

Mấy kinh nghiệm đào tạo đội ngũ cán bộ cơ sở của Huyện ủy Tiên Hưng

Đỗ Quang Thiệp

Bí thư huyện ủy Tiên Hưng (Thái Bình)

Đào tạo và bồi dưỡng cán bộ cơ sở là một công tác được Huyện ủy chúng tôi thường xuyên coi trọng. Nhờ vậy đội ngũ cán bộ từ cơ sở đến huyện luôn luôn được bổ sung và phát triển. Trong ba năm qua (1965-1967), huyện chúng tôi đã cung cấp cho tỉnh 18 huyện ủy viên và 5 đồng chí có trình độ tương đương huyện ủy viên, hàng chục cán bộ khác cho các ngành ở tỉnh, các công trường, nông trường... Ngoài ra, còn bổ sung hàng nghìn cán bộ, đảng viên và đoàn viên thanh niên ưu tú cho quân đội thường trực. Song cán bộ, đảng viên của chúng tôi từ cơ sở đến huyện ngày càng trưởng thành, gánh vác được những nhiệm vụ ngày càng nặng nề trong tình hình mới.

Qua thực tế công tác của mình, chúng tôi đã bước đầu rút ra một số kinh nghiệm về mặt này.

Thứ nhất, quá trình thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở là quá trình đấu tranh tư tưởng gay gắt nhằm giải quyết những nhận thức lệch lạc từ huyện xuống cơ sở, từ cấp ủy đến đảng viên.

Qua ba năm thực hiện kế hoạch đào tạo cán bộ cơ sở của Huyện ủy, chúng tôi nhất trí nhận định rằng cấp xã là cấp trực tiếp tổ chức và lãnh đạo quần chúng nông dân thực hiện mọi chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước ở nông thôn. Nó có trách nhiệm thống nhất lãnh đạo và chỉ đạo toàn diện các mặt kinh tế, chính trị, quốc phòng, văn hóa, xã hội trong toàn xã. Cấp xã có tầm quan trọng như vậy, nên vị trí và vai trò của đội ngũ cán bộ cơ sở ở xã lại càng quan trọng. Nếu không có một đội ngũ cán bộ cơ sở vững mạnh, thì không thể nào biến đường lối,

chính sách, chỉ thị, nghị quyết của Đảng thành hành động thực tế của quần chúng được.

Cán bộ cơ sở là người tiếp thụ chỉ thị, nghị quyết của Đảng và vận dụng nó vào trong địa phương mình; đồng thời, cũng là người phản ánh trực tiếp và đầy đủ ý kiến và nguyện vọng của quần chúng lên trên. Đội ngũ cán bộ cơ sở mạnh hay yếu, không những có ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển của phong trào quần chúng ở địa phương, mà còn ảnh hưởng đến nguồn dự trữ nhân tài để bổ sung cán bộ cho cấp trên và cho các yêu cầu khác. Do đó, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cơ sở là một vấn đề cấp bách và thường xuyên của toàn đảng bộ.

Chung quanh vấn đề này, trước đây trong đảng bộ chúng tôi cũng có một số biểu hiện lệch lạc. Một số đồng chí có tư tưởng "ăn xổi ở thì", chỉ cốt được việc trước mắt, mà không lo đến việc đào tạo cán bộ một cách toàn diện và lâu dài, hễ thiếu cán bộ là hỏi tổ chức, hoặc coi việc đào tạo cán bộ chỉ là công việc của cấp ủy. Một số đồng chí còn thành kiến với lớp trẻ, nhất là đối với chị em phụ nữ, cho là họ ít thành tích, không ưa tác phong của họ, không chịu giao việc cho họ. Một số đồng chí trẻ khi được đề bạt, cất nhắc, còn rụt rè, chưa tin vào khả năng của mình, nhất là những đồng chí nữ có con nhỏ. Trong hàng ngũ cán bộ còn có hiện tượng kèn cựa địa vị, muốn "kéo áo" người khác lại khi họ được đề bạt. ở bộ phận làm công tác cán bộ, có lúc còn coi thường những đồng chí già, cứ thấy trẻ là đề bạt, không xem xét kỹ tiêu chuẩn đức, tài, hoặc đối với cán bộ phạm khuyết điểm, thường có xu hướng thấy thế mà không nhiệt tình giúp đỡ họ, hoặc cảm tình nể nang trong việc đề bạt... Chính đó là những cản trở trong công tác đào tạo cán bộ.

Trong đảng bộ chúng tôi, từ Huyện ủy đến các đảng ủy, chi ủy, từ cấp ủy đến đảng viên, đã diễn ra cuộc đấu tranh lâu dài và gian khổ để khắc phục những biểu hiện lệch lạc đó. Ngay từ cuối năm 1964, sau khi có kế hoạch đào tạo cán bộ của Tỉnh ủy Thái bình. Huyện ủy đã họp chuyên đề bàn công tác cán bộ trong huyện và sau đó, đã họp hội

ng nghị với bí thư các đảng ủy xã và bí thư chi bộ cơ quan quanh huyện để bàn kế hoạch cụ thể. Giữa năm 1965, thi hành chỉ thị 99 của Ban bí thư Trung ương Đảng về phong trào "ba đảm đang", chúng tôi đã mở hội nghị sơ kết công tác cán bộ nói chung và bàn về công tác cán bộ nữ. Đến cuối năm 1966, tại Đại hội đảng bộ huyện, chúng tôi lại đưa ra bàn vấn đề phương hướng và nhiệm vụ công tác cán bộ của huyện trong tình hình mới, định kế hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ lâu dài và toàn diện. Cuối năm 1967, chúng tôi lại bàn những biện pháp thực hiện nghị quyết của Ban bí thư Trung ương Đảng về công tác cán bộ nữ. Sau huyện, các đảng ủy xã và cơ quan huyện cũng mở những cuộc hội nghị tương tự để bàn những biện pháp thực hiện nghị quyết của Huyện ủy.

Trong quá trình thực hiện các nghị quyết về mặt này, chúng tôi đã đấu tranh với nhau, giúp nhau dần dần xây dựng được một nhận thức đúng đắn về công tác cán bộ. Đồng thời, thấy rõ nhiệm vụ trước mắt là phải hết sức coi trọng việc đào tạo đội ngũ cán bộ tuyệt đối trung thành với Đảng, có nhiệt tình cách mạng cao, có trình độ quản lý kinh tế và hiểu biết khoa học kỹ thuật, đặc biệt chú trọng lớp cán bộ trẻ và cán bộ nữ. Đó là sự đòi hỏi của nhiệm vụ chính trị trước mắt của Đảng, đồng thời là sự đòi hỏi của sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nông thôn. Trên cơ sở đó, chúng tôi vừa học vừa làm, dần dần nhận thức được đúng đắn về phương hướng đào tạo, tiêu chuẩn cán bộ và các mối quan hệ trong công tác cán bộ như quan hệ giữa già và trẻ, giữa cũ và mới, giữa nam và nữ, giữa sản xuất và chiến đấu, giữa tăng cường cơ sở và điều đi nơi khác, giữa bồi dưỡng và đề bạt, giữa trước mắt và lâu dài. v.v...

Do đó việc đào tạo bồi dưỡng cán bộ trở thành công việc của toàn đảng bộ. Từ Huyện ủy đến cơ sở, đến các ngành các giới ở huyện, đã có sự chuyển biến mạnh mẽ. Đồng chí bí thư đảng ủy xã Phong Châu luôn suy nghĩ làm sao có được cán bộ lãnh đạo phong trào thay mình. Đảng bộ và nhất là đảng ủy các xã Nguyên Xá, Trọng Quan, Đông Phú, Chi

Lãng, Tây Đô, Hồng Việt, Phú Châu... luôn luôn quan tâm đến vấn đề này. Nhìn chung, các đảng bộ và chỉ bộ đều có kế hoạch và biện pháp tích cực để đào tạo những lực lượng mới bổ sung vào đội ngũ cán bộ của toàn huyện.

Thứ hai, việc bồi dưỡng đào tạo đội ngũ cán bộ cơ sở phải gắn chặt với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương với việc xây dựng chi bộ, đảng bộ cơ sở "bốn tốt"

Căn cứ vào phương hướng phát triển nông nghiệp của Đảng, vào nghị quyết của Tỉnh ủy căn cứ vào tình hình đặc điểm của địa phương, Đảng bộ huyện Tiên Hưng chúng tôi phải thực hiện tốt nhiệm vụ sản xuất, chiến đấu và tổ chức đời sống của quần chúng nhân dân; phải tập trung sức đẩy mạnh vấn đề thâm canh tăng năng suất, mở rộng diện tích, phát triển mạnh hoa màu và đẩy mạnh vấn đề tăng nuôi gia súc để tăng nhanh sức kéo và phát triển gia cầm, làm cho nền nông nghiệp trong huyện phát triển toàn diện, mạnh mẽ và vững chắc, xứng đáng với vị trí là cơ sở của sự phát triển công nghiệp, nâng cao mức sống của nhân dân, đẩy mạnh các mặt công tác xã hội, văn hóa giáo dục trong huyện.

Trước mắt, việc xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở cũng phải nhằm đảm bảo thực hiện nhiệm vụ đó. Mặt khác, chúng tôi còn suy nghĩ làm thế nào để có một lớp cán bộ mới có đủ sức, tài phục vụ công cuộc xây dựng nông thôn sau này. Họ phải vững vàng về chính trị, tư tưởng, giỏi về khoa học kỹ thuật và quản lý kinh tế, có trình độ hiểu biết chung để thúc đẩy ba cuộc cách mạng ở nông thôn một cách toàn diện và mạnh mẽ. Ngay từ bây giờ, chúng tôi đã phải tính đến phương hướng sản xuất, xây dựng ở từng vùng, từng xã để lo xây dựng được tốt một đội ngũ cán bộ cơ sở mới đó. Ví dụ, ở những nơi là trọng điểm lúa, có khả năng phát triển mạnh về chăn nuôi thì chúng tôi đã chú ý đào tạo, bồi dưỡng những cán bộ lãnh đạo giỏi về mặt ấy. Chúng tôi đã hướng dẫn cho các ngành có kế hoạch bồi dưỡng hoặc cho cán bộ ở những nơi đó

đi học. Công tác đào tạo cán bộ cơ sở phải được gắn chặt với mục tiêu phấn đấu của từng đảng bộ và chung cho cả huyện.

Chúng tôi cho rằng gắn việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ cơ sở với nhiệm vụ chính trị còn có nghĩa là thông qua việc thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước ở địa phương mà rèn luyện, kèm cặp, đề bạt và sử dụng cho thích hợp; tạo điều kiện cho cán bộ tiến bộ về các mặt một cách vững vàng, có kế hoạch, từng bước đưa cán bộ vào làm những công tác từ nhỏ đến to, từ thấp đến cao một cách chủ động và vững chắc.

Xuất phát từ nhận thức trên, chúng tôi đã mạnh dạn và có những biện pháp tích cực đưa cán bộ vào rèn luyện trong thực tiễn ở địa phương. Sản xuất và chiến đấu bây giờ cũng không phải là nói chung chung nữa. Các đảng bộ cơ sở phải phấn đấu đạt mục tiêu: 6 tấn thóc, 2,5 con lợn một héc-ta và một lao động đảm nhiệm một héc-ta gieo trồng; đồng thời, không ngừng thúc đẩy ba cuộc cách mạng trên các mặt về quan hệ sản xuất, kỹ thuật và văn hóa tư tưởng, mà cách mạng kỹ thuật là khâu then chốt. Vì có đưa mạnh khoa học kỹ thuật vào các khâu trong quá trình sản xuất thì mới có thể đạt được mục tiêu trên. Chính qua cuộc phấn đấu gian khổ đó chúng tôi mới thấy được chỗ mạnh, chỗ yếu, thấy được ưu điểm, khuyết điểm của cán bộ, đảng viên. Chính đây là nơi rèn luyện họ tốt nhất. Qua những hoạt động thực tiễn đó nhiều cán bộ, đảng viên ưu tú đã xuất hiện. Họ từ thực tiễn, từ trong quần chúng ra nên được quần chúng tín nhiệm và có thể lãnh đạo được phong trào quần chúng.

Có đồng chí chỉ là cán bộ bình thường, nhưng qua quá trình tham gia nhiều đợt cải tiến quản lý hợp tác xã, Huyện ủy kịp thời bồi dưỡng, nên chỉ hai năm sau đã trở thành ủy viên Ban thường vụ huyện ủy. Hoặc có xã như Đông Phú, trong ba năm qua chúng tôi điều đi số cán bộ lãnh đạo bằng cả một ban chấp hành đảng bộ xã và nhiều đảng viên ưu tú khác, nhưng khả năng về cán bộ ở đây vẫn dồi dào, phong trào

quần chúng tiến lên mạnh mẽ. Điều đó chứng tỏ rằng những cán bộ được đào tạo và rèn luyện trong thực tế là những đồng chí tỏ ra vững vàng, có trình độ và năng lực lãnh đạo phong trào. Đây cũng là nguồn bổ sung vô tận cho đội ngũ cán bộ chung của toàn Đảng.

Chúng tôi đã gắn việc đào tạo cán bộ với công tác xây dựng đảng, cụ thể là với cuộc vận động xây dựng chi bộ, đảng bộ cơ sở "bốn tốt". Bốn yêu cầu của cuộc vận động trên là sự thể hiện tập trung những nhiệm vụ của đảng bộ, của cán bộ, đảng viên được quần chúng. Việc kiểm điểm cán bộ, đảng viên theo bốn yêu cầu và theo chế độ phân công "ba định" ở các chi bộ, tổ đảng là biện pháp quản lý và giáo dục họ một cách thiết thực và cụ thể nhất. Sinh hoạt chi bộ đã giúp các đồng chí khắc phục những khó khăn và biểu hiện lệch lạc trong công tác và tư tưởng. Nhờ thực hiện tốt cuộc vận động xây dựng chi bộ, đảng bộ cơ sở "bốn tốt", các đảng bộ trung bình và kém trước đây như Phú Châu, Mê Linh, Chi Lăng, Đô Lương, Hồng Việt,... đã dần dần trở thành khá và "bốn tốt". Trong quá trình tiến lên đó, cán bộ đảng viên ở đây đã vươn lên với phong trào, không ngừng rèn luyện mình về giác ngộ chính trị đạo đức cách mạng, trình độ lãnh đạo và tác phong công tác phát huy được vai trò lãnh đạo và tiên phong của mình. Từ những tập thể đảng bộ, chi bộ "bốn tốt" đó, một lớp cán bộ mới có nhiều triển vọng đã được hình thành.

Thứ ba, có kế hoạch cụ thể và toàn diện, có biện pháp tích cực và chủ động

Do tích cực đưa cán bộ, đảng viên vào rèn luyện trong việc thực hiện đường lối, chính sách của Đảng ở cơ sở, thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương, chúng tôi đã thấy rõ được chỗ mạnh, chỗ yếu của đội ngũ cán bộ trong toàn huyện. Từ năm 1965, qua việc phấn đấu thực hiện mục tiêu 5 tấn thóc một héc ta, chúng tôi thấy mặt yếu của cán bộ, đảng viên trong huyện là thiếu những hiểu biết cơ bản về kỹ thuật sản xuất, về thâm canh, tư tưởng bảo thủ còn nặng, tiếp thụ cái mới còn

chậm, trình độ quản lý kinh tế tập thể còn non. Một số đồng chí chưa gương mẫu về mặt đạo đức và tác phong sinh hoạt... Trong thời kỳ này việc bồi dưỡng, đào tạo cán bộ của chúng tôi tập trung vào ba nội dung chủ yếu như: nâng cao hiểu biết khoa học kỹ thuật, nâng cao trình độ quản lý hợp tác xã và công tác xây dựng đảng. Ngoài ra, chúng tôi đã cải tiến việc phổ biến chính sách của Đảng và Nhà nước cho cán bộ xã, như tập huấn ngắn ngày; phân công các đồng chí huyện ủy viên xuống phổ biến hoặc xem xét việc phổ biến cho cán bộ cơ sở không được lên huyện nghe.

Tất cả các lớp, các hội nghị sơ kết, tổng kết chuyên đề đều phải thể hiện cho được những nội dung trên đây. Chúng tôi thấy cách bồi dưỡng cán bộ có trọng tâm, trọng điểm cho từng thời gian là phương pháp tốt nhất để nâng dần trình độ các mặt của cán bộ, giúp họ có thể đảm đương được nhiệm vụ trước mắt và có cơ sở vươn lên làm nhiệm vụ một cách lâu dài.

Tuy vậy, về phía lãnh đạo cũng phải biết nhìn xa trông rộng có kế hoạch một cách lâu dài và toàn diện, có như vậy mới bảo đảm cho phong trào phát triển một cách đồng đều và liên tục. Qua nghiên cứu tình hình một số xã kém, chúng tôi thấy một trong những nguyên nhân quan trọng là chưa nhìn được toàn diện và lâu dài trong việc đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ ở xã. Có xã, vì chưa đào tạo kịp lực lượng cán bộ bổ sung, nên khi cấp trên điều một số đồng chí lãnh đạo chủ chốt đi thì phong trào ở đó bị ảnh hưởng ngay. Hoặc có xã, do chưa đào tạo đủ được cán bộ cho các ngành, các giới, nên ở xã làm được mặt này thì mặt kia lại yếu, củng cố được tổ chức này thì tổ chức kia lại yếu, phong trào phát triển không được đồng đều. Đây là một trong những nguyên nhân làm cho phong trào trong huyện còn bị "lỗi". Do đó, một trong những cách "chống lỗi" tốt nhất là phải đào tạo được một đội ngũ cán bộ tương đối hoàn chỉnh,

có trình độ và khả năng lãnh đạo tương đối đồng đều và toàn diện, phục vụ được nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

Điều này được thể hiện rõ trong việc giao chỉ tiêu đào tạo cụ thể cho từng xã, cho từng ngành của huyện. Chúng tôi đã có kế hoạch cho mỗi xã mỗi năm phải đào tạo bằng được một số lượng nhất định cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý kinh tế và cán bộ kỹ thuật nông nghiệp... Về mặt cán bộ lãnh đạo chúng tôi định rõ số lượng chi ủy viên, đảng ủy viên; về mặt cán bộ quản lý, cũng định rõ số lượng cán bộ ban chỉ huy đội, cán bộ ban quản trị hợp tác xã, đối với cán bộ khoa học kỹ thuật cũng làm như vậy. Trên cơ sở kế hoạch chung của toàn huyện, các ngành có liên quan định ra những biện pháp tích cực để thực hiện. Hàng năm, ba tháng một lần, Huyện ủy chúng tôi kiểm tra lại việc thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các đảng ủy và của các ngành để kịp thời uốn nắn những lệch lạc.

Về phần mình, Huyện ủy chúng tôi đã có một số biện pháp chủ động và tích cực.

Trong ba năm qua, chúng tôi đã dần dần từng bước nắm chắc được đội ngũ cán bộ chủ chốt từ hợp tác xã trở lên. Đây là một khâu quan trọng để có một quy hoạch đào tạo cán bộ tương đối hoàn chỉnh.

Để rèn luyện cán bộ một cách thiết thực, chúng tôi chủ trương tăng số lượng cấp ủy ở tổ chức cơ sở và tăng thêm chức phó ở các cấp, các ngành. Bên cạnh số cán bộ cũ, chúng tôi mạnh dạn đưa một số cán bộ trẻ và cán bộ nữ xuất thân từ thành phần cơ bản và tương đối đủ tiêu chuẩn về đức, tài vào cấp ủy và giữ chức phó ở các bộ phận. Nhờ cách này, các đồng chí đã kèm cặp nhau tương đối tốt. Chỉ tính ở 25 xã, ngoài số cán bộ đương chức, hiện nay chúng tôi có tới 25 đồng chí có trình độ làm được bí thư đảng ủy xã, 30 đồng chí có trình độ làm được chủ tịch xã và 30 đồng chí làm được chủ nhiệm hợp tác xã. Ngoài ra, có tới 20 đồng chí có thể đề bạt vào Huyện ủy.

Chúng tôi rất coi trọng việc đưa những lực lượng mới vào đội ngũ cán bộ cơ sở, nhất là đưa vào những cương vị lãnh đạo. Song chúng tôi hết sức tìm mọi cách ổn định những cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở cơ sở. Nếu huyện cứ thay đổi, điều động lung tung, vá vúi, sẽ làm trở ngại cho việc lãnh đạo ở cơ sở.

Đó là kết quả của việc đưa dần từ thấp lên cao, là cách tập dượt và rèn luyện tốt nhất đối với cán bộ. Trong thực tế, có lúc do chưa quán triệt nguyên tắc đưa dần từ dưới lên, có đồng chí đề bạt lên rồi lại phải thay đổi. Ví dụ, chúng tôi đã đưa một đồng chí 20 tuổi từ cán bộ ban chỉ huy đội lên làm chủ nhiệm hợp tác xã, khả năng lãnh đạo còn non, bồi dưỡng lại kém, nên đồng chí đó không gánh nổi trách nhiệm nặng nề của mình.

Chúng tôi rất chú trọng việc sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm trong từng việc, từng đợt công tác, từng cuộc vận động lớn để nâng cao trình độ và cách làm ăn cho cán bộ. ở đâu làm giỏi thì tổ chức hội nghị sơ kết, tổng kết tại nơi đó, nhằm một mặt động viên nơi làm tốt, mặt khác giúp cán bộ các nơi có thể đi sâu xem xét tại chỗ, tìm hiểu kinh nghiệm được cụ thể.

Song chúng tôi cũng không coi nhẹ việc học tập trung, học tại lớp. Huyện ủy chúng tôi đã chỉ đạo chặt chẽ các đợt học tập chính huấn, các đợt học tập chỉ thị, nghị quyết của Trung ương. Ví dụ, trong đảng bộ chúng tôi, từ cấp ủy đến đảng viên, đã tập trung tới 20 ngày để học dứt điểm báo cáo của đồng chí Lê Đức Thọ về xây dựng chí bộ, đảng bộ cơ sở "bốn tốt". Qua học tập trình độ giác ngộ chính trị, quan điểm, lập trường, tư tưởng của cán bộ đảng viên được nâng lên rõ rệt. Chúng tôi cũng kiên quyết sắp xếp cho cán bộ đi học các trường, lớp do cấp trên hoặc huyện mở. Vì qua việc trau dồi, những hiểu biết về nhiệm vụ chính trị, đường lối chính sách của Đảng, về quản lý kinh tế, vận dụng khoa học kỹ thuật vào sản xuất, về xây dựng Đảng, v.v... Các đồng chí đó có dịp trao đổi và tổng kết những kinh nghiệm công tác

của bản thân mình và của tập thể. Chúng tôi thường xuyên mở lớp tập huấn từng khâu kỹ thuật cho hầu hết các đồng chí trong Huyện ủy, thủ trưởng các ngành, bí thư, chủ nhiệm và đội trưởng sản xuất ở xã. Cho đến nay, đã có 15 đồng chí đi học các lớp chính trị do Trung ương mở, 130 đồng chí huyện ủy viên, trưởng ngành huyện, bí thư và chủ tịch xã đi học các lớp chính trị do tỉnh mở; 530 đồng chí đi học lớp bồi dưỡng chi ủy viên; 770 đồng chí đi học các lớp bồi dưỡng đảng viên mới, 404 chủ nhiệm và phó chủ nhiệm đi học các lớp kỹ thuật do tỉnh mở; 1.129 đồng chí đi học lớp đội trưởng do huyện mở trong 6 tháng...

Để có nguồn bổ sung vững chắc, phong phú và lâu dài, chúng tôi chủ trương tích cực tiến hành công tác phát triển đảng trong toàn đảng bộ. Phát triển đảng và đào tạo cán bộ là hai mặt có quan hệ khăng khít với nhau. Trong thực tiễn sản xuất, số quân chúng tích cực, nhất là những nam nữ thanh niên ưu tú xuất hiện ngày càng nhiều. Từ Huyện ủy đến các đảng ủy, chi ủy, chúng tôi đã đi sâu chỉ đạo cụ thể và trực tiếp công tác phát triển đảng ở cơ sở. Nơi nào làm tốt công tác phát triển đảng thì ở đó có nguồn cán bộ dồi dào. Các xã Đông Phú, Phú Châu, Chi Lăng do làm tốt công tác phát triển đảng vào thanh niên, nên đã bồi dưỡng, đào tạo được nhiều cán bộ trẻ và cán bộ nữ.

Nhờ có sự chuyển biến nhận thức, xác định phương hướng đúng đắn và có những biện pháp tích cực, đội ngũ cán bộ cơ sở huyện chúng tôi đã trưởng thành mau chóng, chất lượng đào tạo được nâng cao. Trong đội ngũ cán bộ ở xã, lực lượng trẻ và nữ đã tăng mạnh. Ví dụ tỷ lệ trẻ từ 18 đến 30 tuổi trong đảng ủy xã từ 17,4% năm 1964 tăng lên 36,2% năm 1966, trong chi ủy từ 27% 1 năm 1964 tăng lên 36,6% năm 1967; nữ đảng ủy viên từ 19 đồng chí năm 1964 tăng lên 80 đồng chí năm 1966, nữ chi ủy viên từ 5 đồng chí năm 1964 tăng lên 88 đồng chí năm 1967. Các đồng chí cán bộ cơ sở trưởng thành nhanh chóng, nên trong cơ cấu của Huyện ủy cũng có những thay đổi rõ rệt. Cán bộ trẻ từ 18 đến 30 tuổi đã tăng từ chỗ không có lên 25% năm 1967, nữ huyện

ủy viên từ một đồng chí năm 1964 tăng lên 4 đồng chí năm 1967. Đội ngũ cán bộ cơ sở có chất lượng cao, nên khi đưa vào Huyện ủy, các đồng chí đó phát huy tác dụng rất tốt, tăng cường được sức chiến đấu của Huyện ủy thêm một bước. Ngoài ra, cơ cấu đội ngũ cán bộ ở các ngành khác cũng có những thay đổi quan trọng về số lượng và chất lượng.

Được như vậy, chính là nhờ đảng bộ chúng tôi đã quán triệt đường lối công tác cán bộ của Trung ương, toàn đảng bộ mà tiêu biểu nhất là các cấp ủy đã thật sự tham gia việc bồi dưỡng, đào tạo cán bộ cơ sở một cách bền bỉ, tích cực và chủ động. Chúng tôi còn phải cố gắng hơn nữa, nhất là phải suy nghĩ nhiều đến việc xây dựng một đội ngũ cán bộ cơ sở phục vụ công cuộc phát triển kinh tế và văn hóa sau này.