

VIỆC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG TẠI TRƯỜNG CHO CÁN BỘ LÃNH ĐẠO VÀ QUẢN LÝ CÁC XÍ NGHIỆP

TRẦN PHÚ TUYẾN

Tạp chí Xây dựng Đảng số 8 năm 1970 có đăng một số bài về kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo và quản lý. Đó là một đề tài quan trọng. Do yêu cầu và đặc điểm mỗi loại cán bộ có khác nhau, nên công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ cần có nhiều hình thức, nội dung và phương pháp khác nhau. Với ý nghĩ đó, chúng tôi tham gia một số ý kiến về công tác đào tạo, bồi dưỡng theo hình thức tập trung tại trường cho số cán bộ chủ chốt trong các xí nghiệp công nghiệp, trước hết là các giám đốc, bí thư Đảng ủy xí nghiệp.

Cần đề cập đến vấn đề này, vì số cán bộ này chiếm một số lượng khá đông, giữ những vị trí rất quan trọng, song từ trước đến nay chúng ta chưa có một quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tương đối thống nhất cho các ngành công nghiệp. Chính vì vậy mà công tác đào tạo, bồi dưỡng số cán bộ kể trên vốn đã có những khó khăn, phức tạp, càng bộc lộ những thiếu sót như: nội dung chưa sát, chưa toàn diện, chất lượng chưa thật tốt, kế hoạch chắp vá...

Để khắc phục tình trạng trên, chúng tôi đề xuất một số ý kiến dưới đây:

1- phải giải quyết tốt mối quan hệ giữa các cơ quan, các ngành có trách nhiệm quản lý xí nghiệp với các cơ quan có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ:

Theo chúng tôi nghĩ, khi bàn đến kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chủ chốt trong các xí nghiệp thì đây là vấn đề trước tiên cần nên lên. Vì nếu không giải quyết tốt mối quan hệ này thì khó mà có một quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tốt. Và do đó, kết quả thực tế của việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cũng sẽ bị hạn chế rất nhiều. Để giải quyết vấn đề này, không chỉ nâng cao nhận thức, mà còn phải xác định rõ trách nhiệm và quy định thành những chế độ cụ thể. Về nhận thức ai cũng biết không quản lý tốt cán bộ thì khó có quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cho sát đúng. Do đó, sẽ ảnh hưởng đến việc sử dụng, đề bạt cán bộ. Ngược lại nếu tách rời khỏi công tác bồi dưỡng, đào tạo thì công tác quản lý cán bộ tốt rồi cuộc sẽ làm

việc theo lối “theo dõi” “hành chính” đơn thuần và việc sử dụng cán bộ cũng bị hạn chế. Đến một mức nào đó, sẽ phát sinh mâu thuẫn giữa yêu cầu công tác và năng lực cán bộ. Trong thực tế, các mặt này thường bị tách rời nhau, không ăn khớp với nhau, có khi mâu thuẫn nhau đó là tình hình thường thấy trong công tác cán bộ thuộc các ngành công nghiệp.

Chúng tôi xin nêu lên một số hiện tượng sau đây:

Trong mỗi xí nghiệp giám đốc và bí thư đảng uỷ là hai cán bộ chủ chốt nhất. Do chế độ phân cấp, giám đốc thuộc bộ hay tổng cục quản lý, còn bí thư Đảng uỷ thì do thành uỷ hoặc tỉnh uỷ quản lý, một số nơi do đảng uỷ khu phố trực tiếp quản lý. Ở trung ương không có bộ phận nào chuyên trách nghiên cứu để có quy hoạch bồi dưỡng, đào tạo thống nhất cho cả hai loại cán bộ trên, mà công tác đó bị phân tán cho nhiều cấp, nhiều ngành. Do đó, công tác bồi dưỡng, đào tạo cán bộ chủ chốt nói trên từ trước đến nay không theo một chương trình thống nhất nào cả: Trong hàng ngũ giám đốc, một số ít học ở trường Nguyễn Ái Quốc trung ương, theo chương trình chung cho cán bộ lãnh đạo các ngành, các tỉnh, khu; một số ít học ở trường Nguyễn Ái Quốc phân hiệu II, theo nhiều loại chương trình sáu tháng, nhiều loại cán bộ khác học ở trường kinh tế - kế hoạch, trường đảng các tỉnh, trường của các ngành, theo nhiều loại chương trình. Đã vậy, nhìn chung số cán bộ được đi học mới chiếm tỉ lệ rất ít, và mức độ thu hoạch nông sâu, giữa các đồng chí đó lại rất khác nhau. Đối với các bí thư đảng uỷ thì càng chắp vá hơn. Vì chưa quy định thật rõ những trường nào chịu trách nhiệm bồi dưỡng cho số cán bộ này. Vì vậy, nhìn chung trong các xí nghiệp công nghiệp, tuy đều là những cán bộ đòi hỏi những hiểu biết về chính trị, kinh tế, kỹ thuật như nhau, nhưng thực tế hiểu biết của cán bộ về mặt đó rất không đồng đều; trình độ văn hóa từ cấp một đến đại học; hiểu biết về quản lý, kỹ thuật cũng rất chênh lệch... Một trong những nguyên nhân của tình hình đó là chúng ta chưa có một quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng thống nhất cho số cán bộ chủ chốt nói trên. Một tình hình đáng chú ý nữa là: không có sự nhất trí, ăn khớp giữa kế hoạch bồi dưỡng và việc sử dụng cán bộ. Nhiều nơi thường giữ cán bộ chủ chốt lại làm việc, nên nhiều đồng chí giám đốc, bí thư đảng uỷ ít được đi học. Có

đồng chí đi học về lại được bố trí làm những công tác khác. Nguyên nhân tình trạng trên, xét cho cùng cũng là do chưa có một quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lâu dài.

Do đó, chưa chủ động bố trí, sắp xếp cho ăn khớp giữa công tác và việc học tập của cán bộ.

Để khắc phục tình trạng trên, chúng tôi xin đề nghị:

Cần có sự phối hợp, bàn bạc để có quy hoạch thống nhất giữa các cơ quan trực tiếp có trách nhiệm tổ chức việc bồi dưỡng, đào tạo cán bộ với các cơ quan, các ngành có trách nhiệm trong việc quản lý, điều động cán bộ đi học. Cụ thể là: Mỗi ngành cần có quy hoạch tương đối dài (khoảng từ ba đến năm năm) và kế hoạch hàng năm, định rõ yêu cầu bồi dưỡng cho số cán bộ đương chức là bao nhiêu, đào tạo số cán bộ dự bị là bao nhiêu; và trên cơ sở đó nhận xét đặc điểm của từng loại cán bộ mà đề xuất ý kiến về nội dung, chương trình bồi dưỡng. Các ban có liên quan như Ban tuyên huấn và Ban công nghiệp trung ương sẽ tập hợp các quy hoạch đó thành quy hoạch chung, bao gồm chỉ tiêu mở lớp và nội dung yêu cầu bồi dưỡng để giao trách nhiệm cho những trường trực tiếp phụ trách huấn luyện cán bộ.

Sau khi đã có quy hoạch thống nhất, hàng năm, các ngành cán bộ cố gắng bảo đảm thực hiện theo như quy hoạch của ngành mình đã đề nghị, bằng cách cử đủ, cử đúng đối tượng đi học.

Trong việc định quy hoạch mở lớp, định mục tiêu, chương trình bồi dưỡng, đào tạo, các trường cần liên hệ chặt chẽ với các ngành và đi tìm hiểu tận cơ sở để xây dựng nội dung chương trình huấn luyện và quyết định kế hoạch chiêu sinh từng khoá cho sát.

Theo chúng tôi nghĩ, nếu chúng ta cố gắng thực hiện được sự phối hợp trên đây thì sẽ tránh được những thiếu sót như trên đã nói.

2-Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải gắn liền với việc tiêu chuẩn hóa cán bộ. Sở dĩ từ trước đến nay mục tiêu, nội dung đào tạo, bồi dưỡng chưa được thiết thực, một trong những nguyên nhân chính là do chưa định rõ những tiêu chuẩn cần thiết, bắt buộc đối với các cán bộ nói trên. Cũng do chưa quy định rõ tiêu chuẩn đó, nên bản

thân mỗi cán bộ cũng không thấy rõ những mặt gì mình cần phải tiếp tục, thường xuyên rèn luyện, nâng cao thêm. Định tiêu chuẩn cho số cán bộ này cũng có nhiều điều phức tạp, vì quy mô, đặc điểm các xí nghiệp có sự khác nhau. Tuy nhiên, căn cứ vào chức năng chung của giám đốc các nhà máy, chúng tôi thấy nên xây dựng những tiêu chuẩn cần thiết bắt buộc sau đây: Có đạo đức phẩm chất chính trị tốt; về văn hóa, ít nhất phải học xong cấp ba; về chính trị, phải qua một lớp đào tạo, huấn luyện, theo chương trình trung cấp của trường đảng; về trình độ quản lý kinh tế và kỹ thuật, phải được bồi dưỡng theo chương trình thống nhất cho các giám đốc xí nghiệp. Ngoài ra, phải hiểu biết đặc điểm quản lý, nắm được kỹ thuật sản xuất của các ngành mình.

Đối với các bí thư đảng ủy xí nghiệp, cũng phải có những hiểu biết nhất định về quản lý và kỹ thuật, nhất là phải nắm được những quan điểm, nguyên tắc lớn của Đảng ta về quản lý xí nghiệp. Các mặt khác như chính trị, văn hóa cũng phải bảo đảm những yêu cầu như giám đốc và phải thông thạo về công tác Đảng và công tác vận động quần chúng.

3- Phải có kế hoạch bồi dưỡng cho số cán bộ đương chức, để bảo đảm cho yêu cầu hiện tại. Đồng thời phải bồi dưỡng toàn diện và cơ bản cho số cán bộ dự bị. Nội dung bồi dưỡng phải có nhiều chương trình khác nhau thích hợp cho mỗi loại cán bộ.

a) Đối với cán bộ đương chức: Trình độ số cán bộ này hiện nay không đồng đều. Một số đã được học về quản lý hoặc về kỹ thuật, nhưng lại theo nhiều loại chương trình nông sâu khác nhau. Nhiều người chưa được học các lớp bồi dưỡng về cán bộ, chính trị. Nhiều người mới bỏ túc văn hóa xong cấp một, và phổ biến là lớp 6, lớp 7. Nhiều người chưa được học về quản lý kinh tế, chưa am hiểu về kỹ thuật của ngành... Vì vậy, cần phải có sự tổng kê, phân loại trình độ các mặt của cán bộ. Trên cơ sở đó mà định rõ nội dung bồi dưỡng cho thích hợp với từng loại. Theo chúng tôi thì đối với những cán bộ xét thấy còn có thể tiếp tục công tác lâu dài, trước hết cần phải được bồi dưỡng tập trung về văn hóa, đạt trình độ cấp ba. Sau đó, phải được học về quản lý kinh tế. Đó là yêu cầu không thể chậm trễ đối

với những cán bộ giữ những vị trí như giám đốc xí nghiệp. Mỗi ngành cần khảo sát lại đội ngũ cán bộ chủ chốt của mình, để có kế hoạch tập trung trong một thời gian nhất định, nhất thiết phải thanh toán được tình trạng cán bộ non yếu về trình độ như trên. Đối với giám đốc các xí nghiệp, ngoài yêu cầu nâng cao về trình độ văn hóa và quản lý xí nghiệp, cần thường xuyên được bồi dưỡng về những đường lối, chính sách, quan điểm tư tưởng lớn của Đảng về quản lý xí nghiệp, về công tác Đảng.

b) Đối với cán bộ dự bị: Cần chọn lựa kỹ lưỡng, có quy hoạch cụ thể, trong một thời gian từ ba đến năm năm chẳng hạn, bảo đảm đào tạo được một số lượng là bao nhiêu. Số này cần chọn trong những cán bộ trẻ (khoảng trên dưới 30 tuổi), có trình độ văn hóa cấp ba, đã qua những lớp đại học hoặc trung học chuyên nghiệp và hiện đang công tác ở cơ sở, có năng khiếu về chỉ đạo quản lý. Mục tiêu đào tạo cho số cán bộ này không phải theo chương trình đạo học chuyên nghiệp, chuyên tu kinh tế công nghiệp hay kỹ sư kinh tế mà nhằm đào tạo để sau này có đầy đủ phẩm chất và năng lực làm một giám đốc hay một bí thư đảng uỷ tốt. Vì vậy, nội dung chương trình bồi dưỡng cho số cán bộ này phải toàn diện, đi vào những yêu cầu cơ bản, cần thiết nhất đối với bất cứ một giám đốc xí nghiệp nào. Từ trước đến nay, chúng ta chưa xây dựng được một chương trình cụ thể cho đối tượng này; nên nay cần phải nghiên cứu rồi bổ sung từng bước. Chúng tôi nghĩ nội dung chương trình cần bao gồm các mặt sau đây:

Thứ nhất, thông qua việc bồi dưỡng những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác – Lê Nin mà làm cho cán bộ nắm được những quy luật cần thiết về xã hội, về kinh tế nói chung và những quy luật kinh tế xã hội chủ nghĩa.

Thứ hai, thông qua việc bồi dưỡng những đường lối, chủ trương chính sách lớn của Đảng mà làm cho cán bộ nắm được những quan điểm tư tưởng cơ bản của Đảng và Chính phủ ta về các mặt công tác, trong đó chú ý nhiều đến những chủ trương, phương hướng về xây dựng và phát triển kinh tế công nghiệp (gồm cả những nội dung về quản lý kinh tế công nghiệp, quản lý xí nghiệp của Đảng ta) và công tác Đảng.

Thứ ba, thông qua việc nghiên cứu những kinh nghiệm đã được tổng kết của các xí nghiệp và học tập các điển hình tiên tiến, đi thực tế cơ sở mà bồi dưỡng cho cán bộ về nghiệp vụ của giám đốc xí nghiệp, hoặc bí thư đảng uỷ. Tức là giúp cho các đồng chí đó nắm được những điều cần thiết nhất về phương thức lãnh đạo, chỉ đạo công tác ở một xí nghiệp như thế nào là tốt. Chẳng hạn như: chỉ đạo sản xuất, kỹ thuật, tổ chức bộ máy, công tác sử dụng, bồi dưỡng cán bộ như thế nào cho tốt? Làm thế nào để thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ trong quản lý xí nghiệp? Cải tiến tổ chức lề lối công tác như thế nào để khắc phục được tình trạng làm việc rời rạc, phân tán theo lối sản xuất nhỏ, để đi vào phương thức công tác theo lối sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa,...

Ngoài những vấn đề trên, giám đốc, bí thư đảng uỷ của các xí nghiệp cũng cần thiết được bồi dưỡng những hiểu biết nhất định về đất nước Việt Nam, về thế giới hiện đại và những thành tựu khoa học trong nước và trên thế giới. 4-Phân công hợp lý giữa hệ thống trường đảng và trường của các ngành trong công tác bồi dưỡng, đào tạo cán bộ:

Hiện nay chúng ta có khá nhiều trường nghiệp vụ, quản lý và trường đảng, nhưng chưa có trường nào chuyên trách bồi dưỡng cho giám đốc và bí thư đảng uỷ các xí nghiệp. Vì vậy, nên việc bồi dưỡng cho số cán bộ trên bị phân tán, chương trình trùng lặp nhau. Để chấn chỉnh tình hình đó, chúng tôi thấy nên phân công lại như sau:

Giao trách nhiệm cho một trường đảng trực thuộc trung ương phụ trách các lớp bồi dưỡng về lý luận, chính trị, cho số cán bộ đương chức và dự bị theo nhiều nội dung chương trình như đã nói ở trên. Trường này phải có nhiều hệ: hệ bồi dưỡng ngắn ngày cho những cán bộ đương chức, hệ đào tạo riêng cho những cán bộ có triển vọng đề bạt giám đốc và cho những bí thư đảng uỷ các xí nghiệp. Các trường của các ngành, ngoài hệ đại học và trung học chuyên nghiệp, có trách nhiệm tổ chức các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ của ngành mình bằng nhiều hình thức linh hoạt: mở những lớp bồi dưỡng ngắn ngày, hoặc những hội nghị trao đổi học tập kinh nghiệm...

Việc tập trung vào một trường để bồi dưỡng cho những cán bộ trên sẽ có những điều lợi sau đây: Việc chỉ đạo học tập được tập trung thống nhất, bảo đảm sự truyền thụ, giải thích các chủ trương, đường lối của Đảng và Chính phủ được thống nhất hơn. Có điều kiện để nâng cao chất lượng giảng dạy và để cán bộ học tập kinh nghiệm lẫn nhau tốt hơn. Tổ chức bộ máy huấn luyện và phục vụ học tập cho cán bộ đỡ lãng phí... Hơn nữa, như trên đã nói, mục tiêu bồi dưỡng của trường này không phải là về nghiệp vụ cụ thể mà nhằm giúp cán bộ nắm được những yêu cầu cơ bản của một giám đốc hoặc bí thư đảng uỷ của bất cứ xí nghiệp nào.

Có ý kiến cho rằng cán bộ ngành nào nên để ngành đó tổ chức bồi dưỡng thì mới sát, mới đáp ứng được yêu cầu của ngành. Ý kiến đó nghe qua là hợp lý. Nhưng suy nghĩ kỹ, chúng tôi thấy có nhiều mặt không hợp lý. Vì có nhiều ngành chỉ có vài chục cơ sở. Nếu tổ chức một trường riêng cho giám đốc, bí thư đảng uỷ các xí nghiệp thì rõ ràng bị hạn chế và không hợp lý về mặt tổ chức. Nếu để cho các đồng chí đó cùng học chung với nhiều đối tượng khác, thì lại không thiết thực đối với chức năng nhiệm vụ của các đồng chí đó. Nếu xét giữa yêu cầu bồi dưỡng những điều cơ bản cần thiết về lý luận, đường lối cũng như về quản lý của bất cứ giám đốc nào, với yêu cầu cần thiết riêng của từng ngành thì rõ ràng phần chung, phần cơ bản chiếm tỷ lệ nhiều hơn, có thể chiếm phần rất lớn chương trình học tập. Còn phần bổ túc về nghiệp vụ quản lý thì tất nhiên các ngành cần tổ chức bồi dưỡng cho giám đốc, phó giám đốc các xí nghiệp thuộc ngành mình phụ trách.

5-Kết hợp chặt chẽ việc bồi dưỡng tại trường và công tác thực tế.

Trước đây có tình trạng là thấy cán bộ nào rảnh rang, thì cử đi học, cán bộ được học rồi, có khi bị điều đi làm công tác khác. Để việc bồi dưỡng tại trường phát huy được tác dụng tích cực trong công tác bồi dưỡng cán bộ của Đảng, cần phải xem trọng việc chọn cử người đi học. Những người cần tranh thủ cử đi học trước chính là những đồng chí đang giữ những cương vị chủ chốt nhất. Nếu cán bộ dự bị, có triển vọng thì sau khi được bồi dưỡng ở trường, cần có kế hoạch theo dõi, kiểm tra, xem xét sự tiến bộ của các đồng chí đó trong thực tế công tác, qua đó mà chọn lựa đề bạt cán bộ.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là một vấn đề lớn và rất cấp thiết. Để tránh tình trạng chắp vá, không có mục tiêu thật rõ rệt như bấy lâu nay, cần thiết phải có những văn bản riêng và chính thức của Trung ương đảng và Chính phủ. Đây là một vấn đề có nhiều phức tạp, nên cần có nhiều ý kiến đề xuất với các Ban chuyên môn để vạch ra được một quy hoạch thống nhất đào tạo và bồi dưỡng cho cán bộ lãnh đạo và quản lý chủ chốt trong các xí nghiệp. Đồng thời quy hoạch đó có sớm được tích cực thực hiện thì mới đáp ứng được kịp thời yêu cầu ngày càng lớn của kế hoạch Nhà nước trong những năm sắp tới.