

TÌM HIỂU CÁN BỘ QUA CÔNG TÁC CỦA TỪNG NGƯỜI

DƯƠNG NĂNG

(Ban tổ chức trung ương Đảng)

Được phân công theo dõi cán bộ ở một ngành, nhiệm vụ của tôi là giúp Ban tổ chức trung ương Đảng nắm số cán bộ do Trung ương quản lý, và qua đó, nắm tình hình đội ngũ cán bộ trong ngành.

Quản lý cán bộ là nắm vững các mặt của từng cán bộ thuộc diện phải quản lý (kể cả số cán bộ dự bị) trên cơ sở đó, đề xuất ý kiến với Trung ương và ngành đó về phương hướng chung và những chủ trương cụ thể trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ (đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đề bạt) theo đúng đường lối, chính sách cán bộ của Đảng, nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của Đảng trong phạm vi công tác của ngành.

Với trách nhiệm nặng nề của một người làm công tác quản lý cán bộ, tôi rất lo lắng và suy nghĩ tìm cách hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Tìm hiểu cán bộ có nhiều cách. Nghiên cứu lý lịch cán bộ có thể biết khái quát những nét cơ bản về bản thân gia đình, quan hệ xã hội, quá trình công tác... của cán bộ đó. Thường xuyên tiếp xúc, liên hệ chặt chẽ với cơ quan quản lý và bản thân cán bộ để tìm hiểu việc làm của cán bộ và qua đó, biết được lập trường tư tưởng, năng lực công tác của họ, ...

Trước đây, do chưa nhận rõ nội dung cơ bản của việc tìm hiểu cán bộ, tôi đã mất nhiều thì giờ vào việc nghiên cứu lý lịch, hiểu người cán bộ qua lý lịch, chưa đi sâu tìm hiểu công tác của cán bộ, nên khi nhận xét, đánh giá cán bộ còn chung chung, gây trở ngại cho cấp trên trong việc xét đề bạt, sử dụng cán bộ. Nghiên cứu lý lịch là việc rất cần thiết. Đây là cơ sở đầu tiên để tìm hiểu cán bộ. Song tôi nghĩ rằng: lý lịch chỉ có thể ghi lại tình hình và những sự việc đã qua của cán bộ ; nếu chỉ rựa vào lý lịch, coi đó là cơ sở chủ yếu để hiểu cán bộ thì thực chất sẽ không thể hiểu được cán bộ, nhất là hiểu tình hình công tác và tư tưởng hiện tại của cán bộ đó. Vì vậy muốn tìm hiểu cán bộ được tốt, phải nắm vững tình hình

thực hiện nhiệm vụ công tác của họ. Và lại, mỗi cán bộ đều được phân công một hoặc nhiều công tác cụ thể, và trong từng thời gian, thường có sự thay đổi. Vì thế, tôi xác định muốn đánh giá đúng đức và tài của cán bộ, phải rất coi trọng việc tìm hiểu tình hình thực hiện nhiệm vụ công tác hiện nay mà cán bộ đó đang phụ trách, thông qua đó, kết hợp xem xét quá trình lịch sử, có những nhận xét đúng đắn về mọi mặt của người cán bộ đó.

Số cán bộ trong phạm vi tôi được tìm hiểu và theo dõi tương đối đông có đồng chí làm việc ở trong nước, có đồng chí công tác ở nước ngoài, mỗi đồng chí phụ trách một công tác khác nhau, do đó, công việc của tôi gặp rất nhiều khó khăn.

Trước hết, tôi đã đi sâu tìm hiểu xem cán bộ đó được cấp trên giao cho những công tác gì, tính chất công tác đó thế nào, nhằm xác định được yêu cầu tìm hiểu sát với từng người. Ví dụ: cùng là cán bộ lãnh đạo ở một vụ, nhưng phải hiểu rõ được sự khác nhau về trách nhiệm cụ thể giữa đồng chí vụ trưởng và đồng chí phó vụ trưởng. Có như vậy, khi nhận xét công tác và đánh giá cán bộ mới có thể phân biệt được mặt tốt và mặt chưa tốt, mức độ vấp phạm vi trách nhiệm của từng người và mức độ ưu điểm, khuyết điểm của mỗi người. Do nắm được cụ thể như vậy, khi dự họp sơ kết hoặc tổng kết công tác cụ thể, mặc dù chưa kiểm điểm cá nhân, tôi cũng đã nắm được một phần tình hình ưu điểm và khuyết điểm của từng người, và qua sự phê bình, tự phê bình, tôi càng củng cố và hoàn chỉnh thêm sự hiểu biết của mình về những cán bộ đó.

Trong những trường hợp chưa quy định được trách nhiệm rõ ràng và cụ thể của cán bộ bằng mọi cách, tôi đã cùng với các đồng chí lãnh đạo ở cơ quan chủ quản bàn và xác định chức trách của từng đơn vị trong cơ quan trên cơ sở đó, định rõ chức trách của từng người, tạo điều kiện thuận lợi cho việc đi sâu tìm hiểu công tác của cán bộ. Khi có những đợt công tác đột xuất, có nhiệm vụ khẩn trương phải hoàn thành trong một

thời gian nhất định, khi có đoàn cán bộ hoặc đồng chí phụ trách đoàn cán bộ công tác ở nước ngoài về, tôi đã tranh thủ gặp các đồng chí lãnh đạo để tìm hiểu nội dung công tác hoặc những vấn đề cần thiết của cán bộ.

Đối với những cán bộ công tác ở nước ngoài, nhất là những đồng chí có trách nhiệm chủ chốt, ngoài việc theo dõi bình thường, tôi đặc biệt coi trọng việc tìm hiểu cán bộ về các mặt quan điểm, lập trường và trình độ nắm cũng như vận dụng đường lối, chính sách của Đảng ta qua những lúc phải đấu tranh trong những tình huống phức tạp nhất hoặc có những sự kiện đột biến xảy ra ở nước đó và trên thế giới.

Tôi còn thường xuyên liên hệ với văn phòng Bộ, các vụ phụ trách các khu vực, vụ nghiệp vụ, vì mọi hoạt động của cán bộ là do các vụ hoặc văn phòng Bộ nắm chắc hằng ngày.

Muốn hiểu được sâu về một cán bộ phải qua quá trình nghiên cứu thường xuyên, liên tục lâu dài về cán bộ đó. Mỗi cán bộ đều có công tác cụ thể trước mắt và nhiệm vụ lâu dài. Có việc làm trong một năm hoặc lâu hơn nữa. Do đó, trong từng thời gian, phải có kế hoạch tìm hiểu công tác của từng loại cán bộ, việc nào cần nắm và nắm sâu để có thể nhận xét được chính xác những mặt cơ bản của cán bộ. Nếu không tính toán cụ thể sẽ rơi vào tình trạng sự vụ, chỉ nắm những việc nhỏ, bỏ qua những việc lớn.

Qua thực tiễn công tác, tôi nhận thấy rằng : nếu chỉ qua một hai việc làm đã vội nhận xét, đánh giá cán bộ đó thì không sao tránh khỏi khuyết điểm chủ quan. Chỉ có thường xuyên liên tục tìm hiểu tình hình thực hiện nhiệm vụ công tác của cán bộ thì mới có thể đánh giá đầy đủ đúng đắn những ưu điểm, khuyết điểm, năng lực công tác của cán bộ đó. Cụ thể là phải xem xét kết quả công tác của cán bộ trong cả một quá trình, một thời gian liên tục. Làm được một việc tốt chưa đủ tỏ rõ đó là cán bộ tốt; trái lại, một việc làm không tốt chưa hẳn đã chứng minh rằng đó là cán bộ kém. Vì vậy, nếu không liên tục nắm tình hình thực hiện

nhiệm vụ công tác của cán bộ, chỉ nhìn vào từng thời gian, từng việc cụ thể thì không nắm được sự diễn biến mới của cán bộ và không đánh giá được đầy đủ tinh thần, thái độ và ý thức trách nhiệm của cán bộ đó đối với toàn bộ công tác được giao. Đương nhiên, đánh giá về mọi mặt của một cán bộ không phải chỉ nhìn vào công tác của cán bộ đó, mà còn phải xem xét nhiều mặt quan trọng khác.

Theo dõi tình hình thực hiện nhiệm vụ công tác của cán bộ là xem xét kết quả công tác mà cán bộ đó đã hoàn thành và những ưu điểm, khuyết điểm trong quá trình làm việc đó. Trước đây, có lúc tôi đã nặng về tìm hiểu mặt khuyết điểm, mà chưa đánh giá hết ưu điểm của cán bộ. Tôi tự xác định : là một cán bộ giúp Ban tổ chức trung ương Đảng quản lý cán bộ ở một ngành công tác quan trọng, nếu đánh giá cán bộ không đúng, sẽ dẫn tới sử dụng cán bộ không được chính xác và những sai sót trong việc sử dụng cán bộ ở đây sẽ gây nên những tác hại lớn trong việc thực hiện các đường lối, chủ trương công tác của Đảng.

Để theo dõi các ưu điểm và khuyết điểm chính của cán bộ được liên tục, hàng năm, tôi ghi lại những điểm cần chú ý về một cán bộ như xem những ưu điểm và khuyết điểm đó đã được phát huy và khắc phục trong năm sau như thế nào, mức độ tiến bộ và triển vọng của mỗi người ra làm sao. Ví dụ : đồng chí A năm 1966 có khuyết điểm là giải quyết công việc thiếu thận trọng, tôi thấy năm 1967 đồng chí này đã tiến bộ và đến năm 1968, gần như đồng chí này không còn mắc khuyết điểm này nữa. Nhờ làm như vậy, tôi đã nắm được từng cán bộ tương đối có hệ thống, hiểu mặt nào là ưu điểm cơ bản, mặt nào là khuyết điểm tạm thời, mặt nào là nhược điểm. Trên cơ sở hiểu cán bộ như vậy, tôi đã tham gia được những ý kiến thiết thực với cơ quan lãnh đạo trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ của ngành và trong việc bồi dưỡng, giúp đỡ từng cán bộ được sát và kịp thời.

Tìm hiểu cán bộ có nhiều hình thức phong phú và sinh động. Mỗi người làm công tác quản lý cán bộ cần suy nghĩ tìm ra những hình thức và biện pháp thích hợp đối với từng trường hợp cụ thể, từng vấn đề cụ thể.

Trong công tác của mình, qua từng thời gian, nhất là trong dịp tổng kết công tác của ngành, của cán bộ mà tôi theo dõi, tôi thường có chương trình và yêu cầu cụ thể về tìm hiểu tình hình hoàn thành công tác của từng bộ phận, của từng người. Trong chương trình, tôi tính toán cụ thể cần đi sâu nghiên cứu bộ phận nào, cán bộ nào, trong đó cần tìm hiểu vấn đề gì, đối với những vấn đề ấy cần dùng hình thức và biện pháp gì cho phù hợp. Có trường hợp, kết hợp với những hình thức và phương pháp khác. Song, cũng có trường hợp tôi phải dự họp kiểm điểm công tác, nghe nhiều ý kiến, hoặc vừa dự họp, vừa phải tranh thủ ý kiến nhận xét của nhiều đồng chí lãnh đạo cấp trên hoặc những cán bộ cấp dưới và của cán bộ cùng công tác, mới có thể hiểu được cán bộ đó.

Đặt yêu cầu sát với từng trường hợp sẽ tạo điều kiện tập trung vào việc tìm hiểu những vấn đề cần thiết, những con người cụ thể, tránh được tình trạng tìm hiểu tràn lan, dài mạnh, tốn nhiều thì giờ mà đạt kết quả ít.

Nhờ luôn luôn cải tiến phương pháp công tác, tôi đã nắm được tương đối chắc chắn số cán bộ trong phạm vi mình được theo dõi, tìm hiểu; có cơ sở vững vàng trong việc nhận xét, đánh giá cán bộ; mỗi khi cấp trên yêu cầu báo cáo, tôi đều trình bày được cụ thể, rõ ràng, làm cho việc sử dụng, đề bạt cán bộ ở đây ít phạm sai lầm, khuyết điểm.

Trên đây là một vài ý kiến bước đầu của tôi trong việc tìm hiểu tình hình thực hiện nhiệm vụ công tác của cán bộ. Trong quá trình làm việc, tôi thấy còn phải cố gắng đi sâu và sáng tạo nhiều cách làm tốt hơn nữa để không ngừng nâng cao chất lượng công tác của mình, góp phần làm cho việc quản lý cán bộ ngày càng tốt hơn.