

Công tác cán bộ

Thái bình xây dựng và thực hiện quy hoạch đào tạo cán bộ

Trương Đăng Hoả

Phó trưởng ban tổ chức tỉnh uỷ Thái Bình

Nhiệm vụ chống Mỹ, cứu nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Miền Bắc và nhiệm vụ phát triển kinh tế hai năm (1966- 1967), nhiệm vụ phấn đấu đạt ba mục tiêu trong nông nghiệp của Thái Bình đòi hỏi chúng tôi phải xây dựng một đội ngũ cán bộ đông đảo và vững mạnh.

Trong đội ngũ cán bộ của Thái Bình, tuyệt đại bộ phận được rèn luyện trong đấu tranh cách mạng, có truyền thống đoàn kết, đấu tranh anh dũng, cần cù, giản dị, khiêm tốn, có ý thức tổ chức và kỷ luật cao. Song, so với yêu cầu và nhiệm vụ cách mạng hiện nay, một số anh chị em còn có những nhược điểm như: sự hiểu biết về quản lý kinh tế và khoa học kỹ thuật còn thấp, việc sử dụng và đào tạo cán bộ còn nhiều hiện tượng chấp vá...

Để khắc phục những nhược điểm trên, không có cách nào khác là phải xây dựng được quy hoạch cán bộ. Chúng tôi cho đây là biện pháp tích cực nhất để xây dựng đội ngũ cán bộ trong tỉnh. Tuy là việc làm mới mẻ, nhưng chúng tôi đã quyết tâm đi sâu nghiên cứu và xây dựng được quy hoạch cán bộ hai năm (1966- 1967), nhằm phục vụ tốt nhiệm vụ phát triển kinh tế địa phương trong cùng thời gian. Sau hai năm thực hiện, chúng tôi đã bước đầu rút ra một số ý kiến về phương pháp xây dựng và chỉ đạo việc thực hiện quy hoạch cán bộ các tỉnh.

1- Xác định rõ mục đích, phương hướng và nội dung của quy hoạch cán bộ.

Chấp hành chỉ thị của Ban thường vụ tỉnh uỷ, chúng tôi đã bàn với một số ngành có liên quan để chuẩn bị cho việc xây dựng quy hoạch cán bộ của tỉnh. Trong khi thảo luận, có ý kiến cho rằng nên giao cho từng

ngành tự xây dựng quy hoạch cán bộ của ngành mình thì mới sát với yêu cầu; có ý kiến cho rằng cần quy hoạch cán bộ chung của tỉnh, nhưng chỉ nên làm về mặt đào tạo cho đỡ phức tạp, v.v... Sau khi thảo luận kỹ, chúng tôi đã nhất trí việc xây dựng quy hoạch cán bộ là nhằm đào tạo được một đội ngũ cán bộ đông đảo và có chất lượng, đủ đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ chính trị của Đảng, đáp ứng được nhiệm vụ phát triển kinh tế hai năm của tỉnh, đồng thời chuẩn bị điều kiện cho việc xây dựng kinh tế sau khi hoà bình được lập lại và nước nhà nước thống nhất. Việc trên đã bước đầu nâng cao ý thức trách nhiệm của các ngành, các cấp đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ.

Để đạt được mục đích trên, chúng tôi đã xác định phương hướng đào tạo cán bộ thích hợp với đặc điểm và yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương. Thái bình là một tỉnh nông nghiệp thuộc vùng trọng điểm lúa, công nghiệp địa phương mới phát triển, cán bộ lãnh đạo thiếu, hiểu biết về quản lý kinh tế và khoa học, kỹ thuật của cán bộ còn ít... Do đó, phương hướng đào tạo cán bộ trong hai năm của chúng tôi là:

- 1- Đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo từ trên xuống dưới, trước hết là đội ngũ cán bộ ở cơ sở, vì đội ngũ cán bộ cơ sở vững mạnh sẽ tạo điều kiện cho việc phát triển đội ngũ cán bộ nói chung của tỉnh
- 2- Đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học và kỹ thuật, trong đó coi trọng cán bộ kỹ thuật nông nghiệp, mà trước hết là cán bộ kỹ thuật ở xã và hợp tác xã.
- 3- Tiếp tục đào tạo cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật và đội ngũ công nhân kỹ thuật phục vụ cho yêu cầu phát triển công nghiệp địa phương.
- 4- Tích cực đào tạo đội ngũ cán bộ nữ, trước hết là cán bộ nữ ở cơ sở

Chúng tôi chú ý đào tạo những cán bộ trẻ thuộc thành phần công, nông và có nhiều triển vọng.

Muốn thực hiện tốt phương hướng trên, phải có quy hoạch cán bộ toàn diện và cân đối. Có như vậy mới khắc phục được tình trạng bị động và chắp vá hiện nay. Do đó, trong quy hoạch phải bao gồm các vấn đề đào

tạo, điều động (dưới cung cấp cán bộ cho trên, địa phương cung cấp cho trung ương...) và bổ sung (xin trung ương và tỉnh bổ sung cán bộ cho các ngành, cho huyện...). Tính chất toàn diện của quy hoạch còn thể hiện ở chỗ không những chỉ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ về chính trị, mà cả về chuyên môn, khoa học kỹ thuật, về quản lý kinh tế và văn hoá.

2- Việc xây dựng quy hoạch cán bộ phải đi đường lối quần chúng, dựa trên nguyên tắc tập trung dân chủ và có cơ sở khoa học.

Làm thế nào để xây dựng quy hoạch cán bộ được tốt? Như trên đã nói, đây là vấn đề có liên quan đến các ngành, các cấp trong tỉnh, do đó nếu chỉ một mình Ban tổ chức làm thì không thể trách khỏi chủ quan, vì việc nắm đội ngũ các bộ trước đây chưa được chặt chẽ và sự hiểu biết của Ban tổ chức về nhiệm vụ phát triển của từng ngành, nhất là của các ngành kinh tế, còn bị hạn chế. Vì vậy trong suốt cả quá trình xây dựng quy hoạch, chúng tôi đã kết hợp chặt chẽ việc xây dựng từ dưới lên với sự chỉ đạo từ trên xuống.

Được sự đồng ý của tỉnh uỷ, chúng tôi thành lập bộ phận chuyên trách làm quy hoạch gồm cán bộ của ban tổ chức tỉnh uỷ, Ban tổ chức dân chính tỉnh và uỷ ban kế hoạch tỉnh, do ban tổ chức tỉnh uỷ trực tiếp chỉ đạo. Nhiệm vụ của bộ máy này là: giúp tỉnh uỷ hướng dẫn và đôn đốc các cấp các ngành làm quy hoạch; nghiên cứu tổng hợp chung làm quy hoạch cán bộ cho toàn tỉnh.

Để giúp cho việc nắm tình hình và làm căn cứ cho việc xây dựng quy hoạch, chúng tôi thấy phải có năm biểu mẫu thống kê cơ bản về số cán bộ hiện có tính đến cuối năm 1965, số cán bộ các loại cần có tính đến cuối năm 1967, số cán bộ các loại phải cung cấp cho tỉnh và trung ương trong hai năm (dự tính), số cán bộ các loại cần đào tạo trong hai năm và số cán bộ các loại cần xin cấp trên bổ sung.

Sau bước chuẩn bị, chúng tôi họp với các cấp, các ngành để phổ biến chủ trương của Tỉnh uỷ về việc lập quy hoạch cán bộ của tỉnh và bàn cách thực hiện. Các ngành, các cấp căn cứ vào mục đích, phương hướng,

nội dung của việc xây dựng quy hoạch cán bộ và các biểu mẫu trên đây để xây dựng quy hoạch các bộ của ngành và địa phương mình.

Trong khi tiến hành, chúng tôi cử cán bộ đi sâu xuống các nơi, các đơn vị để nghiên cứu giúp đỡ. Sau khi các ngành, các cấp làm xong, chúng tôi trực tiếp nghe báo cáo cụ thể của từng nơi. Khi nghe báo cáo, chúng tôi đi sâu về tìm hiểu tình hình và chỗ mạnh, chỗ yếu của đội ngũ cán bộ và của từng loại cán bộ hiện có, về nhiệm vụ và kế hoạch phát triển kinh tế hai năm của ngành và địa phương, từ đó xem xét quy mô phát triển và mở rộng về mặt tổ chức như cần thêm các loại cán bộ gì, trình độ ra sao xem xét việc xây dựng quy hoạch cán bộ đã sát với yêu cầu của nhiệm vụ chưa, các số liệu thống kê đã ăn khớp với nhau chưa...

Sau đó, chúng tôi thống kê tổng hợp theo từng khối công nghiệp, nông nghiệp, văn hoá giáo dục, nội chính, dân đảng và cấp huyện. Việc đó giúp chúng tôi có cơ sở để nhận xét, đánh giá chỗ mạnh, chỗ yếu của đội ngũ cán bộ từng khối. Đồng thời chúng tôi tính toán giữa yêu cầu và khả năng thực tế trong tỉnh để chính thức xây dựng quy hoạch cán bộ của toàn tỉnh. Sau khi nghiên cứu kỹ, chúng tôi tổng hợp và điều chỉnh các chỉ tiêu mà các ngành các cấp đã xây dựng cho phù hợp với tình hình chung. Nhờ đó, chúng tôi đã giảm được 20% trong chỉ tiêu về số cán bộ xin cấp trên bổ sung, tăng thêm 15% trong chỉ tiêu về điều động bổ sung cho cấp trên. Trong các loại chỉ tiêu, chỉ tiêu về đào tạo tăng 50% so với năm 1965, trong đó có loại tăng 20%, có loại tăng gần 100%, như cán bộ trung cấp thuỷ lợi, sơ cấp kỹ thuật nông nghiệp, công nhân kỹ thuật,... Nhờ có phương pháp xây dựng quy hoạch từ dưới lên và chỉ đạo từ trên xuống, chúng tôi đã xây dựng được các chỉ tiêu tương đối hoàn chỉnh và cân đối. Qua hai năm thực hiện quy hoạch chúng tôi khẳng định rằng các chỉ tiêu đề ra căn bản là sát hợp và tốt. Thực tế cũng cho thấy rằng quá trình tổng hợp, điều chỉnh và tăng giảm các chỉ tiêu còn là quá trình đấu tranh, phê phán các biểu hiện của tư tưởng cục bộ, địa phương... nhằm xây dựng

được nhận thức đúng, quan điểm toàn diện, phục vụ lợi ích chung của tỉnh.

3- Cơ quan lãnh đạo các cấp, các ngành phải quán triệt tinh thần của quy hoạch, có quyết tâm cao, có trách nhiệm cụ thể trong việc thực hiện quy hoạch

Sau khi được tỉnh uỷ thông qua, chúng tôi phổ biến quy hoạch cán bộ này cho các cấp, các ngành, xác định rõ trách nhiệm và giao chỉ tiêu cụ thể cho từng cấp, từng ngành, bàn biện pháp thực hiện.

Quán triệt tinh thần chung của quy hoạch, các cấp, các ngành của Thái Bình rất coi trọng và đào tạo việc bồi dưỡng cán bộ, coi đây là vấn đề then chốt, cấp bách, vì có đào tạo, bồi dưỡng tốt, mới có cán bộ để đề bạt, sử dụng, điều động và bổ sung, đáp ứng được các yêu cầu công tác, sản xuất và chiến đấu. Về mặt này, chúng tôi đề ra phương châm: lấy việc tổ chức học tập tại chức và mở lớp ngắn ngày là chính, đồng thời coi trọng việc cử cán bộ đi học các lớp tập trung, dài hạn. Giữa đào tạo và bồi dưỡng, phải hết sức coi trọng khâu bồi dưỡng.

Thực hiện phương châm trên, chúng tôi quyết tâm đẩy mạnh phong trào học tập tại chức của cán bộ trong toàn tỉnh. Các cấp, các ngành chủ động tạo điều kiện cho anh chị em học tập chính trị, khoa học, kỹ thuật và văn hoá tại chức theo chế độ nhà nước đã quy định. Ngoài ra, còn mở lớp học hàm thụ tại chức, trong đó có lớp hàm thụ đại học công nghiệp. Các cấp, các ngành đã áp dụng nhiều hình thức bồi dưỡng rất sinh động như: kèm cặp trong công tác thực tế, mở hội nghị tọa đàm về kỹ thuật, tổ chức việc trao đổi kinh nghiệm công tác trong cán bộ mới được đề bạt, tổ chức các lớp tập huấn về năm bài kỹ thuật nông nghiệp cho cán bộ, đảng viên, đoàn viên... Chúng tôi đã mở nhiều lớp ngắn ngày (một, hai tháng) bồi dưỡng cán bộ nghiên cứu về các mặt như: tổ chức xây dựng Đảng, tuyên huấn, kiểm tra, nữ công, công đoàn... Những biện pháp trên được anh chị em cán bộ nhiệt liệt hoan nghênh. Trong hai năm 1966-1967, hàng ngàn cán bộ đã được học tập.

Sau khi tính toán và nắm được cán bộ địa phương phải đào tạo lấy, chúng tôi đã tích cực củng cố và mở rộng các trường hiện có, đồng thời mở thêm một loạt trường trung cấp về nông nghiệp, thuỷ lợi, công nghiệp, trường máy kéo, trường bổ túc công nông,... ở tỉnh và trường sơ cấp kỹ thuật nông nghiệp, trường bổ túc văn hoá,.. ở huyện. Chúng tôi kiên quyết rút một số cán bộ giỏi trong số cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ đại học và trung học làm cán bộ giảng dạy ở các trường của tỉnh và huyện. Đồng thời, trích quỹ địa phương để giải quyết kinh phí cho các trường, lớp,...

Mặt khác, chúng tôi rất tích cực cử cán bộ và học sinh đi học các trường, lớp tập trung của trung ương. Chúng tôi đã chỉ đạo chặt chẽ việc lựa chọn học sinh vào học ở các trường của địa phương và trung ương, nhằm bảo đảm số lượng và chất lượng cho việc đào tạo ở các trường đó. Chúng tôi rất chú trọng lựa chọn những cán bộ tốt được rèn luyện trong công tác. Có thành tích, là chiến sĩ thi đua cho đi học. Đồng thời, tích cực bồi dưỡng văn hoá cho những công nhân trực tiếp sản xuất và nhân viên ở cơ quan để đào tạo họ thành những cán bộ có trình độ trung học và đại học về khoa học, kỹ thuật. Thực hiện phương hướng trên, có ngành như Ty giao thông đã tích cực bồi dưỡng văn hoá cho công nhân. Hiện nay, toàn ty đã có trên 100 công nhân đang học văn hoá để đi học kỹ thuật trung cấp và hầu hết cán bộ trung cấp trong ngành đều học hàm thụ đại học.

Để đảm bảo thực hiện tốt quy hoạch cán bộ nói trên, tỉnh uỷ đã giao trách nhiệm cụ thể cho các ban của đảng. Ban tổ chức giúp cấp uỷ hướng dẫn, đôn đốc việc thực hiện quy hoạch, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo chủ chốt cho các cấp, các ngành xét duyệt thành phần, đối tượng cán bộ đi học các lớp... Ban tuyên giáo nghiên cứu và hướng dẫn nội dung giảng dạy ở các trường... Các ban nông nghiệp, công nghiệp và tài mậu thực hiện quy hoạch thuộc phạm vi khối mình và đôn đốc giúp đỡ các ngành trong khối thực hiện quy hoạch đó. Đảng đoàn

chính quyền chỉ đạo thực hiện quy hoạch thuộc phạm vi chính quyền và giải quyết kinh phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, v.v...

4-Đi đôi với việc bồi dưỡng cốt cán lãnh đạo hiện có, cần nắm chắc nguồn cán bộ có triển vọng để đào tạo và xây dựng đội ngũ cán bộ cốt cán, lãnh đạo ngày càng vững mạnh.

Trong đội ngũ cán bộ, cốt cán lãnh đạo là bộ phận quan trọng nhất. Muốn xây dựng đội ngũ cốt cán lãnh đạo được tốt, đáp ứng được yêu cầu ngày càng tăng của cách mạng, vấn đề cơ bản trong việc đào tạo, bồi dưỡng là phải nắm được nguồn cán bộ có triển vọng. Khi bàn về vấn đề này, có ý kiến cho rằng đã có cán bộ kế cận, không cần nhận xét cán bộ có triển vọng nữa. Nhưng chúng tôi thấy rằng số cán bộ có triển vọng có phạm vi rộng hơn, trong đó có cả cán bộ kế cận. Xác định được số cán bộ có triển vọng và tích cực bồi dưỡng họ sẽ tạo điều kiện cho việc lựa chọn đúng và bồi dưỡng có kết quả những cán bộ kế cận. Cán bộ kế cận có thể được bồi dưỡng và xét đề bạt ngay, song muốn đề bạt có triển vọng cần phải đào tạo, bồi dưỡng lâu dài hơn.

Việc nhận xét cán bộ có triển vọng là do tập thể cơ quan lãnh đạo các cấp, các ngành làm trong phạm vi ngành và địa phương mình. Trong thực tế, chúng tôi thấy việc nhận xét cán bộ có triển vọng không phải làm một lần là xong mà phải làm nhiều lần trong từng thời gian nhất định, vì trong quá trình phấn đấu của cán bộ, có đồng chí từ bình thường trở thành cán bộ có triển vọng, và ngược lại, có đồng chí không vươn lên kịp với yêu cầu của cách mạng. Nếu không thường xuyên nhận xét để xác định cho rõ thì sẽ ảnh hưởng không tốt đến việc thực hiện đường lối, phương hướng trong công tác cán bộ của đảng.

Nhờ làm tốt việc này, các cấp, các ngành trong tỉnh cũng như ban tổ chức tỉnh uỷ chúng tôi đã thường xuyên nắm chắc được số cán bộ có triển vọng để có phương hướng đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, đồng thời đội ngũ cán bộ có triển vọng ngày càng được mở rộng thêm.

Nhờ có sự chỉ đạo chặt chẽ của tỉnh uỷ, sự quyết tâm của các cấp, các ngành trong tỉnh và sự nỗ lực phấn đấu của đông đảo cán bộ, sau hai năm thực hiện quy hoạch đào tạo cán bộ, chúng tôi đã đạt được một số kết quả bước đầu: đội ngũ cán bộ nói chung, nhất là đội ngũ cán bộ ở cơ sở xã và hợp tác xã đã được phát triển nhanh về số lượng và tăng cường về chất lượng, trình độ chính trị, văn hoá, chuyên môn và kỹ thuật của cán bộ được nâng lên một bước, góp phần thực hiện thắng lợi kế hoạch phát triển kinh tế hai năm, đạt mục tiêu trên 5 tấn thóc một hecta. Số cán bộ do chúng tôi đào tạo không những đã đáp ứng được yêu cầu mới của địa phương, mà còn đáp ứng được kế hoạch cung cấp cán bộ cho trung ương.

Tuy nhiên, trong quá trình xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ, chúng tôi còn nhiều lúng túng và thiếu sót. Do nắm tình hình và yêu cầu phát triển của địa phương chưa được toàn diện, nên chưa đáp ứng được yêu cầu cán bộ cho một số ngành như cá, muối, kiến trúc... Việc đào tạo cán bộ phục vụ xây dựng công nghiệp địa phương và cán bộ quản lý kinh tế còn yếu. Hoặc còn đề ra những chỉ tiêu quá cao, không thực hiện được như yêu cầu trong số cán bộ lãnh đạo của ty, ngành phải có từ một đến hai đồng chí có trình độ đại học. Trong chỉ đạo thực hiện, việc kiểm tra đôn đốc chưa được thường xuyên nên kết quả còn bị hạn chế. Chúng tôi đang ra sức khắc phục thiếu sót đó để xây dựng và phấn đấu thực hiện quy hoạch cán bộ ba năm tới được tốt hơn.