

Về việc tăng cường cán bộ cho các cơ sở nông thôn ở ngoại thành Hà Nội

Nguyễn Bá Trù

Đưa cán bộ về cơ sở: một việc làm tích cực

Cùng với việc cải tiến tổ chức, giảm nhẹ biên chế ở các cơ quan chính quyền, Đảng và đoàn thể quần chúng của thành phố, tháng 10-1969, Ban thường vụ Thành ủy Hà Nội đã ra chỉ thị về việc điều động cán bộ tăng cường cho cơ sở, trong đó có cơ sở nông thôn ở ngoại thành.

Chủ trương đó xuất phát từ yêu cầu tăng cường cơ sở, nơi thực hiện mọi đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, đồng thời căn cứ vào sự đánh giá tình hình đội ngũ cán bộ cơ sở của Thành ủy như sau: “Hiện nay, nhiều tổ chức cơ sở của thành phố còn yếu, nguyên nhân chính vì đội ngũ cốt cán ở các cơ sở thiếu được bồi dưỡng đầy đủ, chưa vươn lên kịp với nhiệm vụ, mặt khác, có thời gian các cấp, các ngành rút đi khá nhiều cán bộ chủ chốt ở cơ sở đưa lên cấp trên. Tình hình này làm cho bộ máy trên nặng nề, hiệu quả kém, nhưng cơ sở lại yếu”.

Trong bốn năm qua, khá nhiều cán bộ cơ sở đã được điều động lên các cơ quan cấp trên hoặc đi nhận các công tác khác. Riêng ở bốn huyện ngoại thành, cấp trên đã điều động khỏi xã và hợp tác xã 2.000 cán bộ. Ví dụ: ở một xã thuộc huyện Thanh Trì, từ năm 1966 đến năm 1968, cấp trên đã điều đi 11 cán bộ chủ chốt, trong đó có 9 đảng ủy viên, gồm bí thư đảng ủy, chủ tịch ủy ban hành chính xã, trưởng các ngành xã, chủ nhiệm hợp tác xã, bí thư chi bộ hợp tác xã,... Trước tình hình khó khăn của cán bộ cơ sở, thời gian qua, các cấp, các ngành ở Hà Nội đã nhiều lần huy động cán bộ cấp trên về giúp cơ sở đẩy mạnh sản xuất, đôn đốc thực hiện các chính sách hoặc tiến hành các cuộc vận động lớn. Song, đó chỉ là biện pháp tạm thời, vá vúi. Chủ trương tăng cường cán bộ cho cơ sở lần này được xác định rõ: “Cán bộ (của cấp trên tăng cường cho cơ sở) cùng với đảng bộ và quần chúng cơ sở phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ kế hoạch, phát huy dân chủ, đẩy mạnh ba cuộc cách mạng; đẩy mạnh sản xuất, cải thiện đời

sống quần chúng, làm tốt nghĩa vụ đối với Nhà nước. Đó cũng là cách tốt nhất để cán bộ sát thực tế, sát sản xuất, bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao trình độ mọi mặt”. Số cán bộ này được điều về công tác ở cơ sở trong thời gian từ ba đến năm năm. Trong thời gian đó, cán bộ vẫn được hưởng nguyên các chế độ, quyền lợi như cán bộ đang công tác ở cơ quan, tiền lương do quỹ sản xuất của chính quyền đài thọ.

Đưa cán bộ của cấp trên về công tác ở cơ sở là bố trí lại một phần lực lượng, làm thay đổi nếp suy nghĩ và phương pháp công tác của từng cấp uỷ, từng cán bộ. Đối với vấn đề mới mẻ này, mỗi cấp, mỗi ngành, mỗi cán bộ có những nhận thức không giống nhau. Tâm tư, nguyện vọng của mỗi người có những diễn biến phức tạp. Do đó, *công tác tư tưởng* cần được đặc biệt coi trọng.

Chấp hành chỉ thị của Thành uỷ, các cấp, các ngành làm công tác tư tưởng được sâu kỹ và kịp thời. Các huyện đã họp hội nghị huyện uỷ, cán bộ lãnh đạo ngành và các đại biểu cơ sở từ hai đến ba ngày để thảo luận chỉ thị nói trên. Ở cơ sở, đảng uỷ xã đã truyền đạt tinh thần và nội dung chỉ thị đến tận đảng viên, nhiều nơi còn phổ biến đến cả quần chúng xã viên. Các chi bộ và đảng bộ cơ quan cấp huyện và thành đều tổ chức thảo luận chỉ thị của Thành uỷ và cùng với các đồng chí lãnh đạo cơ quan nhận xét, đánh giá tình hình công tác, tình hình cán bộ trong đơn vị, dự kiến đưa những cán bộ nào về cơ sở công tác và bàn những biện pháp thực hiện cụ thể.

Khi phổ biến rộng rãi vấn đề này, bên cạnh những nhận thức và hành động đúng là chủ yếu, cũng còn những biểu hiện tư tưởng lệch lạc và việc làm tiêu cực trong một số cán bộ, đảng viên. Bởi vậy, cần phải thảo luận và đấu tranh tư tưởng với nhau nhằm quán triệt sâu sắc chủ trương của Thành uỷ.

Nội dung công tác tư tưởng ở đây chủ yếu nhằm vào ba điểm: làm cho cán bộ, đảng viên hiểu rõ tình hình và nhiệm vụ cách mạng trong giai đoạn mới; thấy rõ vị trí quan trọng của cơ sở và yêu cầu cấp thiết của việc tăng cường tổ chức cơ sở; từ đó, đề cao tinh thần trách nhiệm của cán bộ, đảng viên. Có nhiều cách phát động tư tưởng khác nhau, song phải đạt được yêu cầu: cơ sở nhất trí xin cán

bộ về; cán bộ tự nguyện xin đi; cơ quan có cán bộ đi đồng tình. Các huyện uỷ coi trọng việc động viên tinh thần yêu quê hương, làng xóm của cán bộ, giúp mọi người gắn hoạt động của mình với hợp tác xã, với quần chúng xã viên thân yêu.

Ở hầu hết các xã, các đảng uỷ đã tạo được sự nhất trí trong đảng bộ. Có nơi đã tổ chức lấy ý kiến của quần chúng đề nghị cấp trên cho cán bộ về giúp đỡ xã và hợp tác xã. Yêu cầu của địa phương và nguyện vọng của cán bộ đã gặp nhau trên cùng một mục đích và tác động lẫn nhau.

Tuy nhiên, ở một số nơi, lúc đầu do chưa hiểu rõ vấn đề hoặc do bản thân cán bộ ở xã có nhiều sai lầm, khuyết điểm, nên đã có những nhận thức và hành động không đúng đắn như không muốn nhận cán bộ ở trên về, hoặc chỉ xin cán bộ kỹ thuật, chứ không xin cán bộ chính trị. Do đó, lạnh nhạt đối với cán bộ về xã, thiếu cộng tác chặt chẽ và tạo điều kiện giúp cán bộ đó làm việc. Hiện tượng trên đây bắt nguồn từ nhận thức lệch lạc: cho rằng cán bộ về địa phương thì mình sẽ mất địa vị hoặc cán bộ sẽ phát hiện những khuyết điểm của địa phương để báo cáo lên cấp trên... Những sai lệch nói trên đã được khắc phục từng bước, song cũng còn một số mặt cần tiếp tục giải quyết, tạo nên sự nhất trí cao hơn.

Đến nay, bốn huyện ngoại thành đã có 201 cán bộ, trong đó 134 người thuộc các cơ quan thành, tự nguyện xin cấp trên cho về công tác ở cơ sở, nhất là được về ngay quê hương mình. Trong số 194 cán bộ là người của địa phương, có 133 đồng chí là cán bộ của cơ sở mới được điều động lên công tác ở huyện và thành từ năm 1965 đến nay. Số đông cán bộ về cơ sở lần này vốn là cán bộ chủ chốt của các cơ sở (44 bí thư đảng uỷ, 32 chủ tịch uỷ ban hành chính xã, 21 chủ nhiệm hợp tác xã, 45 bí thư chi bộ hợp tác xã), đã giữ các chức vụ lãnh đạo hoặc là cán bộ nghiên cứu của huyện và thành (63 đồng chí là huyện uỷ viên và trưởng, phó các ngành, các ban của huyện và thành, 53 cán bộ từ cán sự bậc một đến bậc năm, 15 cán bộ kỹ thuật các cấp, các loại).

Do xác định được tư tưởng đúng đắn, hầu hết cán bộ về cơ sở lần này đã tự nguyện và quyết tâm hoàn thành nhiệm vụ được giao. Song, cũng không tránh

khỏi một số ít đồng chí chưa thật thà tự nguyện, suy tính quá nhiều về tiền đồ cá nhân, hoặc sợ gian khổ, khó khăn, nên ra đi với thái độ miễn cưỡng.

Các cấp uỷ đảng cần tiếp tục động viên và giáo dục anh chị em một cách chi đáo hơn nữa. Ngoài ra, còn phải quan tâm giải quyết những khó khăn cụ thể của từng người. Những nơi giải quyết chu đáo và tận tình vấn đề này, như Từ Liêm, đã tạo nên được không khí “trên đũa, dưới đón”, trên dưới một lòng, mọi người thoải mái. Song, có nơi còn quá đơn giản, giải quyết công việc chưa thấu tình, hợp lý. Có cán bộ nhận quyết định rồi lên đường một cách thâm lặng, hoặc cá biệt, có trường hợp huyện chỉ giới thiệu với xã: cán bộ về cơ sở là cán bộ theo dõi sản xuất, phòng khi cán bộ này không làm được việc phải rút đi, đợi khi thấy cán bộ ấy làm được việc mới chính thức cho địa phương biết đó là cán bộ bổ sung cho cơ sở. Vì vậy, không phát huy được khí thế của phong trào ngay từ đầu.

Lựa chọn và bố trí tốt số cán bộ về địa phương

Nhìn chung, các cấp, các ngành ở Hà Nội đã lựa chọn những cán bộ tốt đưa về cơ sở, ít có tình hình đưa đi những người kém, giữ lại người tốt, mặc dù lúc này đang thực hiện việc chấn chỉnh biên chế. Được như vậy là do Thành uỷ đặt vấn đề rất rõ, yêu cầu các cấp, các ngành lựa chọn đưa về cơ sở những cán bộ tốt, có nhiệt tình, có phẩm chất đạo đức, có trình độ và năng lực công tác ở cơ sở. Dựa vào đó, các huyện uỷ đã vận dụng sát hợp với tình hình và đặc điểm đội ngũ cán bộ của mình, đề ra những tiêu chuẩn cụ thể về đức và tài như: có nhiệt tình và ý thức tổ chức tốt; có trình độ và năng lực công tác; hiểu biết ít nhiều về sản xuất nông nghiệp, nếu hiểu thêm về kỹ thuật nông nghiệp thì càng tốt; biết vận dụng và tổ chức quần chúng; có sức khoẻ tốt. Trong các tiêu chuẩn đó, ý thức trách nhiệm và nhiệt tình đối với cơ sở là tiêu chuẩn được nhấn mạnh trước hết.

Thực tế cho biết, những cán bộ được cử về cơ sở, không kể là cán bộ ở cấp nào, không cứ là cán bộ có bậc lương cao hay thấp, song có đủ những tiêu chuẩn trên đây, nhất là có nhiệt tình đối với việc củng cố cơ sở, đều có thể góp phần làm chuyển biến phong trào.

Về mặt bố trí công tác, phần lớn số cán bộ về giúp cơ sở đã được đưa về các hợp tác xã, nhất là các hợp tác xã yếu. 186 trong số 201 đồng chí đã được đưa về trực tiếp làm việc ở hợp tác xã, chỉ có 15 người làm công tác ở xã. Như vậy, tính ra đã có trên một nửa số hợp tác xã nông nghiệp của thành phố được cấp trên đưa cán bộ về giúp đỡ. Đó là phương hướng sử dụng đúng cán bộ.

Nhiều nơi còn chú ý đưa anh chị em về công tác ở ngay hợp tác xã quê hương của họ. Cách phân công này cũng có nhược điểm: hợp tác xã yêu cầu cán bộ về giúp đỡ nhưng lại không có người về, vì ở đây không có cán bộ cấp trên là người địa phương. Tuy vậy, cách này vẫn có nhiều ưu điểm: cán bộ về địa phương mình, ý thức trách nhiệm trước Đảng và nhân dân được gắn liền với tình yêu quê hương và gia đình mình, cộng với ự hiểu biết tình hình quần chúng được sâu sắc, sẽ tạo ra thuận lợi trong công tác và tránh được dư luận “mượn” cán bộ mà một số người thường nói. Do bố trí cán bộ theo cách này, nên 168 đồng chí trong số 194 cán bộ về cơ sở là người của địa phương đã được xếp vào loại công tác tốt.

Đưa cán bộ người địa phương nào về công tác ở địa phương ấy không có nghĩa là tuyệt đối không điều cán bộ người ở địa phương này đến công tác ở địa phương khác. Trong trường hợp này, ngoài cán bộ, ngoài những điều kiện cần thiết về phẩm chất, năng lực, còn phải có tinh thần phấn đấu khắc phục khó khăn rất cao và xây dựng, bồi dưỡng cho mình một tinh thần coi nơi mình công tác như chính quê hương của mình. Nếu không thì dù trước đây đã từng là bí thư đảng uỷ xã hay huyện uỷ viên, nay chỉ làm bí thư chi bộ hợp tác xã cũng sẽ gặp rất nhiều khó khăn.

Lần này, Thành uỷ chủ trương: cán bộ về cơ sở phải tham gia sinh hoạt Đảng, Đoàn (nếu là đảng viên hoặc đoàn viên) và lao động sản xuất tập thể với xã viên (tùy theo sức khoẻ của mỗi người); phải chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của tổ chức Đảng ở đó, vừa phải làm tròn nhiệm vụ người cán bộ, lại phải làm đầy đủ nghĩa vụ của một thành viên sống trong xã và hợp tác xã đó. Sau một thời

gian công tác, nếu được đảng viên quần chúng ở đó tín nhiệm, những cán bộ này có thể tham gia cấp uỷ, ban quản trị hợp tác xã...

Nghiêm túc thực hiện chỉ thị của Thành uỷ, hầu hết số cán bộ về cơ sở đã cố gắng ra đồng sản xuất cùng xã viên. Nhiều đồng chí đạt mức ngày công lao động do cấp trên quy định (20% số công điểm hằng năm của một xã viên bình thường). Do tích cực tham gia lao động và mọi hoạt động khác ở địa phương, một số cán bộ được bầu là lao động tiên tiến của hợp tác xã và được cơ sở đề nghị cấp trên khen thưởng.

Việc tham gia lao động đã giúp anh chị em dễ hoà mình với cán bộ và quần chúng địa phương và đã góp phần nâng cao ý thức tích cực lao động sản xuất tập thể của cán bộ, đảng viên và quần chúng ở đó, đồng thời anh chị em sát sản xuất, có điều kiện đi sâu vào công tác quản lý hợp tác xã.

Đến nay, sau gần một năm tham gia công tác ở cơ sở, trên 60% số cán bộ đưa về địa phương đã được bầu vào đảng uỷ xã, chi uỷ và ban quản trị hợp tác xã. Nhiều đồng chí được cử giữ chức vụ lãnh đạo chủ chốt như bí thư đảng uỷ xã, bí thư chi bộ, chủ nhiệm hợp tác xã. Ở Thanh Trì, số cán bộ này được cử giữ các chức vụ lãnh đạo chiếm tỷ lệ khá cao: 88%. Nhiều đồng chí khác có triển vọng tham gia lãnh đạo trong các cuộc bầu cử tới. Việc này được các cấp uỷ cơ sở xác nhận là tốt: khi cán bộ đã thật sự có trách nhiệm và quyền hạn rõ ràng sẽ dễ dàng làm việc, miệng nói tay làm, không còn tình trạng chỉ góp ý kiến, còn làm thay không là do địa phương quyết định. Trừ trường hợp đặc biệt, mới bố trí các đồng chí ở bên cạnh cấp uỷ để giúp đỡ cấp uỷ.

Cải tiến tổ chức và lề lối làm việc, đoàn kết đưa phong trào tiến lên

Thực tế của Hà Nội cho biết, đi đôi với việc đưa cán bộ về cơ sở, phải cải tiến tổ chức và lề lối làm việc của cấp trên. Về mặt này, trong thời gian qua, các huyện đã bước đầu có cố gắng và tiến bộ. Nhiều tổ chức công kênh không hợp lý đã được thu gọn hoặc sáp nhập lại với nhau. Nhiều tổ chức khác cũng đang được nghiên cứu sắp xếp lại cho hợp lý. Ví dụ: ở Thanh Trì, trường Đảng sáp nhập vào ban tuyên huấn, rút được hai cán bộ; trường kỹ thuật nông nghiệp sáp nhập

vào phòng nông nghiệp, rút được bốn cán bộ; các phòng hợp tác hoá, sản xuất, rau lúa, thuỷ sản, chăn nuôi... sáp nhập lại thành phòng nông nghiệp; phòng tổ chức uỷ ban hành chính huyện sáp nhập vào văn phòng uỷ ban... Riêng khối nông nghiệp ở huyện, nhờ rút gọn các tổ chức trực thuộc, đến nay mỗi huyện chỉ có một phòng là phòng nông nghiệp (trước kia, mỗi huyện có từ sáu đến bảy phòng). Do cải tiến tổ chức, số cán bộ chính quyền ở các huyện đã rút đi được 18%. Các ban của Đảng, tuy mới sắp xếp hợp lý công việc cho cán bộ, chưa giảm về số đơn vị tổ chức, mà đã giảm được 31% số người trong biên chế. Hầu hết số cán bộ giảm bớt này được đưa về công tác ở cơ sở.

Cách tổ chức cụ thể như trên có hợp lý hay không, hợp lý đến mức nào, phải qua một thời gian mới có thể kết luận được. Tuy nhiên, phương hướng làm gọn nhẹ bộ máy tổ chức là một phương hướng đúng.

Do rút bớt cán bộ, nhiều ngành lúc đầu có lúng túng. Nhưng nhờ xác định rõ chức năng, nhiệm vụ của từng tổ chức và biết phân công hợp lý cho số cán bộ còn lại, công việc nói chung vẫn chạy đều, có ngành làm tốt hơn trước. Đồng chí bí thư huyện uỷ Từ Liêm xác nhận: phòng hợp tác hoá hiện nay còn bốn cán bộ mà chất lượng công việc không kém lúc có chín cán bộ trước đây. Một số ngành khác cũng có tình hình tương tự.

Song, một số tổ chức vẫn chưa được kiện toàn mạnh mẽ. Trình độ và năng lực của cán bộ nói chung còn yếu, cán bộ lãnh đạo chưa vươn lên kịp với yêu cầu, nhiệm vụ mới, sau khi nhiều phòng nhỏ hợp thành phòng lớn. Điều đó đòi hỏi công tác bồi dưỡng cán bộ, cải tiến lề lối làm việc phải được coi trọng hơn.

Đối với các phái viên của huyện uỷ, một số huyện đã điều hẳn các đồng chí về tăng cường cho cơ sở, tạo điều kiện cho các đồng chí đó sâu sát hơn, phát huy vai trò của mình được rõ hơn. Trước đây, có đồng chí phụ trách một xã, hoặc nhiều xã, song lại không trực tiếp công tác ở một hợp tác xã; hoặc nếu có, chỉ là làm nhiệm vụ cố vấn. Chức năng của phái viên đã được quy định rõ, nhưng ít khi thực hiện đúng. Hầu hết phái viên biến thành cán bộ đôn đốc sản xuất và là người trung gian truyền đạt chủ trương, chỉ thị, nghị quyết của cấp trên xuống

cấp dưới. Việc giúp đỡ địa phương chưa được thiết thực, thường mất khá nhiều thời giờ vào việc tập hợp tình hình và số liệu cụ thể để báo cáo về huyện, tham gia sinh hoạt, học tập ở huyện... Tình trạng đó đang được sửa chữa.

Ở cơ sở, công tác chỉ đạo của các đảng uỷ cũng có tiến bộ hơn. Chế độ tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách được thực hiện tốt hơn. Nhiều đảng bộ xã đã đưa về hợp tác xã một số cán bộ mà trước đây được điều từ dưới lên và phân công nhiều đảng viên lãnh đạo đội sản xuất, đội chăn nuôi, nghề phụ,...

Cán bộ địa phương và cán bộ do cấp trên điều về nói chung đã chan hoà, đoàn kết và thật sự cộng tác với nhau trong công tác. Tuy nhiên, cũng còn một số ít trường hợp thường biểu hiện trong tác phong công tác, lề lối làm việc, hoặc ở mức độ bình thường, hoặc gay gắt. Song việc giải quyết của cấp trên còn chậm.

Qua việc đưa cán bộ của cấp trên về tăng cường cho cơ sở, đảng bộ Hà Nội đã thu được thắng lợi quan trọng về nhiều mặt: kiện toàn cơ sở, thúc đẩy phong trào ở cơ sở tiến lên: giáo dục, rèn luyện cán bộ; cải tiến tổ chức và lề lối làm việc.

Do sớm đưa cán bộ cấp trên về tăng cường cho cơ sở, việc đưa Điều lệ vào các hợp tác xã nông nghiệp ở Hà Nội đã làm được kịp thời. Nhờ đó, đã phát động được tư tưởng xã viên, chuẩn bị tốt cơ sở vật chất, kỹ thuật cho vụ sản xuất đông - xuân 1969-1970. Trong vụ này, Hà Nội đã thu được thắng lợi lớn. Về lương thực, đặc biệt là lúa xuân, đã vượt tất cả những năm trước đây về diện tích và năng suất. Các cán bộ tăng cường cho cơ sở đã góp phần tích cực của mình trong thành tích chung đó. Thông qua cấp uỷ địa phương và các đồng chí cán bộ đó, các cuộc vận động sản xuất, chấp hành các chính sách,... đã được thực hiện tốt. Việc thu hồi nợ, thanh toán tiền quỹ ở nhiều hợp tác xã đã được thực hiện. Rất nhiều hợp tác xã đã làm tốt nghĩa vụ đối với Nhà nước về các mặt. Mức ăn của xã viên được nâng lên, trong đó có một số hộ tăng khá cao. Nạn chèn chén bê tha ở nhiều nơi đã giảm hẳn. Quần chúng phấn khởi sản xuất và đang có khí thế mới vươn lên mạnh mẽ. Với đà này, vụ mùa của các huyện ngoại thành Hà Nội đang có nhiều hứa hẹn.

Trên đây là một số ý kiến tìm hiểu bước đầu và chưa đầy đủ của chúng tôi. Sau khi Thành uỷ Hà Nội sơ kết công tác này, chúng ta sẽ có sự đánh giá đúng đắn và toàn diện hơn.