

NHÀ MÁY DỆT KIM ĐÔNG-XUÂN LÀM CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG VÀ ĐỀ BẠT CÁN BỘ NỮ

Tô Thị Minh Đức

Bí thư Đảng uỷ Nhà máy Dệt kim Đông-xuân

Nhà máy dệt kim Đông-xuân được thành lập từ năm 1958. Trên 60%, có bộ phận trên 80% công nhân là nữ. Từ ngày thành lập đến nay, năm nào Nhà máy chúng tôi cũng hoàn thành vượt mức kế hoạch và trước thời hạn. Khi giặc Mỹ leo thang đánh phá miền Bắc, Nhà máy chúng tôi luôn chuẩn bị sẵn sàng lực lượng phụ nữ thay thế nam giới đi chiến đấu. Nhiều chị em đã dần dần gánh vác các nhiệm vụ thay cho nam giới và hoàn thành rất tốt. Thực tế cho thấy: phụ nữ, cụ thể là nữ công nhân Nhà máy chúng tôi đã đóng vai trò rất quan trọng trong việc hoàn thành nhiệm vụ sản xuất.

Tuy nhiên, nhìn lại những năm trước đây, đội ngũ cán bộ của Nhà máy không có một người nào là nữ. Đó là vì, khi thành lập, chưa có đủ điều kiện thời gian chuẩn bị, mặt khác, lúc đó, nhận thức về vấn đề cán bộ nữ chưa đầy đủ, đúng đắn. Do nhược điểm này, việc động viên và phát huy vai trò to lớn của lực lượng nữ công nhân trong Nhà máy còn bị hạn chế. Trước tình hình trên, và trước yêu cầu của nhiệm vụ của Nhà máy ngày càng nặng nề, thực hiện đường lối, chính sách cán bộ của Đảng, Đảng uỷ Nhà máy chúng tôi đặt vấn đề phải tích cực đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt cán bộ nữ, coi đây là một yêu cầu cấp bách, một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu.

Qua mấy năm phấn đấu, nhất là 3 năm gần đây (1964-1966); chúng tôi đã bồi dưỡng, đề bạt được: 103 tổ trưởng và tổ phó là nữ, chiếm tỷ lệ 60% trong tổng số tổ trưởng, tổ phó của Nhà máy; 9 nữ trưởng, phó phòng, ban, quản đốc phân xưởng, hầu hết là trưởng thành từ công nhân

lên, trong số 31 cán bộ loại này của Nhà máy; 4 trong số 11 đảng uỷ viên của Nhà máy là nữ; 4 nữ kỹ sư trong số 8 kỹ sư. Tỷ lệ cán bộ nữ trong Nhà máy chúng tôi, so với yêu cầu thì còn thấp, nhưng trong một thời gian tương đối ngắn, phấn đấu từ chỗ không có người nào, nay đạt được kết quả trên, là một cố gắng đáng kể.

Cần phải nói thêm rằng, trong quá trình đề bạt, sử dụng số cán bộ nữ trên, đảng bộ Nhà máy chúng tôi rất nhất trí, quần chúng đồng tình và ủng hộ. Điều đó chứng tỏ số cán bộ này xứng đáng với trách nhiệm được giao cho. Trong công tác, nói chung họ đều hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình, một số người tỏ ra xuất sắc và đang có triển vọng vươn lên hơn nữa.

Qua thực tế sử dụng các chị em này, lãnh đạo Nhà máy chúng tôi đã nhất trí nhận định rằng: nữ cán bộ có nhiều ưu điểm căn bản, có tinh thần trách nhiệm, tôn trọng nguyên tắc, có ý thức tổ chức, kỷ luật, có tác phong dân chủ, vị tha, dễ thông cảm và đoàn kết với quần chúng, nhất là quần chúng nữ công nhân. Về khả năng nắm chính sách, nguyên tắc, nghiệp vụ và kỹ thuật, chị em dần dần ngày càng thành thạo. Tuy nhiên, chị em vẫn còn có nhược điểm là tự ty, rụt rè, v.v... và có nhiều khó khăn về gia đình cần phải được quan tâm và giúp đỡ.

Sở dĩ mấy năm qua Nhà máy chúng tôi thu được một số kết quả như trên về công tác sử dụng, đề bạt cán bộ nữ là do chúng tôi chú ý làm tốt mấy việc chính sau đây:

1 – Chúng tôi đã có sự *chuẩn bị và bồi dưỡng chu đáo*, tạo điều kiện cho chị em, một khi đã được đề bạt là có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình.

Đảng uỷ Nhà máy chúng tôi nhận thức rằng, việc đề bạt, sử dụng cán bộ nữ, cũng như cán bộ nói chung, phải căn cứ vào tiêu chuẩn cán bộ của Đảng đã quy định. Đương nhiên, khi vận dụng tiêu chuẩn để xem xét cán bộ nữ, phải chống quan điểm máy móc, hẹp hòi, phản diện, đòi hỏi cán bộ nữ phải có những điều kiện phù hợp với cán bộ nam, không thấy và đánh giá đầy đủ, đúng đắn những ưu điểm căn bản của cán bộ nữ và những khó

khăn, nhược điểm riêng của họ do điều kiện xã hội, lịch sử và sinh lý gây ra. Nhưng cũng không thể theo quan điểm tiêu cực, vì thấy cần phải đưa cán bộ nữ lên mà “châm chước”, hạ thấp tiêu chuẩn đối với họ. Trong nữ công nhân Nhà máy chúng tôi, nhiều người có thành tích, lịch sử chính trị tốt, còn trẻ và có đầy triển vọng vươn lên. Họ có đủ khả năng tham gia các công tác lãnh đạo, công tác quản lý, tuy nhiên, chưa có kinh nghiệm và chưa được rèn luyện về mặt này. Vì vậy, để chuẩn bị cho việc đề bạt hàng loạt cán bộ nữ được tốt, chúng tôi rất coi trọng vấn đề bồi dưỡng đối với số chị em này.

Trước hết, chúng tôi có một ý *đồ* rõ ràng, dự kiến sẽ đưa cán bộ nữ vào giữ những chức vụ gì, và nhằm vào ai có thể giữ từng chức vụ đó. Tiếp theo là việc tổ chức, phân công và tiến hành bồi dưỡng đối với từng người trong số chị em này. Tùy theo yêu cầu từng công tác của chị em có thể đảm nhiệm và ưu điểm, nhược điểm của từng người, mà có kế hoạch bồi dưỡng, tập dượt khác nhau. Ví dụ: một chị, theo dự kiến, có thể đề bạt làm phó quản đốc, thì cho đi học tại chức về lý luận nghiệp vụ quản lý sản xuất, rồi bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiệp vụ trong thực tế, nhằm nắm được dây chuyền sản xuất, kỹ thuật từng công đoạn, v.v... Chị khác, dự kiến sẽ giao cho nhiệm vụ quản lý một bộ phận, thì chỉ phân công chị đó đi sâu vào nắm chắc việc quản lý bộ phận đó, không điều chuyển đi nhiều bộ phận, nay nơi này, mai nơi khác. Có chị, dự kiến được phân công làm một nhiệm vụ lãnh đạo có tính chất bao quát, thì phải tạo điều kiện cho đồng chí đó hiểu được công tác, sản xuất ở nhiều bộ phận, để dần dần nắm được tình hình chung, v.v...

Trong việc bồi dưỡng cán bộ nữ, qua kinh nghiệm thực tế đã làm, chúng tôi *thấy cách bồi dưỡng thích hợp, có hiệu quả tốt đối với chị em là bồi dưỡng tại chức, vừa làm vừa học, rèn luyện, nâng cao trình độ quản lý kỹ thuật từ trong thực tế sản xuất, công tác hằng ngày, kết hợp nâng cao nhận thức về lý luận.*

Bồi dưỡng, đào tạo tại chức đối với cán bộ nữ ở nhà máy có mấy điều thuận lợi: *một là*, phương thức này thích hợp với số đông nữ công nhân. Phần lớn chị em còn có nhiều khó khăn về gia đình, nên ít có điều kiện thoát ly sản xuất để theo học ở các trường, lớp tập trung, dài hạn. Nhưng nếu vừa sản xuất, công tác, vừa học tập, nhất là được học tập ở ngay trong nhà máy, thì chị em có đủ điều kiện bồi dưỡng và tích cực phấn đấu vươn lên. Đây là nguyện vọng tha thiết của họ. Chúng tôi ở trong Nhà máy chúng tôi, 80% công nhân theo học đều đặn các lớp bổ túc văn hoá đã duy trì tốt từ 3, 4 năm nay. Mặt khác, với cách bồi dưỡng từ trong thực tế sản xuất và công tác hàng ngày, chị em dễ tiếp thụ những hiểu biết về quản lý kinh tế, kỹ thuật và phương pháp lãnh đạo. Vì họ là những người có kinh nghiệm thực tế. Từ những kinh nghiệm thực tế đó, chúng ta giúp họ nâng cao dần những hiểu biết về lý luận, thì trình độ của họ sẽ được nâng cao một cách vững chắc.

Hai là, cách bồi dưỡng, đào tạo tại chức có ưu điểm: trực tiếp gắn với yêu cầu và thực tiễn sản xuất của nhà máy. Việc quản lý và phát triển sản xuất của các phân xưởng và của Nhà máy đòi hỏi phải tăng cường những cán bộ nào thì chúng tôi đào tạo những cán bộ ấy. Người nào còn thiếu và yếu về mặt nào so với sự đòi hỏi của cương vị mới dự định phụ trách, thì chúng tôi bồi dưỡng về mặt đó. Những chị em được đào tạo ra bằng cách này có thể lắp ngay vào bộ máy lãnh đạo, bộ máy quản lý, và phát huy ngay được tác dụng, tránh tình trạng như có người sau khi đi học về, khó bố trí, bỡ ngỡ, khó phát huy tác dụng, do bộ máy đã có đủ người phụ trách hoặc do kiến thức thu nhận được trong thời gian học tập ở trường, lớp của cán bộ đó không hoàn toàn phù hợp với thực tiễn sản xuất của nhà máy, mà thực tiễn sản xuất thì đã phát triển và tiến bộ, vượt xa những hiểu biết cũ của người đó trước khi được đi học.

Ba là, cách bồi dưỡng, đào tạo tại chức giúp cho chị em cán bộ nâng cao được tín nhiệm, luôn gắn bó mật thiết với quần chúng, đảng viên và công nhân, dễ dàng đoàn kết họ. Vì, chị em vốn là những công nhân hoặc

tổ trưởng, tổ phó sản xuất xuất sắc, có nhiều thành tích và kinh nghiệm, nay vừa làm, vừa bồi dưỡng, trình độ hiểu biết và năng lực được nâng cao, vận dụng vào trong sản xuất và công tác, đạt nhiều thành tích mới, quần chúng thêm tín nhiệm; do đó khi đề bạt chị em mọi người chung quanh ủng hộ, tin tưởng và sẵn sàng cộng tác, giúp đỡ họ. Đây là một điều kiện cần thiết đối với chị em cán bộ nữ, do trong tình hình hiện nay tư tưởng phong kiến chưa bị hoàn toàn xoá sạch, dư luận thường hay khắt khe đối với chị em.

Gần hết số cán bộ nữ của chúng tôi đều được đào tạo theo cách này, nên được quần chúng công nhân và đảng viên tín nhiệm. Nhưng cũng có người, có lúc là một công nhân, được Nhà máy cho đi học tập trung một thời gian tương đối dài, khi về được đề bạt làm cán bộ, quần chúng tỏ ra không đồng tình và ủng hộ.

Về hình thức bồi dưỡng, đào tạo tại chức, chúng tôi kết hợp lối mạnh dạn giao việc, rồi kèm cặp giúp đỡ hàng ngày cùng với việc cho chị em theo học các lớp bồi dưỡng về quản lý kinh tế và kỹ thuật, tổ chức học ngoài giờ, hoặc một phần trong giờ sản xuất, mở tại Nhà máy hoặc ở trên bộ, trên thành.

Khi giao công tác cho chị em, chúng tôi chú ý bước đầu giao những trách nhiệm tương đối nhẹ và tích cực bồi dưỡng, dìu dắt để tiến mau tới giao những trách nhiệm nặng hơn, lúc đầu giao một việc, sau giao nhiều việc. Kinh nghiệm cho thấy, nếu giao nhiều việc hoặc giao trách nhiệm nặng ngay từ đầu, vượt quá nhiều sức chị em, chị em không làm được, dễ sinh ra bi quan tiêu cực, chán nản, rồi mất tín nhiệm với quần chúng, kết quả là phải chuyển sang công tác khác. Nhưng cũng không nên giao việc chỉ vừa với sức chị em mà ngược lại, phải vượt quá khả năng của chị em một chút, để khuyến khích chị em luôn phấn đấu vươn lên. Nhiều cán bộ nữ trong Nhà máy chúng tôi hiện nay giữ các chức vụ trưởng, phó phòng, ban, phó quản đốc phân xưởng đều là được cất nhắc dần dần từ chức vụ thấp lên chức vụ cao. Trong mỗi việc làm hàng ngày, mỗi công tác của

chị em, chúng tôi phân công người có kinh nghiệm đi sát dầu dặt, kiểm tra, giúp đỡ và kịp thời động viên, khuyến khích, đồng thời uốn nắn những sai sót.

Về mặt mở lớp bồi dưỡng tại chức cho chị em, Nhà máy chúng tôi đã mở được 7 lớp kỹ thuật, nghiệp vụ do cán bộ kỹ thuật và cán bộ nghiệp vụ của Nhà máy giảng dạy. Đồng thời, chúng tôi duy trì đều đặn trường bổ túc văn hoá riêng của Nhà máy từ 4, 5 năm nay, thu hút 80 công nhân theo học, trong đó phần lớn là nữ, từ cấp một đến cấp ba.

Mặt khác, chúng tôi cũng chú ý đến mức việc cử những chị em có đủ điều kiện đi học ở các trường, lớp tập trung hoặc tại chức do cấp trên mở để đào tạo những cán bộ có trình độ cao hơn.

2 – Tích cực bồi dưỡng, đào tạo cán bộ nữ phải đi đôi với kiên quyết, mạnh bạo đề bạt, sử dụng họ. Ở những nơi có nhiều phụ nữ, phải có nhiều cán bộ nữ, đó là chủ trương rất đúng đắn của Đảng. Nhưng thực hiện chủ trương này, không phải không có nhiều khó khăn.

Như trên kia đã nói, trong những năm trước đây, cán bộ lãnh đạo và quản lý Nhà máy chúng tôi đều là nam giới, bộ máy quản lý cũng gồm phần lớn là nam giới. Anh em đều làm tốt nhiệm vụ của mình. Nhiều người đã được rèn luyện và trưởng thành, tỏ ra nắm vững được nghề nghiệp và có đủ tiêu chuẩn về mặt chính trị, lập trường, tư tưởng, xứng đáng được xem xét và đề bạt trước. Bên cạnh đó, cũng có những chị em mới được đào tạo, bồi dưỡng, năng lực còn thua kém đồng chí cán bộ nam một chút, nhưng cũng có đủ tiêu chuẩn có thể cất nhắc lên. Hơn nữa, việc cất nhắc cán bộ nữ là một yêu cầu cấp bách đối với một cơ sở gồm phần lớn công nhân là nữ, như Nhà máy chúng tôi. Trước tình hình này, nếu chỉ một chiều chú ý đến phụ nữ thì không thể thoả đáng, và cũng không thể đoàn kết được cán bộ. Nhưng cất nhắc cả hai trong một lúc thì biên chế bộ máy ở bộ phận này không yêu cầu. Chúng tôi đã phải giải quyết bằng cách đề bạt đồng chí cán bộ nam lên, rồi ít lâu sau điều chỉnh đồng chí này sang nhận công tác ở một bộ phận khác tương đối vẫn phù hợp với

nghịệp vụ, chuyên môn, mà đồng chí đó đã hiểu biết, tích luỹ được và ở đây đang cần cán bộ, kể cả cán bộ nam (cũng có khi chúng tôi phải phối hợp cùng với bộ chuyển đồng chí này lên công tác ở bộ hoặc ở một nơi khác thuộc bộ quản lý). Tiếp đó, chúng tôi đề bạt đồng chí cán bộ nữ theo như dự kiến.

Cách làm trên đây đã được chúng tôi áp dụng trong một số trường hợp, kết quả thấy là tốt, thể hiện tinh thần kiên quyết, mạnh bạo đề bạt cán bộ nữ, song cũng có thái độ thoả đáng với cán bộ nam có đủ tiêu chuẩn cần được xem xét và sử dụng đúng. Chúng tôi càng tin ở việc đã làm của mình, khi nghiên cứu Nghị quyết mới của Ban bí thư về công tác cán bộ nữ, trong đó có đoạn nói: *□ Nơi nào, bộ phận nào xét chị em có thể thay nam giới thì nên điều nam giới đảm nhiệm công tác ở bộ phận khác, cơ quan khác □*.

Ngoài hai việc làm chính trên đây, mấy năm qua, công tác tư tưởng của chúng tôi đã góp phần vào những kết quả giành được trong công tác cán bộ nữ nói trên. Chúng tôi đã phải đấu tranh chống các tư tưởng phong kiến hẹp hòi, bảo thủ và tự ti, ỷ lại. Đồng thời chú ý xây dựng và củng cố sự nhất trí ở trong Đảng và ngoài quần chúng công nhân, cán bộ, mỗi khi có dự kiến và quyết định để bạt một cán bộ nữ.

Hiện nay đội ngũ cán bộ nữ chúng tôi còn ít, chưa phát triển tương xứng với một Nhà máy mà phần lớn là công nhân nữ. Chúng tôi còn phải cố gắng rất nhiều, phải khẩn trương và tích cực về nhiều mặt hơn nữa trong việc đào tạo, bồi dưỡng và đề bạt sử dụng cán bộ nữ, để tiến tới làm cho chị em chiếm số đông và có thể đảm nhiệm được phần lớn những vai trò lãnh đạo chủ chốt trong cơ quan lãnh đạo và các bộ phận quản lý của Nhà máy. Trước mắt, chúng tôi sẽ tổ chức nghiên cứu và có kế hoạch thực hiện tốt Nghị quyết mới của Ban bí thư về công tác cán bộ nữ, lấy đó làm đà để tiến lên.