

Chúng tôi đã làm được gì để tăng cường thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ của thành phố cảng

Trần Kiên

Bí thư thành uỷ Hải Phòng

Hải Phòng là một thành phố công nghiệp và là một hải cảng lớn nhất miền Bắc, sớm có đội ngũ công nhân tập trung, có truyền thống đấu tranh cách mạng. Nhưng, cán bộ hoạt động ở Hải Phòng xuất thân từ thành phần công nhân không nhiều (có trên 8% trong đội ngũ cán bộ nói chung và 10,8% trong số cán bộ lãnh đạo). Sau khi Hải Phòng và Kiến An hợp nhất, tỷ lệ trên lại giảm xuống.

Đội ngũ cán bộ của Hải Phòng được rèn luyện, giáo dục qua cuộc kháng chiến chống Pháp, một số đồng chí đã hoạt động từ trước Cách mạng tháng Tám, nói chung rất nhiệt tình công tác, trung thành, tận tụy với cách mạng, có trình độ chính trị. Song, có nhược điểm là trình độ văn hoá, trình độ khoa học kỹ thuật, nghiệp vụ và quản lý kinh tế nói chung còn thấp kém. Mặt khác do không xuất thân từ thành phần công nhân, ít hoạt động ở thành phố, sự hiểu biết của anh chị em về công nghiệp và người công nhân còn bị hạn chế nhiều.

Để khắc phục tình trạng trên đây và phát huy những mặt tốt của cán bộ, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, trước hết là thực hiện kế hoạch năm năm đầu của Thành phố, năm 1960, Thành uỷ chúng tôi đã kiểm điểm và có nghị quyết số 46 nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ đông về số lượng và mạnh về chất lượng, trong đó nhấn mạnh việc thực hiện đúng đường lối công tác cán bộ của Đảng theo tinh thần của Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ ba của Đảng và chú trọng lấy việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ một cách thường xuyên, lâu dài và tích cực làm biện pháp nội dung cơ bản; từ đó mà tăng thêm tỷ lệ

thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ. Từng ngành, từng cấp cần có kế hoạch thật cụ thể, tổ chức việc học tập nghiệp vụ, chuyên môn, kỹ thuật cho cán bộ, đảng viên bằng mọi cách: kèm cặp, học tập tại chức, mở trường, lớp học tập cho công nhân, v.v...

Nghị quyết 46 còn đề ra một cách cụ thể : Tất cả các xí nghiệp, công trường (kể cả xí nghiệp công tư hợp doanh, cửa hàng mậu dịch) mỗi tuần để ra một buổi tính vào giờ hành chính, sản xuất, để học tập kỹ thuật, chuyên môn. Các cán bộ để ra mỗi tuần ít nhất một buổi xuống tham gia lao động sản xuất trực tiếp với công nhân.

Năm 1962, Ban thường vụ Thành uỷ chúng tôi đã kiểm điểm việc thực hiện nghị quyết 46 và ra nghị quyết số 43, nêu rõ nhiệm vụ và yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và công nhân, trong đó vạch rõ phải chú trọng đào tạo thật nhiều cán bộ quản lý và cán bộ kỹ thuật, đồng thời ra sức đào tạo thật nhiều công nhân lành nghề nhất là công nhân cơ khí và luyện kim. Trong nghị quyết còn nêu: những cán bộ được đào tạo này phải hướng nhiều vào công nhân trẻ trong biên chế của xí nghiệp, nếu không đủ thì tuyển vào công nhân phụ động và con em công nhân đã thôi học.

Tiếp tục quán triệt Nghị quyết của Đại hội toàn quốc lần thứ ba của Đảng, nghị quyết của Bộ chính trị tháng 6 - 1966, vận dụng vào thực tiễn của Hải Phòng, năm 1966 Thành uỷ chúng tôi đã phân tích tình hình và có nghị quyết toàn diện về công tác cán bộ để đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài, cung cấp cho nhu cầu của địa phương và một phần nhu cầu của trung ương. Trong những năm tới, Hải Phòng phải ra sức đào tạo, bồi dưỡng, để có một đội ngũ cán bộ mạnh mẽ cả về số lượng và chất lượng, vừa vững vàng về chính trị, vừa giỏi về chuyên môn và nghiệp vụ. Cần mạnh dạn đào tạo, đề bạt cán bộ xuất thân từ công nhân, nông dân, trước hết là công nhân.

Ngoài các nghị quyết trên, công tác bồi dưỡng, đào tạo, đề bạt cán bộ còn được đề cập trong nhiều nghị quyết khác như: nghị quyết về công tác cán bộ nữ, nghị quyết về công tác công đoàn, v.v...

Để quán triệt và thực hiện tốt các nghị quyết trên, Thành uỷ chúng tôi đã coi trọng chỉ đạo các cấp, các ngành, tổ chức nghiên cứu các nghị quyết đó và bản kế hoạch thi hành cụ thể.

Cơ quan lãnh đạo các cấp, các ngành đã tổ chức việc nghiên cứu các nghị quyết đó và kiểm điểm sâu sắc, có phân tích ưu điểm và phê phán nghiêm khắc những khuyết điểm, và tìm ra những nguyên nhân của những thiếu sót trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt cán bộ xuất thân từ công nhân, trên cơ sở đó định ra những biện pháp khắc phục.

Tiếp đó các cấp, các ngành đã tổ chức việc nghiên cứu nghị quyết một cách sâu rộng trong các cơ quan, xí nghiệp. Nhờ vậy lập trường giai cấp, quan điểm đúng đắn về đường lối công tác cán bộ của Đảng, tinh thần trách nhiệm của các cấp, các ngành được nâng lên một bước, sự phấn khởi và lòng tin tưởng vào chính sách cán bộ của Đảng trong cán bộ và công nhân đã tăng thêm. Từ đó anh chị em phát huy được tinh thần dân chủ trong việc bàn bạc thực hiện nghị quyết, đề cao được sự cố gắng phấn đấu của bản thân, tự rèn luyện mình về đạo đức phẩm chất cách mạng, học tập nâng cao trình độ văn hoá, kỹ thuật, nghiệp vụ, chuyên môn.

Do chỉ đạo thực hiện nghị quyết được chặt chẽ, thường xuyên chúng tôi đã quyết định ở những xí nghiệp có cán bộ, công nhân tập trung đông, phải phân công từ một đến hai đồng chí trong đảng uỷ, đồng chí phó giám đốc phụ trách tổ chức, và một đến hai đồng chí cán bộ tổ chức, tuyên huấn theo dõi, kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện nghị quyết, đồng thời chỉ đạo riêng một phòng, một phân xưởng đã rút kinh nghiệm chung, trong từng thời gian có sơ kết, tổng kết.

Thi hành nghị quyết 46, trong những năm từ 1962 đến 1965, các ngành, các cơ sở xí nghiệp đã tích cực thực hiện chế độ cán bộ lãnh đạo, cán bộ không trực tiếp sản xuất, từng thời gian xuống xí nghiệp tham gia lao động với công nhân. Cuộc vận động này đã có tác dụng tốt, làm cho cán bộ sát cơ sở, thông cảm được với đời sống, cách làm ăn của công nhân, có tác dụng củng cố, nâng cao lập trường giai cấp, quan điểm quần chúng đồng thời qua đó phát hiện được những công nhân ưu tú để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng.

Trong quá trình thực hiện các nghị quyết nói trên, đảng bộ chúng tôi rất coi trọng công tác xây dựng đảng trong xí nghiệp quan tâm chỉ đạo cuộc vận động xây dựng chi bộ, đảng hộ cơ sở " bốn tốt ", gắn nội dung yêu cầu của cuộc vận động này với sản xuất chiến đấu, với phong trào thi đua của quần chúng, v.v... Qua giáo dục về chính trị, tư tưởng, qua thử thách trong sản xuất, chiến đấu, công tác mà đẩy mạnh công tác phát triển đảng vào những công nhân ưu tú có đủ tiêu chuẩn, nâng tỷ lệ đảng viên là thành phần công nhân trong Đảng. Năm 1962, tỷ lệ đảng viên xuất thân từ công nhân trong đảng bộ chúng tôi chỉ có 4,5% nay được nâng lên 25,5% Riêng trong các đảng bộ thuộc khu vực sản xuất công nghiệp, tỷ lệ đó chiếm 62%. Chúng tôi coi đó là cơ sở quan trọng, là nguồn cán bộ xuất thân thành phần công nhân.

Qua thực tiễn trên, Thành uỷ chúng tôi ngày càng nhận thức rõ : Muốn có đội ngũ cán bộ xuất thân thành phần công nhân đông đảo và vững mạnh, phải có đội ngũ công nhân ưu tú. Do đó phải hết sức chú trọng giáo dục về chính trị tư tưởng, không ngừng nâng cao trình độ văn hoá, trình độ khoa học kỹ thuật và quản lý kinh tế cho đội ngũ công nhân.

Mặt khác, để tăng cường thành phần. công nhân trong các cơ quan lãnh đạo, chúng tôi đề ra nguyên tắc khi xét duyệt đề bạt cán bộ phải căn cứ vào tiêu chuẩn đức, tài đồng thời xem xét thích đáng đến thành phần

giai cấp xuất thân, chú trọng đến công nhân. Đó là vấn đề thuộc về đường lối giai cấp trong công tác cán bộ, là điều kiện bảo đảm cho việc thực hiện tốt mọi chủ trương chính sách của Đảng.

Với tinh thần trên, chúng tôi đã chủ trương trước hết tăng cường thành phần công nhân trong Ban chấp hành thành đảng bộ, trong các ban của Thành uỷ. Trong những khoá trước đây, Thành uỷ chúng tôi chỉ có bốn, năm đồng chí xuất thân là công nhân, nay đã có trên mười đồng chí, chiếm một phần ba trong tổng số thành uỷ viên. Các ban tổ chức, tuyên giáo của Thành uỷ ban chấp hành các đoàn thể quần chúng ở Thành uỷ như công đoàn, thanh niên cũng đã dần dần được bổ sung thêm các đồng chí xuất thân là công nhân.

Năm 1963 về trước, chưa huyện uỷ nào có công nhân tham gia. Trong những năm gần đây, trước nhiệm vụ xây dựng và phát triển công nghiệp địa phương, mạng lưới công nghiệp ở Thành phố chúng tôi đã được hình thành tới huyện, có nơi tới xã. Thành uỷ chúng tôi đã đưa một số đồng chí công nhân về tham gia các ban huyện uỷ, nhằm tăng cường năng lực lãnh đạo của các huyện uỷ trên cả hai mặt: nông nghiệp, công nghiệp. Đến nay mỗi huyện uỷ đã có từ một đến hai đồng chí là công nhân và trong thời gian tới triển vọng còn tăng hơn nữa.

Đi đôi với việc tăng cường thành phần công nhân cho các cơ quan lãnh đạo của Đảng, chúng tôi cũng đã chú trọng tăng cường thành phần trên cho cơ quan lãnh đạo các ngành và xí nghiệp, đồng thời tăng cường cho đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật và quản lý kinh tế.

Trong năm năm từ 1963 đến 1967, Thành phố chúng tôi đã đề bạt được 2.412 cán bộ, trong đó có 13,4% là thành phần công nhân. Riêng khu vực công nghiệp địa phương, năm 1963, số đồng chí thuộc thành phần công nhân giữ nhiệm vụ chánh, phó giám đốc, mới có 4%, đến năm

1967 đã có 50,9% và 47% tham gia vào các ban chi uỷ các chi bộ Phân xưởng.

Trong những năm qua, các trường thuộc khu vực công nghiệp đã tuyển sinh được 60% là công nhân. Từ năm 1963 đến 1967, các ngành công nghiệp đã đào tạo tại chức và đào tạo tại trường được 1.194 công nhân có trình độ trung cấp, 6.124 có trình độ sơ cấp trên 1 vạn công nhân kỹ thuật các loại, gồm công nhân cơ khí, hoá chất, công nhân kỹ thuật các ngành công nghiệp nhẹ, xây dựng cơ bản, vô tuyến điện, lái ca-nô, v.v... Phân hiệu đại học Bách khoa và phân hiệu đại học Kinh tế, kế hoạch đã mở một niên khoá có 227 công nhân, cán bộ theo học (không tính số cán bộ, công nhân thuộc các ngành trung ương quản lý). Trường Liên hiệp công đoàn thành phố đã mở 120 lớp đào tạo toàn diện cho 2.179 công nhân, cán bộ. Trường Đảng của địa phương, ngoài những lớp mở thường xuyên, đã mở 3 lớp riêng bồi dưỡng lý luận tương đối có hệ thống cho 299 công nhân trực tiếp sản xuất nhằm đào tạo, bổ sung cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo. Những anh chị em được đưa đi bồi dưỡng tập trung này, sau khi học xong, chúng tôi đều trả họ về xí nghiệp cũ tiếp tục sản xuất và công tác. Nhiều đồng chí đã làm tốt nhiệm vụ và trưởng thành mau chóng. Do được bồi dưỡng tập trung, có hệ thống tại trường, lại được bồi dưỡng, kèm cặp thêm trong thực tế công tác, chỉ sau một thời gian ngắn, nhiều đồng chí trước chỉ là đảng viên và tổ trưởng, tổ phó sản xuất, nay đã làm được bí thư chi bộ phân xưởng đảng uỷ viên xí nghiệp hoặc làm quản đốc, phó quản đốc phân xưởng.

Quá trình lựa chọn, đào tạo, đề bạt cán bộ là quá trình đấu tranh để nhận thức và thực hiện đúng đắn đường lối công tác cán bộ của Đảng. Chúng tôi chú trọng đấu tranh chống khuynh hướng đối lập giữa tiêu chuẩn và thành phần, chỉ đơn thuần chú ý tiêu chuẩn mở xem nhẹ việc xét

nguồn gốc giai cấp đồng thời cũng chống khuynh hướng thành phần chủ nghĩa.

Ngoài việc đấu tranh chống hai khuynh hướng nói trên, chúng tôi còn chú trọng giải quyết một số mắc mứu về chính sách và chế độ đãi ngộ đối với những người là công nhân lên nhằm tạo điều kiện để anh chị em tin tưởng, phấn khởi khắc phục khó khăn phấn đấu vươn lên trong học tập và công tác. Mặt khác, chúng tôi coi trọng công tác chính trị, tư tưởng giáo dục cho anh chị em nâng cao lòng tự hào giai cấp và ý chí không ngừng vươn lên của mình. Có tình trạng là một số đồng chí không phấn khởi khi mình được điều động sang công tác khác, thậm chí cả khi được cấp trên đề bạt, cho rằng làm việc bằng chân tay thoải mái hơn làm việc bằng trí óc và có trường hợp lương bổng không bằng mức thu nhập cũ.

Trong những năm qua, được sự lãnh đạo sáng suốt của Trung ương Đảng, đảng bộ chúng tôi đã xác định được tầm quan trọng phải tăng cường thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt cán bộ xuất thân từ công nhân bước đầu đã đạt được một số kết quả, góp phần xây dựng Đảng vững mạnh và giành nhiều thắng lợi trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ chủ nghĩa xã hội, chống Mỹ, cứu nước.

Tuy nhiên, trong công tác này chúng tôi còn có một số khuyết điểm như: việc giáo dục chính trị, tư tưởng cho cán bộ và công nhân về quan điểm, lập trường giai cấp và ý thức giác ngộ xã hội chủ nghĩa chưa thật tốt, và chưa gắn chặt với nội dung sinh hoạt thường kỳ của chi bộ đảng và các tổ chức quần chúng; thiếu một chương trình thống nhất, mới giáo dục được cái chung, chưa đi sâu vào đặc điểm, vào vị trí của giai cấp công nhân ở một thành phố cảng có công nghiệp tập trung. Công tác phát triển đảng vào công nhân chưa mạnh, tỷ lệ đảng viên là thành phần công nhân trong Đảng còn thấp. Ở một số ngành, một số cơ sở còn có biểu hiện chưa

quán triệt đường lối giai cấp của Đảng trong công tác lựa chọn, đào tạo bồi dưỡng đề bạt cấp bộ, thiếu nhiệt tình bồi dưỡng công nhân, nhất là công nhân trẻ có triển vọng để tăng cường cho các ngành, các cơ quan lãnh đạo. Tư tưởng bảo thủ, chưa tin vào năng lực lãnh đạo của cán bộ xuất thân công nhân còn phổ biến. Số cán bộ xuất thân từ công nhân được đào tạo, đề bạt trong những năm qua còn rất ít (chiếm 13,4% tổng số cán bộ được đề bạt). Số cán bộ thuộc thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ hiện nay, tuy tăng lên 2,4 lần so với năm 1963, nhưng cũng mới có 9,4%; ở các chi uỷ phân xưởng (xí nghiệp) nơi trực tiếp sản xuất hàng ngày chỉ có 47% số chi uỷ viên là công nhân. Điều đáng quan tâm là số cán bộ lãnh đạo các ngành chính quyền xuất thân công nhân mới có 11%; đặc biệt đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật thuộc thành phần công nhân càng ít (trung học 12,8%, đại học 2,8%). Số cán bộ quá trình lịch sử không tốt, tác phong quan liêu, quản lý sản xuất, quản lý kinh tế không sâu sát gây ra tình trạng tham ô, lãng phí lớn, phẩm chất đạo đức kém chưa được xử trí đúng mức.

Trong chỉ đạo, Thành uỷ chúng tôi còn có khuyết điểm là thoả mãn với những quyết của mình, thiếu kiểm tra, đôn đốc chặt chẽ, do đó một số khuynh hướng sai lầm không được sửa chữa kịp thời và biện pháp đề ra không được thực hiện tích cực, thiếu một quy hoạch toàn diện và phối hợp chặt chẽ giữa các ngành dưới sự lãnh đạo tập trung thống nhất của Thành uỷ.

Là một thành phố công nghiệp tập trung và hải cảng lớn của miền Bắc, để đáp ứng yêu cầu trước mắt cũng như yêu cầu lâu dài trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, chống Mỹ cứu nước, Hải Phòng chúng tôi có trách nhiệm không ngừng làm tốt công tác giáo dục, rèn luyện, bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ công nhân vững mạnh về chính trị, tư tưởng, có năng lực về quản lý kinh tế, có trình độ văn hoá, khoa học kỹ thuật, trên

cơ sở đó tăng cường thành phần công nhân cho đội ngũ cán bộ. Trong thời gian tới chúng tôi tích cực làm một số việc sau đây:

Đẩy mạnh việc học tập Nghị quyết 167 của Ban bí thư Trung ương Đảng về công tác vận động công nhân và hoạt động của công đoàn nhằm quán triệt sâu sắc nội dung tinh thần của Nghị quyết đó, nâng ý thức trách nhiệm và lập trường quan điểm giai cấp công nhân trong cán bộ, đảng viên, trước hết là cán bộ lãnh đạo.

Để làm cơ sở cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ, chúng tôi sẽ tiếp tục đẩy mạnh công tác xây dựng đảng, làm tốt công tác tuyên truyền phát triển đảng vào giai cấp công nhân, lựa chọn đưa vào đảng những phần tử công nhân ưu tú và các thành phần cơ bản khác.

Xây dựng quy hoạch toàn diện cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt cán bộ tăng cường nhiều hơn nữa thành phần công nhân cho đội ngũ cán bộ, trước hết là cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo các ngành, các cấp, đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật.

Tiếp tục kiện toàn các trường, lớp, kiên quyết bổ sung cán bộ có chất lượng làm công tác quản lý và giảng dạy ở các trường. Nâng cao tỷ lệ tuyển sinh thuộc thành phần công nhân vào học ở trường Đảng. Đồng thời đẩy mạnh công tác bổ túc văn hoá, trên cơ sở đó, lựa chọn những công nhân trực tiếp sản xuất có năng lực và triển vọng đưa vào học các trường đại học và trung học chuyên nghiệp nhằm tiếp tục nâng tỷ lệ thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật, cán bộ quản lý kinh tế. Mặt khác, tiếp tục lựa chọn con em công nông, con em liệt sĩ và các gia đình cách mạng, con em nhân dân lao động để tiếp tục gửi đi học ở các trường và kèm cặp ở các xí nghiệp trở thành những công nhân tốt, phục vụ sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Các mặt công tác nói trên, tuy có nhiều khó khăn, nhưng được sự lãnh đạo sáng suốt của Trung ương Đảng với kinh nghiệm bản thân thu

được trong những năm qua và sự chuyển biến mới của toàn đảng bộ, với những khả năng tiềm tàng sẵn có, nhất định Hải Phòng chúng tôi sẽ đạt được kết quả mới trong sự nghiệp xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và tăng cường thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ đó.