

NHÌN LẠI CÔNG TÁC SẮP XẾP CÁN BỘ TRONG NĂM 1970

Lê Đức Bình

Trong quá trình thực hiện Nghị quyết của Bộ chính trị về kế hoạch Nhà nước năm 1970, gắn liền với cuộc vận động nâng cao chất lượng đảng viên và kết nạp đảng viên Lớp Hồ Chí Minh và với cuộc vận động lao động sản xuất, công tác cán bộ nói chung, công tác sắp xếp cán bộ nói riêng, đã có nhiều cố gắng và đạt được những tiến bộ đáng kể.

Qua tìm hiểu tình hình sắp xếp, đề bạt cán bộ ở một số ngành và địa phương, chúng tôi thấy khối lượng công việc đã làm về mặt này khá lớn;

1 – Trong năm qua, công tác sắp xếp, đề bạt cán bộ đã có nhiều cố gắng đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ chính trị và yêu cầu cải tiến tổ chức.

Đối với những bộ và tổng cục mới thành lập như Bộ điện và than, Bộ cơ khí và luyện kim, Bộ lương thực và thực phẩm, Tổng cục hóa chất, Ủy ban thanh tra Chính phủ..., yêu cầu sắp xếp cán bộ rất lớn. Nhưng chỉ trong một thời gian ngắn, chúng ta đã lựa chọn và sắp xếp căn bản xong đội ngũ cán bộ lãnh đạo các đơn vị mới thành lập, với một số lượng khá lớn, có bộ từ 10 đến 15 cán bộ lãnh đạo vụ, cục, viện, công ty lúc ban đầu, nay đã tăng lên 40 đến 50 người. Nhờ đó, bộ máy tổ chức sớm ổn định, và hoạt động của những ngành này mau chóng đi vào nề nếp. Ở một vài bộ khác, bộ máy tổ chức trong năm qua có sự cải tiến. Trong ngành giao thông vận tải, có những đơn vị cũ được tổ chức ra trong thời kỳ chống chiến tranh phá hoại, nay cần phải giải thể; mặt khác lại có những đơn vị mới cần được thành lập. Bộ nội thương chuyển hướng tổ chức các cục thành các tổng công ty, v.v... Vừa qua, một số thành, tỉnh cũng sắp xếp lại bộ máy các ty, sở, công ty. Ở những bộ và tỉnh này, để phục vụ yêu cầu cải tiến tổ chức, khối lượng công tác sắp xếp cán bộ cũng khá hơn.

Các ngành và địa phương còn chú trọng kiện toàn cán bộ lãnh đạo các xí nghiệp, các cơ sở sản xuất và kinh doanh. Cán bộ lãnh đạo một số đơn vị lâu nay yếu kém

đã được thay thế; một số xí nghiệp trọng điểm đã được tăng cường thêm cán bộ khá. Việc điều chỉnh và kiện toàn đội ngũ giám đốc các mỏ than thuộc Công ty than Quảng Ninh đã góp phần đáng kể vào việc phấn đấu hoàn thành kế hoạch năm 1970 của ngành than. Bộ cơ khí và luyện kim đã xem xét lại và kiện toàn đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở tám xí nghiệp cơ khí trọng điểm. Bộ lương thực và thực phẩm, Bộ công nghiệp nhẹ, v.v... đã tăng cường cán bộ lãnh đạo cho một số xí nghiệp trọng điểm hoặc lâu nay yếu kém; có xí nghiệp, năm 1969, tuy đã cải tiến quản lý nhưng vì không kết hợp với cải tiến tổ chức và kiện toàn nhân sự cho nên sản xuất vẫn khó khăn, đến năm 1970 do bố trí cán bộ lãnh đạo đúng, đã đẩy mạnh việc cải tiến kỹ thuật, đưa sản xuất tăng lên nhanh chóng. Một số tỉnh đã kiện toàn cán bộ lãnh đạo các ty và các huyện, đưa một vài đồng chí uỷ viên thường vụ tỉnh uỷ về trực tiếp làm bí thư huyện uỷ, v.v...

2 - Từ hai, ba năm nay, công tác lựa chọn, sắp xếp, đề bạt cán bộ đã có những tiến bộ trong việc vận dụng đường lối, phương hướng của Trung ương và do đó, cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý đã có những chuyển biến mới. Năm 1970, chúng ta vẫn tiếp tục tiến trên đà ấy.

Khi lựa chọn, đề bạt cán bộ, bên cạnh việc xem xét về đạo đức cách mạng, các ngành và các địa phương đã chú trọng xem xét kỹ về mặt năng lực công tác, phân tích yêu cầu của trách nhiệm mới và khả năng đáp ứng yêu cầu đó của người cán bộ như thế nào. Vừa qua, một số bộ và tỉnh đã bước đầu kiểm tra lại công tác đề bạt cán bộ trong năm 1970 và cả ba năm 1968-1970, đều kết luận rằng phần lớn cán bộ mới được đề bạt làm việc tốt, có một số phát huy tác dụng khá rõ. Số cán bộ đề bạt không đúng, không làm được việc tuy vẫn còn, nhưng chỉ chiếm một phần rất nhỏ.

Bên cạnh việc đề bạt những cán bộ cũ, cán bộ chính trị vững vàng, các ngành và các địa phương đã chú trọng lựa chọn, đề bạt số cán bộ trẻ, có trình độ hiểu biết về khoa học kỹ thuật, nghiệp vụ. Nhờ vậy, ở nhiều ngành, trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, số đồng chí có trình độ hiểu biết về kỹ thuật, nghiệp vụ ngày càng tăng; độ tuổi bình quân cũng trẻ hơn một chút. Ở Bộ cơ khí và luyện kim,

trong cán bộ cấp vụ, cục, viện, lúc đầu chỉ có 23% đã học qua chương trình đại học kỹ thuật hoặc kinh tế, tuổi bình quân là 51; sau đợt đề bạt năm 1970, số đồng chí có trình độ đại học đã tăng lên 43%, tuổi bình quân giảm xuống là 47. Ở Bộ công nghiệp nhẹ, sau đợt đề bạt năm 1970 60% cán bộ lãnh đạo cấp cục, vụ, viện đã học qua chương trình đại học. Cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo các xí nghiệp cũng đã có những chuyển biến, tỷ lệ kỹ sư trong hàng ngũ phó giám đốc kỹ thuật ngày càng tăng. Ví dụ: trong các xí nghiệp của ngành than, vài năm trước đây, phần lớn phó giám đốc kỹ thuật được đề bạt từ công nhân lâu năm lên, trình độ hiểu biết về khoa học kỹ thuật có hạn; nhưng nay, trong 29 phó giám đốc kỹ thuật, đã có 20 người là kỹ sư, phó tiến sĩ và ba người là cán bộ trung học kỹ thuật lâu năm. Trước đây, đội ngũ chánh, phó quản đốc phân xưởng gần hết là công nhân cũ, có trình độ tay nghề khá, nhưng trình độ hiểu biết kỹ thuật và năng lực quản lý của nhiều đồng chí có hạn; ngày nay bên cạnh việc đề bạt những công nhân có nhiều kinh nghiệm, có khả năng làm tốt công tác quản lý, nhiều nơi đã chú trọng đề bạt những kỹ sư và kỹ thuật viên đã được rèn luyện trong thực tế công tác. Ở nhiều ngành, từ 30 đến 40% chánh, phó quản đốc đã có trình độ đại học hoặc trung học về kỹ thuật và kinh tế. Ở nhiều tỉnh, trong các ty quản lý kinh tế, văn hóa, giáo dục, ít nhất cũng đã có một đồng chí có trình độ đại học làm trưởng ty hoặc phó trưởng ty. Trong các huyện uỷ mới được bầu lại năm 1970, số cán bộ có trình độ hiểu biết về kỹ thuật đã tăng hơn các năm trước. Ví dụ: trong 151 huyện uỷ viên khoá hiện nay của tỉnh Thái Bình có 25 người là kỹ sư và cán bộ trung học kỹ thuật nông nghiệp.

3- Trong năm nay, kết hợp với cuộc vận động sản xuất, các ngành và các địa phương đã điều động hàng loạt cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật và nghiệp vụ ở các cơ quan trung ương và tỉnh, thành xuống tăng cường hẳn cho cơ sở, hoặc về công tác ở cơ sở một thời gian dài từ ba đến năm năm.

Trong các ngành công nghiệp, nhiều bộ đã và đang đưa nhiều kỹ sư, kỹ thuật viên xuống tăng cường cho xí nghiệp và phân xưởng, giảm bớt số cán bộ kỹ thuật công tác ở các cơ quan lý hành chính sang công tác khám bệnh, chữa bệnh. Trong ngành nông nghiệp, lần đầu tiên, hàng loạt kỹ sư trồng trọt, chăn nuôi, thú y... được đưa

về công tác lâu dài ở hợp tác xã. Khoảng 1.700 học sinh đại học nông nghiệp tốt nghiệp trong ba khoá gần đây cùng với khoảng 800 kỹ sư nông nghiệp công tác ở Bộ và các ty đã được bố trí về các hợp tác xã nông nghiệp; có một số được đưa về tăng cường cho các phòng nông nghiệp huyện. Ngoài số cán bộ kỹ thuật ra, nhiều tỉnh và thành phố, như Hà Nội, Hà Tây, Thanh Hóa, Lào Cai, Quảng Ninh, v.v... còn điều động một số khá lớn cán bộ quản lý, cán bộ nghiệp vụ ở các cơ quan cấp tỉnh và cấp huyện về tăng cường cho xã và hợp tác xã; có tỉnh số này gồm mấy trăm người.

Một số tỉnh, thành phố đã tinh giản bộ máy lãnh đạo của các ty, sở, đưa một số cán bộ lãnh đạo cấp trên xuống trực tiếp phụ trách các cơ sở sản xuất và kinh doanh. Riêng Hà Nội, trong hai năm 1969 – 1970, đã sắp xếp lại các sở, ty và đã đưa tới một phần tư số chánh phó giám đốc sở, ty về làm chủ nhiệm công, trưởng phòng, giám đốc xí nghiệp..., đưa hàng chục phó chủ nhiệm công ty về làm cửa hàng trưởng, đưa hơn một trăm trưởng phó phòng, trưởng phó cửa hàng về trực tiếp làm tổ trưởng bán hàng, v.v...

4 - Để công tác sắp xếp, đề bạt cán bộ thoát khỏi tình trạng bị động, chấp vá, trong năm nay, một số ngành đã tiến hành việc xem xét, đánh giá đội ngũ cán bộ, xây dựng tiêu chuẩn cụ thể và lập kế hoạch sắp xếp cán bộ.

Bộ Công nghiệp nhẹ tiến hành một đợt tìm hiểu, đánh giá cán bộ với một phạm vi khá lớn, từ cán sự ba trở lên. Do việc chú trọng bước đầu làm thông suốt quan điểm đánh giá cán bộ, do kết hợp cá nhân sự nhận xét với tập thể cơ quan lãnh đạo nhận xét, đợt tìm hiểu cán bộ lần này đạt chất lượng tương đối khá. Việc đánh giá cán bộ được xác đáng, một số trường hợp trước đây đánh giá không đúng hoặc sơ lược, nay đã được phân tích lại, cán bộ yên tâm phấn khởi hơn; danh sách cán bộ dự bị, do đó, cũng được điều chỉnh và bổ sung chính xác hơn.

Bộ cơ khí và luyện kim đã tiến hành tìm hiểu, đánh giá cán bộ phục vụ cho việc chọn lựa, đề bạt cán bộ lãnh đạo cấp cục, vụ, viện; đã tiến hành đợt tìm hiểu cán bộ lãnh đạo các xí nghiệp trọng điểm, và tập thể đảng đoàn đã phân tích ưu điểm,

nhược điểm của từng người, trên cơ sở đó, có kế hoạch kiện toàn cán bộ cho số xí nghiệp này, v.v...

Các bộ ngoại giao, điện và than, giao thông vận tải, cơ khí và luyện kim... đã bước đầu nghiên cứu để quy định tiêu chuẩn cụ thể của một số loại cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý. Trên cơ sở tiêu chuẩn quy định, Bộ Ngoại giao đang có kế hoạch bồi dưỡng cán bộ, và phong trào học tập trong cán bộ đang có những chuyển biến tốt. ựa theo tiêu chuẩn cần có của từng loại cán bộ, Bộ Cơ khí và luyện kim đang làm thí điểm việc kiểm tra trình độ của cán bộ. Ở các địa phương, tỉnh Nam Hà cũng đã bước đầu nghiên cứu để quy định tiêu chuẩn cụ thể của một số cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cấp tỉnh, huyện, xã và hợp tác xã; tỉnh Thái Bình có quy hoạch 3 năm về sắp xếp và đào tạo cán bộ, v.v...

Xây dựng tiêu chuẩn, xây dựng kế hoạch cán bộ là những việc mới mẻ, phức tạp, chúng ta còn đương mò mẫm. Những việc đã làm trong năm qua tuy mới là bước đầu, nhưng thật đáng được cổ vũ.

Việc sắp xếp và sử dụng cán bộ khoa học kỹ thuật cũng được chú ý cải tiến. Trong năm qua, Bộ Nông nghiệp, Bộ Cơ khí và luyện kim, Thành phố Hà Nội và tỉnh Nam Hà, với sự giúp đỡ của Ban khoa học và giáo dục trung ương và Văn phòng văn giáo Phủ thủ tướng, đã tiến hành đợt điều tra tình hình sử dụng cán bộ khoa học kỹ thuật, trên cơ sở đó, đã có phương hướng điều chỉnh lại một số trường hợp bố trí chéo ngành nghề, đưa bớt cán bộ kỹ thuật ở các cơ quan quản lý cấp trên xuống tăng cường cho cơ sở sản xuất, và bước đầu chú ý cải tiến việc sử dụng cán bộ khoa học kỹ thuật.

Tóm lại, công tác sắp xếp cán bộ trong năm 1970 ở nhiều nơi được tiến hành với một khối lượng khá lớn, chất lượng khá tốt. Trong công tác đó, chúng ta đã chú ý từng bước đi vào chiều sâu, có nghiên cứu, có chuẩn bị. Nó đã góp phần xứng đáng vào việc kiện toàn tổ chức, đẩy mạnh việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị của Đảng, hoàn thành thắng lợi kế hoạch Nhà nước năm 1970.

Qua việc tìm hiểu tình hình và kinh nghiệm về công tác sắp xếp, đề bạt cán bộ năm 1970 ở một số ngành và địa phương, chúng tôi gợi lên một vài ý kiến sau đây nhằm góp phần làm tốt hơn nữa công tác này trong thời gian tới:

1. Cần chú trọng tiếp tục làm thông suốt quan điểm đúng đắn của Đảng về đánh giá cán bộ

Muốn sắp xếp, đề bạt cán bộ đúng, phải đánh giá cán bộ đúng. Trong thời gian qua, việc quán triệt và vận dụng tiêu chuẩn, phương hướng của Trung ương trong việc lựa chọn, sắp xếp, đề bạt cán bộ tuy có nhiều tiến bộ, nhưng vẫn còn những thiếu sót. Có những trường hợp, ngay trong cấp uỷ, trong đảng đoàn, ý kiến nhận xét, đánh giá cán bộ cũng chưa nhất trí. Bên cạnh những nguyên nhân quan trọng là quan điểm đánh giá cán bộ chưa thật đúng đắn, nhận thức về tiêu chuẩn cán bộ, về phương hướng và chính sách cán bộ của Đảng còn những thiếu sót.

Khi xem xét, đánh giá cán bộ, có đồng chí không nắm vững tiêu chuẩn cán bộ của Đảng, hiểu nó một cách trừu tượng, không thông qua việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của Đảng mà xem xét phẩm chất và năng lực của cán bộ. Có đồng chí chỉ nhìn vào mặt đạo đức và hiểu nó chỉ là vấn đề tư cách và sinh hoạt cá nhân, tách rời việc xem xét năng lực cán bộ; ngược lại, có đồng chí xem xét năng lực chỉ căn cứ vào trình độ văn hóa, bằng cấp chuyên môn mà không hiểu nó theo một nội dung toàn diện và căn bản. Vẫn còn tình trạng bố trí, đề bạt cán bộ vì “chính sách”, vì “tương quan” mà không dựa trên yêu cầu của nhiệm vụ chính trị, không phân tích cụ thể yêu cầu của từng ngành, từng đơn vị cần bao nhiêu cán bộ lãnh đạo, về những loại cán bộ nào, phải có trình độ gì là thích hợp, v.v... Đối với vấn đề thành phần xuất thân, vấn đề lịch sử của cán bộ, cũng còn tình trạng không xem xét cụ thể, có định kiến với cán bộ, hoặc ngược lại, bỏ qua không cân nhắc chu đáo. Đối với cán bộ trẻ, cán bộ khoa học kỹ thuật, tình trạng hẹp hòi, khắt khe vẫn còn nặng; nhưng mặt khác cũng có tình trạng cứ thấy trẻ, có bằng cấp... thì dễ dàng xét duyệt, mà không xem xét cụ thể phẩm chất và năng lực cán bộ, không phân tích kỹ yêu cầu của nhiệm vụ ở nơi đó, v.v...

Chúng ta cần rút kinh nghiệm việc đánh giá, lựa chọn, đề bạt cán bộ trong những năm qua, từ đó làm thông suốt hơn nữa những quan điểm đúng đắn của Đảng về tiêu chuẩn cán bộ và về phương hướng, chính sách cán bộ, và phải biết dựa vào tập thể, biết đi đường lối quần chúng thì việc xem xét, đánh giá cán bộ mới chính xác.

2. Cần có tinh thần tích cực, mạnh bạo trong việc lựa chọn, đề bạt cán bộ, đồng thời cần tránh thiên hướng nóng vội, thay đổi cán bộ một cách thiếu cân nhắc. Nguồn cán bộ của Đảng ta dồi dào; trên nhiều cương vị, không phải không thể có những người đủ năng lực đảm đương tốt nhiệm vụ. Vấn đề là ở chỗ biết phát hiện ra những cán bộ giỏi và mạnh dạn giao trách nhiệm cho họ. Vừa qua, nhiều nơi đã mạnh dạn đề bạt cán bộ mới, thậm chí có một số trường hợp, sau khi nắm chắc khả năng của cán bộ, đã dám đề bạt vượt cấp. Ở những nơi này, trong quá trình lựa chọn, đề bạt cán bộ, tổ chức đảng đã phải kiên trì đấu tranh với những nhận thức cũ kỹ, những quan điểm bảo thủ. Sau khi đề bạt, qua một thời gian thử thách trong thực tiễn ở cương vị mới, gần hết những cán bộ này đã tỏ rõ có khả năng đáp ứng tốt trách nhiệm mới. Song những chuyển biến đó chưa đều. Trong công tác sắp xếp, đề bạt cán bộ ở một số nơi, vẫn còn tình trạng bảo thủ, rụt rè. Có những đơn vị yếu kém đã từ nhiều năm, cán bộ phụ trách tỏ ra không đủ sức gánh vác nhiệm vụ, nhưng cơ quan quản lý cán bộ đó vẫn chưa kiên quyết thay đổi người lãnh đạo. Có những cán bộ có đủ phẩm chất và năng lực, hoàn thành tốt nhiệm vụ, nhưng vẫn chưa được đề bạt, chỉ vì còn “trẻ” quá, chưa đủ “tín nhiệm”, hoặc vì còn một vài nhược điểm chỉ có ý nghĩa thứ yếu.

Bên cạnh tình trạng bảo thủ, hẹp hòi, cũng có thiên hướng nóng vội, thiếu cân nhắc kỹ trong khi đề bạt hoặc thay đổi công tác của cán bộ. Lẽ lẽ có những trường hợp cán bộ được đề bạt vượt cấp một cách thiếu vững chắc, đúng rằng đây là những cán bộ có năng lực tương đối khá và có triển vọng, nhưng nếu đề bạt dần từng bước một thì có thể giúp cho cán bộ đó làm quen dần với công việc lãnh đạo và phát triển thuận lợi hơn. Thiên hướng nóng vội còn thể hiện ở chỗ, có những trường hợp, thấy cán bộ có khuyết điểm thì muốn thay đổi ngay, đưa người khác “đến một cách thiếu cân nhắc. Đúng là có những cán bộ quá yếu kém về phẩm chất hoặc về

năng lực, phải kiên quyết điều động họ đi khỏi cương vị lãnh đạo ở nơi đó. Nhưng cũng có những trường hợp, khuyết điểm của cán bộ không thuộc những vấn đề cơ bản, họ còn có khả năng sửa chữa và vươn lên, nếu như cấp lãnh đạo đi sát giúp đỡ họ, thì việc thay đổi cán bộ một cách không cần thiết, việc chuyên môn hóa cán bộ không được coi trọng. Về mặt này, có tỉnh đã rút những bài học sâu sắc: Thấy đồng chí bí thư huyện uỷ một huyện nọ không đưa nổi phong trào lên, Tỉnh uỷ bèn thay đồng chí khác đến, nhưng đồng chí này cũng không làm chuyên biến được phong trào nên lại bị thay đổi cứ như thế trong 10 năm, thay tới bảy bí thư, sau cùng, Tỉnh uỷ đã rút kinh nghiệm, tự phê bình, đi sâu giúp đỡ cụ thể cho huyện, thì đồng chí bí thư huyện uỷ đã tự giác nhận ra khuyết điểm, tích cực sửa chữa, đưa được phong trào của huyện tiến vọt lên.

3 - Vừa làm tốt việc đề bạt mới, vừa giải quyết một số cán bộ không đáp ứng nổi nhiệm vụ

Để cải tiến cơ cấu và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý ở các cấp, các ngành, một mặt phải làm tốt việc lựa chọn và đề bạt mới, mặt khác phải giải quyết tốt số đồng chí không còn thích hợp với cương vị phụ trách lâu nay. Về mặt đề bạt mới, những năm qua đã có nhiều tiến bộ. Trên đà ấy chúng ta cần tiếp tục làm tốt hơn nữa việc lựa chọn, đề bạt cán bộ mới.

Nhưng việc giải quyết số cán bộ yếu kém, không đáp ứng nổi nhiệm vụ, thì còn nhiều nhược điểm và khó khăn. Có những nơi, theo nhận định của cơ quan lãnh đạo ở đó, có tới 15% hoặc 20% số cán bộ quản lý các đơn vị trong ngành, trong địa phương không đáp ứng nổi nhiệm vụ, cần được thay thế. Nhưng tình trạng đó có nơi đã để kéo dài hàng mấy năm, mà không có chuyển biến gì mới. Cũng vì chưa sắp xếp được số đồng chí này, nên không có chỗ để đề bạt cán bộ mới đủ khả năng đảm đương nhiệm vụ tốt hơn. Đương nhiên, việc giải quyết vấn đề này không đơn giản, phải vừa có lý, lại vừa có tình; vừa có quyết tâm, không ngại khó, lại phải có chính sách, chế độ đầy đủ.

Để giải quyết đúng đắn vấn đề trên, cần có sự phân tích cụ thể, phân biệt xử lý từng trường hợp khác nhau. Có đồng chí vì tuổi cao, sức yếu, thì cần được thu xếp về

hưu hoặc nghỉ mất sức theo đúng chính sách. Có đồng chí vì sức khoẻ không thể đảm đương nổi nhiệm vụ nặng nề hiện nay, thì cần được giao loại công việc thích hợp, ít khẩn trương, nhưng chú ý không nên để lãng phí mà cần tận dụng vốn kinh nghiệm của các đồng chí đó. Cũng có đồng chí do bố trí công tác không đúng chỗ, nên lâu nay không phát huy năng lực. Đối với đồng chí đó, chúng ta không thể quy kết một cách đơn gian là năng lực hạn chế, mà cần nghiên cứu, điều chỉnh đồng chí đi làm công tác khác phù hợp với sở trường hơn. Đối với số đồng chí thật sự bị hạn chế về năng lực, thì phải kiên quyết chuyển sang những trách nhiệm như hơn. Đương nhiên, về mặt săn sóc đời sống và sức khoẻ của các đồng chí đó, chúng ta phải chú ý đầy đủ theo đúng chính sách của đảng.

4. ĐƯA CÔNG TÁC SẮP XẾP CÁN BỘ ĐI VÀO NỀN NẾP, CÓ KẾ HOẠCH, CÓ CHUẨN BỊ MỘT CÁCH CHỦ ĐỘNG

Trong năm qua, các ngành, các địa phương đã chú ý khắc phục một bước tình trạng sự vụ, bị động, chắp vá trong công tác sắp xếp, đề bạt cán bộ, đưa công tác này đi dần vào nền nếp, vào kế hoạch. Chúng ta cần tiếp tục tiến mạnh theo hướng đó, phát huy những kinh nghiệm bước đầu của năm qua.

Cần vận dụng tiêu chuẩn cán bộ chung của đảng sát hợp với vị trí, chức trách của từng ngành, xây dựng tiêu chuẩn cụ thể của từng loại cán bộ, trước hết là các loại cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý. Đó là việc cần thiết để có căn cứ cụ thể đánh giá, lựa chọn, đề bạt cán bộ để có mục tiêu đào tạo bồi dưỡng cán bộ, cũng như giúp cán bộ xác định phương hướng phấn đấu của mình.

Căn cứ theo tiêu chuẩn đã xác định, cần tìm hiểu, đánh giá cán bộ một cách toàn diện, có hệ thống. Cần kết hợp ý kiến tự phê bình của cán bộ với sự nhận xét của cán bộ, quần chúng trong đơn vị và sự nhận xét của tập thể cơ quan lãnh đạo. Qua đánh giá cán bộ, cần phân loại số cán bộ hoàn thành nhiệm vụ tốt và kém, số có triển vọng và số bị hạn chế, v.v...

Việc lựa chọn và lập danh sách cán bộ dự bị là rất cần thiết để có thể chủ động sắp xếp, đề bạt cán bộ, mỗi khi có nhu cầu. Lâu nay, nhiều ngành đã làm việc này, nhưng chất lượng chưa tốt. Trên cơ sở đánh giá cán bộ chính xác hơn, cần điều

chỉnh và bổ sung danh sách cán bộ dự bị của mỗi cấp, mỗi cương vị cho tốt hơn nữa.

Mỗi ngành, mỗi cấp nên xây dựng kế hoạch sắp xếp, đề bạt cán bộ trong ba hoặc năm năm. Căn cứ vào nhiệm vụ chính trị cụ thể của ngành, của địa phương, và yêu cầu xây dựng tổ chức trong thời gian tới, căn cứ vào tình hình đội ngũ cán bộ hiện có thiếu đủ, mạnh yếu ra sao, v.v... mà dự kiến kế hoạch sắp xếp, đề bạt cán bộ có phân biệt yêu cầu cấp bách trước mắt và ý định chuẩn bị cho lâu dài. Đây là những việc lớn và mới mẻ, chúng ta sẽ vừa làm, vừa rút kinh nghiệm thêm.

Trong năm qua, về mặt sắp xếp, đề bạt cán bộ, các ngành về các địa phương đã làm được khá nhiều việc, và đã thu được khá nhiều kinh nghiệm. Chúng tôi chưa có điều kiện tìm hiểu cận kẽ tình hình và kinh nghiệm ấy. Trong bài này, xin nêu lên một vài nhận xét và gợi ý bước đầu để chúng ta cùng nhau suy nghĩ làm tốt hơn nữa công tác sắp xếp, đề bạt cán bộ trong thời gian tới.