

ĐỘI NGŨ CÁN BỘ DỰ BỊ CỦA CÁC NGÀNH CÔNG NGHIỆP ĐANG PHÁT TRIỂN

TRẦN TÈ

Ngành công nghiệp giữ vị trí rất quan trọng trong việc xây dựng, phát triển kinh tế, củng cố quốc phòng và nâng cao đời sống nhân dân. Để đáp ứng được những yêu cầu của sự nghiệp chống Mỹ, cứu nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc, công nghiệp cần phải được phát triển với tốc độ nhanh chóng và quy mô rộng lớn.

Một trong những yếu tố có ý nghĩa quyết định trong việc thực hiện thắng lợi nhiệm vụ trên đây là phải xây dựng được đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ khoa học kỹ thuật, cán bộ lãnh đạo và quản lý kinh tế đông đảo về số lượng, vững vàng về chính trị, thông thạo về chuyên môn, nghiệp vụ.

Trong thời gian qua, công tác cán bộ của các ngành công nghiệp đã đáp ứng được một phần yêu cầu chung của cách mạng, của nhiệm vụ phát triển công nghiệp ngày càng nhanh. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý công nghiệp ngày một trưởng thành và mở rộng. Do đó, đã góp phần củng cố, kiện toàn nhiều cơ quan mới thành lập, nhiều xí nghiệp mới được xây dựng, phát triển mạng lưới công nghiệp địa phương rộng lớn,...

Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ của các ngành công nghiệp nhìn chung còn thiếu và chưa mạnh. Riêng đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý, số cán bộ già yếu, sức khỏe bị hạn chế ngày càng tăng. Số cán bộ trẻ có năng lực, có triển vọng phát triển chưa được bồi dưỡng đầy đủ và sử dụng đúng mức. Trình độ lãnh đạo, quản lý và kiến thức khoa học, kỹ thuật của cán bộ nói chung còn yếu, lại không được bồi dưỡng toàn diện và kịp thời. Công tác nghiên cứu đề bạt cán bộ trong các năm qua còn nhiều lung túng, khó khăn, thiếu chủ động chấp vá... Khi cần đề bạt mới tìm người, có lúc, có nơi không tìm được người để đề bạt, có nơi có trưởng không có phó, hoặc có phó lại không có trưởng.

Một trong những nguyên nhân gây lên tình trạng trên đây là: công tác quản lý cán bộ dự bị chưa làm được tốt. Một số nơi chưa nhận thức rõ vấn đề này, thiếu biện pháp cụ thể và chưa chỉ đạo chặt chẽ trong quá trình đào tạo và quản lý cán bộ.

Từ thực tiễn đó, gần đây, các ngành công nghiệp đã bước đầu coi trọng việc quản lý và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ dự bị, coi đó là nguồn bổ sung cán bộ quan trọng, phải làm với tinh thần khẩn trương và chủ động. Nhờ vậy, chúng tôi đã nhanh chóng đáp ứng được một phần yêu cầu về cán bộ lãnh đạo và quản lý kinh tế trong thời gian trước mắt và lâu dài.

Sau đây là những việc làm cụ thể của chúng tôi trong việc xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ dự bị.

Trước hết, chúng tôi đã cùng nhau xác định thế nào là cán bộ dự bị?

Vấn đề này có nhiều ý kiến khác nhau. Có đồng chí cho rằng cán bộ dự bị là cán bộ có triển vọng, có thể đào tạo và xét đề bạt vào các cương vị lãnh đạo. Có đồng chí nói: cán bộ dự bị là những người kế cận của các chức vụ lãnh đạo hiện nay, v.v... Qua thực tế, chúng tôi nhất trí xác định: cán bộ dự bị là những người có triển vọng, không những có thể bồi dưỡng đề bạt trước mắt, mà còn tiếp tục bồi dưỡng để có thể đề bạt sau này. Trong số cán bộ dự bị, có người đang ở cương vị lãnh đạo, có triển vọng đề bạt lên chức vụ lãnh đạo cao hơn; có người là cán bộ, chuyên viên hiện nay chưa giữ chức vụ gì, nhưng có thể xét đề bạt lên chức vụ lãnh đạo; thậm chí, nếu đủ điều kiện, có người có thể được đề bạt vượt cấp mà không bị ràng buộc bởi những tư tưởng lệch lạc như “tuần tự nhi tiến”, “sống lâu lên lão làng”. Cán bộ dự bị gồm nhiều loại ở nhiều cấp: từ cán bộ lãnh đạo các phòng, phân xưởng, giám đốc các xí nghiệp công trường, lâm trường đến cán bộ lãnh đạo các cục vụ, viện và thứ trưởng, bộ trưởng. Khi phát hiện cán bộ dự bị phải chú ý cả các loại cán

bộ cũ, mới, già, trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc ít người, cán bộ quản lý kinh tế, cán bộ khoa học, kỹ thuật, chuyên môn, nghiệp vụ, cán bộ lãnh đạo và cán bộ các tổ chức quần chúng...

Trước đây, do chưa hiểu toàn diện về cán bộ dự bị, có nơi khi nắm cán bộ dự bị chỉ chú ý đến những cán bộ gọi là kế cận, ít đi sâu xuống cơ sở, nên đã bỏ sót nhiều cán bộ có triển vọng, không kịp thời lựa chọn, bồi dưỡng và sử dụng đúng mức. Những cán bộ có năng khiếu về từng mặt chưa được bồi dưỡng và phát huy. Có nơi còn phân công tái ngành, trái nghề. Việc nắm cán bộ dự bị thiếu chủ động theo yêu cầu của từng ngành từng cấp. Do đó, khi cần đề bạt cán bộ thường bị động, lúng túng.

Khi đã nhận được thể nào là cán bộ dự, chúng tôi lại xác định **thế nào là tiêu chuẩn của cán bộ dự bị**? Khi xét đề bạt cán bộ phải lấy tiêu chuẩn đức tài làm căn cứ. Vậy khi xét một cán bộ dự bị phải dựa vào tiêu chuẩn và điều kiện gì? Đây là vấn đề rất phức tạp. Có nhận thức đầy đủ và giải quyết đúng đắn vấn đề thì mới bảo đảm việc nhận xét, đánh giá, lựa chọn, bồi dưỡng, sử dụng, đề bạt cán bộ theo đúng đường lối, chính sách cán bộ của Đảng.

Qua nhiều năm thể nghiệp trong thực tế, chúng tôi thấy tiêu chuẩn xem xét một cán bộ dự bị cũng không thể tách khỏi tiêu chuẩn đức, tài. Tiêu chuẩn đức, tài là điều kiện cơ bản nhất và cũng là một nguyên tắc trong việc xem xét một cán bộ dự bị không hoàn toàn giống như điều kiện khi xem xét đề bạt cán bộ. Khi xem xét một cán bộ dự bị không đòi hỏi phải có đủ mọi điều kiện hoàn chỉnh, mà chỉ xét trong phạm vi tương đối của vấn đề, vì cán bộ dự bị là cán bộ có triển vọng, phải tiếp tục bồi dưỡng và thậm chí phải bồi dưỡng trong một thời gian mới đề bạt được. Cho nên, nếu đòi hỏi điều kiện quá cao, chúng ta sẽ không thể có đội ngũ cán bộ dự bị đông đảo được.

Nói tương đối ở đây không có nghĩa là lựa chọn một cách quá dễ dãi, không dựa vào tiêu chuẩn. Căn cứ vào tiêu chuẩn đức, tài và đường

lỗi cán bộ của Đảng, chúng tôi chú ý đến những cán bộ thuộc thành phần công nhân, cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc ít người và cán bộ hoạt động ở mọi lĩnh vực công tác như cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học, kỹ thuật... những cán bộ này phải là người có đạo đức và tài năng, được rèn luyện, thử thách trong thực tiễn chiến đấu, sản xuất và công tác và thật sự có triển vọng. Nếu cán bộ có đủ các điểm cơ bản trên đây, tuy có một mặt nào đó còn yếu, nhưng xét ra có thể bồi dưỡng và có triển vọng vươn lên thì chúng tôi coi đồng chí đó là cán bộ dự bị.

Thực tế, khi vận động dụng tiêu chuẩn đức tài vào một số trường hợp cụ thể, vào từng loại cán bộ khác nhau cũng còn lung túng và chưa thống nhất. Có nơi, việc xét chọn cán bộ có triển vọng thuộc loại cán bộ lãnh đạo, quản lý cũng làm máy móc như xét chọn cán bộ có triển vọng thuộc loại cán bộ kỹ thuật, nghiệp vụ, chuyên môn, hoặc ngược lại. Do đó, đội ngũ cán bộ dự bị chưa được mở rộng một cách đúng mức, chính xác và kịp thời. Từ kinh nghiệm đó, chúng tôi đang dần dần thực hiện tiêu chuẩn hóa cán bộ, lấy đó làm điều kiện để xem xét một cách cụ thể cán bộ dự bị của từng loại, từng ngành khác nhau.

Tiêu chuẩn đề ra như vậy, nhưng làm thế nào để biết được một người có đủ điều kiện là cán bộ dự bị?

Làm việc này, chúng tôi phải nghiên cứu tương đối công phu để tìm hiểu người cán bộ một cách toàn diện theo đúng đường lối của Đảng.

Trước hết, chúng tôi tìm hiểu cán bộ thông qua các phong trào thi đua sản xuất, chiến đấu và công tác, qua sự kiểm điểm việc hoàn thành nhiệm vụ trong từng thời gian, qua việc nhận xét đảng viên, đoàn viên “bốn tốt” qua các cuộc tiếp xúc... Qua những việc làm đó, chúng tôi rút ra những kết luận về ưu điểm, khuyết điểm của từng người trên mặt lập trường, quan điểm, ý thức tổ chức và kỷ luật, khả năng vận động và chỉ đạo quần chúng thực hiện... Khi đã sơ bộ đánh giá được cán bộ về các mặt trên đây, chúng tôi còn xem xét lại lý lịch, tìm hiểu sâu thêm về quá

trình lịch sử và công tác của người đó, nhằm làm cho việc nghiên cứu và đưa người đó vào danh sách cán bộ dự bị được khách quan, thận trọng.

Dựa theo chế độ phân cấp quản lý đã được quy định, chúng tôi xếp cán bộ dự bị ra từng loại, xác định rõ trách nhiệm của từng cấp trong việc lựa chọn và xét duyệt. Ví dụ: cán bộ dự bị thuộc loại do Trung ương quản lý thì vụ tổ chức cán bộ của các bộ, tổng cục chuẩn bị ý kiến và đảng đoàn bộ, tổng cục nhận xét, sau đó gửi về Vụ tổ chức cán bộ của Ban công nghiệp Trung ương Đảng nghiên cứu và tổng hợp. Cán bộ dự bị thuộc bộ và tổng cục quản lý thì các cấp cơ sở đề nghị, vụ tổ chức cán bộ của bộ và tổng cục nghiên cứu, rồi báo cáo với đảng đoàn bộ, tổng cục. Cách làm trên đây đã phát huy được tinh thần trách nhiệm của các đồng chí lãnh đạo cũng như của cơ quan đó đã đi sâu tìm hiểu nắm cán bộ.

Phát hiện người nào đó có đủ điều kiện cán bộ dự bị, chúng tôi xem xét và lập danh sách ngay và tiếp tục bổ sung dần, không cầu toàn, chờ đợi xét xong cùng một lúc ở các ngành, các đơn vị. Sau này những trường hợp nào thấy không đủ điều kiện là cán bộ dự bị thì rút khỏi danh sách đó. Vì trong thực tế rèn luyện và đấu tranh cách mạng, cán bộ ta thường có những phát triển mới, nhiều đồng chí vươn lên nhanh chóng, song cũng có đồng chí vì lẽ này hay lẽ khác mà bị giảm sút về mặt này hoặc mặt khác. Do đó, việc tiếp tục bổ sung những người có đủ điều kiện và rút những người không đủ tiêu chuẩn là điều tất yếu. Nhờ thường xuyên làm tốt việc đó, đội ngũ cán bộ dự bị của các ngành công nghiệp luôn luôn được mở rộng và có chất lượng khá.

Ngoài danh sách chung, chúng tôi đang nghiên cứu lập thống kê, xếp cán bộ dự bị thành từng loại theo ngành. Việc phân loại theo từng ngành như công nghiệp nặng, công nghiệp nhẹ, giao thông vận tải, kiến trúc..., hoặc từng loại cán bộ như điện, cơ khí, hóa chất, kế hoạch, tài vụ... sẽ giúp cho việc phân tích được chỗ mạnh, chỗ yếu, thấy được nơi

thiếu, nơi đủ để lập quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng từng loại cán bộ và có phương hướng sử dụng thích hợp đối với từng loại cán bộ.

Chúng tôi không phổ biến rộng rãi danh sách cán bộ dự bị với những người không có trách nhiệm. Các đồng chí lãnh đạo và cơ quan tổ chức chỉ có trách nhiệm nắm số cán bộ dự bị thuộc phạm vi mình quản lý để kiểm tra, theo dõi và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng sử dụng. Đây là công tác đối với con người, nên chúng tôi làm rất thận trọng.

Nhờ bước đầu có được nhận thực đúng đắn về vị trí quan trọng và yêu cầu cấp bách của việc xây dựng đội ngũ cán bộ dự bị và cố gắng thực hiện những biện pháp đã đề ra, chỉ trong thời gian ngắn, các ngành công nghiệp đã đạt được một số kết quả. Đội ngũ cán bộ dự bị của ngành đã và đang hình thành, có nhiều hứa hẹn tốt. Trước đây, do chưa nắm được nguồn cán bộ có triển vọng của mình, một số ngành như địa chất, lâm nghiệp, vật tư... thường lung túng không tìm ra đối tượng mỗi khi cần đề bạt cán bộ. Đến nay, những ngành này bước đầu đã phát hiện và lập được danh sách cán bộ dự bị. Nhiều đồng chí đã được bồi dưỡng và xét đề bạt giữ các chức vụ lãnh đạo thích hợp. số cán bộ được đề bạt của các ngành này hầu hết là người trong ngành.

Năm 1968, các ngành công nghiệp đã đề bạt được tương đối nhiều cán bộ: gần 100 cán bộ thuộc Trung ương quản lý, gần 2.000 cán bộ thuộc các bộ và tổng cục quản lý. Do có chuẩn bị và nghiên cứu kỹ, việc đề bạt cán bộ của các ngành trong năm qua đã có một số tiến bộ: đề bạt được nhiều cán bộ khoa học, kỹ thuật (số anh chị em do Trung ương quản lý đạt 50%, ngành lâm nghiệp đạt 33% so với tổng số cán bộ được đề bạt), số cán bộ thuộc thành phần công nhân và cán bộ trẻ cũng được tăng lên nhanh chóng. Hầu hết số cán bộ được đề bạt trên đây đang phát huy tác dụng. Qua kiểm tra, chưa thấy sai sót gì lớn. Ngoài ra, nguồn cán bộ dự bị hiện có của các ngành công nghiệp có thể đáp ứng được một phần yêu cầu mới của những năm tới. Hiện nay, trong phạm vi Trung

ương quản lý, mỗi một đồng chí cán bộ lãnh đạo đương chức có một cán bộ dự bị, trong đó trình độ đại học chiếm 30%, thành phần công nhân chiếm 35%.

Việc xây dựng đội ngũ cán bộ dự bị đã đem lại kết quả trực tiếp, nhất thiết đối với việc sự nghiệp đội ngũ cán bộ nói chung. Đồng thời, đã có tác động cụ thể đến công tác của các ngành công nghiệp và đáp ứng một phần yêu cầu cán bộ phục vụ sự nghiệp chống Mỹ, cứu nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội. Trước đây, khi nghiên cứu đề cán bộ, có đồng chí nói nguồn dự trữ đã cạn, thậm chí có nơi trong một thời gian dài không tìm được người đề bạt. Đến nay, nhiều đồng chí lãnh đạo, nhất là cơ quan tổ chức, đã thấy được nguồn cán bộ có triển vọng đề bạt không phải là thiếu.

Thực tế cho hay, nếu biết đi sâu tìm hiểu phát hiện và làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng thì không thiếu cán bộ để đề bạt. Kết luận trên đây là kết quả của sự chuyển biến lớn về nhận thức và hành động, đồng thời cũng là một kinh nghiệm tốt trong công tác quản lý cán bộ của các ngành công nghiệp.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện công tác này, chúng tôi cũng còn một số vấp vấp và thiếu sót. Có nơi, do chưa đi đúng đường lối quần chúng, thiếu bàn bạc tập thể nên chưa phát hiện hết những cán bộ ưu tú, nhất là cán bộ ở cơ sở. Một số ngành mới làm tốt khâu phát hiện, lập danh sách, nhưng chưa làm được nhiều và hãy còn lung túng trong việc đào tạo bồi dưỡng số cán bộ đó. Việc xây dựng hồ sơ cán bộ và phối hợp giữa các cơ quan có trách nhiệm quản lý cán bộ, giữa Đảng với các tổ chức quần chúng và chuyên môn trong việc nhận xét cán bộ dự bị làm chưa được chặt chẽ... Do đó, kết quả còn hạn chế. Đội ngũ cán bộ dự bị chưa được mở rộng nhanh chóng. Số cán bộ thuộc thành phần công nhân, cán bộ quản lý kinh tế, kỹ thuật, cán bộ trẻ, nữ, cán bộ dân tộc ít người... còn chiếm tỷ lệ thấp (trong số cán bộ dự bị thuộc Trung ương quản lý,

thành phần công nhân có 35.1%, cán bộ nữ chiếm 3.3%, cán bộ dân tộc ít người chiếm 1.7%, cán bộ kinh tế, kỹ thuật có trình độ đại học đạt 30%). Về chất lượng trình độ và năng lực công tác của anh chị em cũng chưa được nâng lên kịp thời để đáp ứng yêu cầu chung và nhiệm vụ phát triển công nghiệp.

Trên đây là một số ý kiến bước đầu của chúng tôi, mong được nhiều đồng chí góp ý kiến xây dựng thêm.