào chưa đáp ứng để khẳng định đề bạt hay không đề bạt. Nếu về yêu cầu công tác đòi hỏi cần có người phụ trách thì dù cán bộ có yếu một chút, song triển vọng vươn lên được, cũng vẫn phải mạnh dạn đề bạt. Lại còn phải xem khi đề bạt cán bộ đó có những thuận lợi gì cho việc phát triển công tác và có khó khăn mắc mứu gì sẽ nảy sinh ra, triển vọng sẽ có thể khắc phục như thế nào? Cán bộ có những mặt nào mạnh, mặt nào yếu cần phải phát huy và giúp đỡ bồi dưỡng.

II - BỐN YÊU CẦU PHẢI THOẢ MÃN KHI ĐỀ BẠT MỘT CÁN BỘ.

Với ý nghĩa quan trọng của nó, việc đề bạt một cán bộ phải thoả mãn bốn yêu cầu sau đây:

1- Tăng cường được sự lãnh đạo của Đảng, xây dựng mỗi tổ chức, mỗi đơn vị công tác một lực lượng nòng cốt lãnh đạo làm chỗ dựa vững chắc cho Đảng tiến hành thắng lợi mọi nhiệm vụ.

Đúng về mặt lãnh đạo của Đảng mà nói, thì đề bạt một cán bộ chính là nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng ở một đơn vị, một bộ phận nào đó. Vì, thông qua cán bộ lãnh đạo cốt cán bố trí ở khắp các tổ chức của Đảng và Nhà nước, đoàn thể quần chúng, Đảng tổ chức động viên mọi người phấn đấu cho thắng lợi của đường lối chính sách của Đảng. Do đó Đảng phải xây dựng ở mỗi tổ chức một lực lượng nòng cốt cách mạng, mà trước hết là nòng cốt lãnh đạo chủ chốt đủ sức chiến đấu và chiến đấu vững vàng trong mọi tình huống, bảo đảm sự trung thành tuyệt đối với sự nghiệp cách mạng của Đảng, sự nhất trí tuyệt đối với chủ trương, chính sách của Đảng và khả năng tổ chức thực hiện thắng lợi các đường lối, chủ trương, chính sách đó.

Đề bạt một cán bộ dù giữ chức vụ ở cấp cao hay cấp thấp đều có ý nghĩa quan trọng, tất nhiên mức độ, phạm vi quan trọng có khác nhau. Được Đảng uỷ quyền lãnh đạo, người đó sẽ phụ trách một số quần chúng nhất định, từ lãnh đạo ở cấp thấp rồi có thể trở thành cán bộ lãnh đạo ở cấp cao hơn, phạm vi trách nhiệm sẽ ngày càng to lớn, nặng nề hơn. Từ ý nghĩa quan trọng đó, khi đề bạt cán bộ, trước hết phải xét xem do việc đề bạt này sẽ tăng cường được sự lãnh đạo của Đảng ở bộ phận mà cán bộ đó sẽ phụ trách như thế nào? Những khuynh hướng đề bạt nặng về tài, xem nhẹ đức, nặng về kỹ thuật, chuyên môn, xem nhẹ về lập trường tư tưởng, phẩm chất chính trị, hoặc ngược lại, và khuynh hướng đề bạt cho có số lượng, mang tính chất liên hiệp các mặt công tác, hoặc để “chiếu cố chính sách” một cách đơn thuần, cũng như khuynh hướng chỉ cần xét tiêu chuẩn, không gắn với phương hướng giai cấp đều không thể đạt được yêu cầu trên.

2- Đẩy mạnh được công tác, tạo ra một khả năng phát triển mới cao hơn, đáp ứng được nhiều hơn cho nhu cầu công tác trước mắt cũng như lâu dài.

Tiêu chuẩn đề bạt cán bộ là đức và tài. Đức là cơ sở của sự phát triển tài năng; song nếu chỉ có đức thì chưa đủ, cán bộ đề bạt lên còn phải năng lực nhất định để đảm đương được nhiệm vụ công tác sẽ phụ trách. Nói đề bạt cán bộ phải đảm bảo yêu cầu tăng cường sự lãnh đạo của Đảng có nghĩa là phải tăng cường toàn diện cả về mặt bảo đảm sự trung thành và nhiệt tình đối với việc chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, cả về mặt năng lực tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách đó, cả về mặt lãnh đạo chính trị và lãnh đạo chuyên môn nghiệp vụ. Trong một số đơn vị có tình trạng nếu không đề bạt thêm cán bộ thì cảm thấy như thiếu và yếu, song khi đề bạt rồi, do cán bộ không đủ năng lực nên không những công tác không được đẩy mạnh, mà còn thêm khó khăn lúng túng. Vì vậy đề bạt cán bộ không nên chỉ nhìn đến số lượng đề bạt được nhiều hay ít, mà quan trọng hơn là chất lượng, không những để giải quyết yêu cầu trước mắt, còn phải đáp ứng sự phát triển sau này của công tác ngành đó. Không nên hiểu sai và tiêu cực phương châm “thà yếu còn hơn thiếu”. Ở một số đơn vị công tác nào đó, sự lãnh đạo yếu không nhất định chỉ do nguyên nhân thiếu cán bộ lãnh đạo, mà còn phải xem xét về mặt tổ chức và lề lối làm việc, sự chỉ đạo và giúp đỡ của cấp trên đối với cán bộ phụ trách ở đó. Nhiều khi mặt này có ý nghĩa quyết định.

3- Tăng cường sự đoàn kết, nhất trí trong tập thể lãnh đạo và cán bộ.

Sự đoàn kết, nhất trí trong tập thể lãnh đạo rất quan trọng. Có thể do tập thể lãnh đạo thiếu ăn ý mà dẫn tới sự thiếu về tư tưởng và công tác. Tập thể lãnh đạo thiếu đoàn kết thì nhất định sẽ ảnh hưởng đến sự đoàn kết, nhất trí trong cán bộ. Vì vậy, khi đề bạt cán bộ phải chú ý tới việc tăng thêm sự đoàn kết, nhất trí trong tập thể lãnh đạo. Mỗi cán bộ đều có ưu điểm và nhược điểm nhất định, do đó phải khéo kết hợp tốt giữa cán bộ trong tập thể lãnh đạo với nhau, để bổ sung, hỗ trợ cho nhau, phát huy

ưu điểm, khắc phục nhược điểm; làm sao để không hạn chế ưu điểm của nhau, trái lại còn tạo điều kiện thúc đẩy, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ; đồng thời tạo nên lực lượng dự bị tiến lên đảm nhiệm các chức vụ cao hơn, khi tổ chức yêu cầu. Nhấn mạnh sự đoàn kết, nhất trí trong tập thể lãnh đạo không phải là tạo nên một tập thể đoàn kết trên cơ sở hữu khuynh, xuê xoa, dễ dãi bỏ qua các khuyết điểm của nhau. Vì vậy, khi nghiên cứu đề bạt cán bộ, cần chú ý xem xét tới những khả năng đoàn kết, quy tụ được cán bộ và các nhân tố có thể ảnh hưởng tới sự thiếu đoàn kết nhất trí trong tập thể lãnh đạo để kịp thời ngăn ngừa và khắc phục, ví như: bệnh cá nhân chủ nghĩa, tự kiêu, tự phụ, coi thường nhau, thiếu tôn trọng lẫn nhau, tác phong quan liêu mệnh lệnh, thiếu dân chủ, bao biện, choán quyền... hoặc là về phương pháp đấu tranh phê bình có nhược điểm, khuyết điểm, v.v... Khi nghiên cứu đề bạt một cán bộ, không chỉ nghiên cứu riêng cán bộ đó, mà cần nghiên cứu sự hình thành cả tập thể lãnh đạo ở đơn vị đó, để bố trí phân công cho thích hợp. Cần phải làm công tác tư tưởng cho tập thể lãnh đạo và cán bộ trước khi công bố nghị quyết đề bạt cán bộ, nhằm tạo ra được sự đoàn kết nhất trí cao trong lãnh đạo và toàn cơ quan.

4 – Đúng phương hướng phát triển của cán bộ, cố gắng chuyên môn hoá cán bộ, tránh sự xáo trộn không cần thiết.

Khi định đề bạt một cán bộ phải chú ý nghiên cứu để sắp xếp cán bộ cho phù hợp với phương hướng phát triển tài năng của cán bộ đó về lâu dài cũng như trước mắt. Cơ quan tổ chức không những chỉ hiểu biết cán bộ đó hiện nay đang làm công việc gì, tốt hay xấu, mà còn cần xem xét đến hướng tiến lên sau này của mỗi cán bộ, để ra sức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng định trước. Khi đề bạt, sắp xếp cán bộ cần xét đến sở trường của cán bộ, để giúp cho cán bộ phát huy được đến mức cao nhất năng lực của mình cống hiến cho Đảng ngày càng nhiều hơn.

Đi vào xây dựng chủ nghĩa xã hội, sự phân công xã hội càng tỉ mỉ, đòi hỏi cán bộ phải chuyên sâu. Vì vậy, khi đề bạt cần tránh sự xáo trộn cán bộ một cách không cần thiết, phải cố gắng thực hiện chuyên môn hoá cán bộ. Có chuyên môn hoá cán bộ mới phát huy được đầy đủ kinh nghiệm công tác mà cán bộ đã tích lũy; mà muốn chuyên môn hoá cán bộ thì cần phải sắp xếp cán bộ phù hợp với sở trường, năng lực của họ.

Muốn tránh sự xáo trộn cán bộ không cần thiết, khi kiện toàn các cơ quan lãnh đạo phải có trọng điểm, có kế hoạch, không nên tràn lan. Ở một số cơ quan, vì thấy đơn vị nào cũng yếu, muốn giải quyết ngay một lúc xong tất cả, mà cán bộ thì thiếu, nên đã có phương án điều chỉnh, đề bạt, xáo trộn cán bộ khá nhiều. Cách điều động, đề bạt chấp vá, tùy tiện không có phương hướng định trước và không có trọng điểm nhất định đều không thể đạt được yêu cầu này.

Nói chuyên môn hoá cán bộ, không có nghĩa là tuyệt đối không có sự điều chỉnh cán bộ từ ngành này sang ngành khác, đang làm công tác chuyên môn này sang công tác chuyên môn khác khi cách mạng có yêu cầu. Cách tốt nhất là đề bạt tại ngành, tại chỗ. Song khi cần thiết vẫn có thể điều chỉnh.

Bốn yêu cầu phải thoả mãn khi đề bạt một cán bộ như đã nói ở trên, quan hệ mật thiết và ảnh hưởng lẫn nhau, cần phải xem xét toàn diện. Nếu như yêu cầu thứ nhất và thứ hai là cơ bản, thì yêu cầu thứ ba và thứ tư là hai yêu cầu phục vụ và hỗ trợ cho hai yêu cầu trước. Vì rằng, nếu không tăng cường được sự đoàn kết nhất trí trong tập thể lãnh đạo và đề bạt không đúng với phương hướng phát triển tài năng của cán bộ thì cũng hạn chế việc tăng cường lãnh đạo và ít tạo ra được khả năng phát triển công tác cao hơn, do đó ảnh hưởng đến việc đẩy mạnh công tác.

Nói rằng yêu cầu thứ nhất và thứ hai là hai yêu cầu cơ bản (vì nó phản ánh mục đích chủ yếu của công tác đề bạt), là yêu cầu trước tiên phải đạt được và cũng là yêu cầu không thể thiếu hoặc châm chước, song,

nếu xem nhẹ hai yêu cầu sau thì hai yêu cầu trước cũng không thể phát huy tác dụng đầy đủ.

Việc nắm vững hai căn cứ và bốn yêu cầu trong vấn đề đề bạt cán bộ có ý nghĩa rất quan trọng. Chẳng những nó nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị, mà còn là để thi hành đúng đường lối, chính sách cán bộ của Đảng. Trên đây là mấy ý kiến, chúng tôi mạnh dạn trao đổi cùng các đồng chí.