

ĐI ĐƯỜNG LỐI QUẢN CHỨNG TRONG CÔNG TÁC QUẢN LÝ CÁN BỘ THANH KỲ

Những năm gần đây, Thành uỷ Hải Phòng có nhiều nghị quyết về công tác cán bộ. Đi đôi với những chủ trương lớn, nghị quyết của Thành uỷ đã đề ra biện pháp lấy ý kiến của quần chúng tham gia vào công tác cán bộ.

Việc làm này rất mới mẻ, chưa có kinh nghiệm. Được sự chỉ đạo của Thành uỷ, **Cục công nghiệp I Hải Phòng** đã mạnh dạn làm và thu được một số kết quả bước đầu. Dưới đây, chúng tôi giới thiệu để các đồng chí tham khảo.

Công tác cán bộ là một công tác khó khăn và phức tạp. Thời gian qua, Cục công nghiệp I Hải Phòng đã có nhiều cố gắng trong công tác này, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý thuộc Cục phụ trách trưởng thành một bước; cán bộ kỹ thuật nghiệp vụ cũng được nâng cao thêm về trình độ, năng lực.

Tuy nhiên, trong phương pháp công tác cán bộ, Cục cũng còn có những thiếu sót, nên chưa phát huy hết những kết quả tốt nói trên.

Trước đây, việc nhận xét, đánh giá và nghiên cứu, sắp xếp, đề bạt cán bộ của Cục thường chưa tranh thủ được nhiều ý kiến rộng rãi. Tuy có tham khảo ý kiến của một số cơ quan có trách nhiệm và một số cán bộ, nhưng chỉ làm trong phạm vi hẹp, với tính cách thăm dò riêng. Lấy ý kiến rộng rãi của nhiều người tham gia thì sợ phạm vào nguyên tắc.

Do đó, bên cạnh những nhận xét, cách giải quyết nói chung là đúng, có tác dụng tốt, cũng có những hiện tượng, ở mức độ này hay mức độ khác, thiếu khách quan và thận trọng.

Nhận rõ ý nghĩa quan trọng và những khó khăn, phức tạp của công tác cán bộ, đồng thời nhằm khắc phục những thiếu sót trên, thực hiện phương châm dựa vào quần chúng để xây dựng đảng. Cục công nghiệp I Hải Phòng lần đầu tiên tổ chức việc lấy ý kiến quần chúng tham gia nhận xét và sắp xếp cán bộ.

Tổ chức cho quần chúng tham gia ý kiến vào công tác nhận xét và sắp xếp cán bộ tuy có những mặt tích cực và rất tốt, song nếu không có sự chuẩn bị chu đáo

và sự chỉ đạo chặt chẽ, thì cũng không tránh khỏi những kết quả tiêu cực, và có hại. Khi được phổ biến vấn đề này, nhiều người tỏ ra phần khởi hoan nghênh. Những ý nghĩ tốt có nhiều. Song cũng có những nhận thức không đúng như: lo mất uy tín của cán bộ và cơ quan lãnh đạo, do việc đưa họ ra quần chúng nhận xét, hoặc sợ một số quần chúng vì thiện kiến hay thù hằn, ghen ghét riêng, mà đả kích cán bộ...

Trước tình hình trên, các đồng chí lãnh đạo của Cục đã coi trọng việc nâng cao tư tưởng, thống nhất nhận thức, xây dựng tinh thần trách nhiệm và đi sâu nghiên cứu giải quyết những vấn đề cụ thể.

Về mặt tư tưởng; Cục đã coi trọng giải quyết mấy vấn đề: một là, làm cho mọi người nhận rõ trách nhiệm, tham gia ý kiến vào công tác cán bộ với ý thức góp phần vào việc quản lý tốt xí nghiệp, kiện toàn cơ quan lãnh đạo, tăng cường đoàn kết, đẩy mạnh sản xuất. Hai là, xây dựng cho mỗi người thái độ đúng đắn, khách quan, thận trọng, chính xác, ngăn ngừa những hiện tượng lệch lạc và những việc làm có hại. Đồng thời, giữ gìn và thực hiện nguyên tắc tổ chức của Đảng, trong hội nghị, mọi người được nhận xét, phê bình bất kỳ ai; nhưng sau đó, tuyệt đối không được bàn bạc hoặc nói lại với người khác.

Các đồng chí lãnh đạo của Cục cũng tổ chức cho cán bộ nghiên cứu, thảo luận các nghị quyết về công tác cán bộ của Thành uỷ, chú ý làm rõ phương pháp làm công tác cán bộ theo đường lối quần chúng.

Công tác tư tưởng không chỉ được làm tốt trong khi nghiên cứu, thảo luận các nghị quyết trên, mà còn được coi trọng trong quá trình thực hiện việc lấy ý kiến của quần chúng. Trước khi làm rộng rãi, Cục đã lấy xí nghiệp đúc Tân Long làm trước để rút kinh nghiệm.

Do xây dựng được ý thức trách nhiệm và thái độ đúng, chỉ đạo được chặt chẽ, nên kế hoạch đề ra đã được thực hiện thuận lợi. Những mặt tốt được phát huy, những mặt tiêu cực tuy có, nhưng rất ít và được kịp thời uốn nắn, giải quyết.

Một vấn đề cần được xác định rõ là đối tượng lấy ý kiến là ai và làm như thế nào cho tốt? Có nhiều ý kiến khác nhau: người thì cho rằng cần mở rộng đến tất cả

cán bộ, công nhân, viên chức, như vậy mới là dân chủ; mọi người được phát biểu, ý kiến nhất trí thì nội bộ mới đoàn kết, công việc mới trôi chảy. Ý kiến khác lại cho rằng, chỉ nên làm trong phạm vi hẹp. Mở rộng quá, khó lãnh đạo. Sau khi thảo luận kỹ, các đồng chí lãnh đạo Cục đã kết luận rằng: đối tượng lấy ý kiến là toàn thể đảng viên, cán bộ ngoài Đảng thì mới từ tổ phó tổ sản xuất trở lên và các cán bộ công đoàn, đoàn thanh niên từ phân xưởng trở lên.

Thực tế cho biết, việc xác định đối tượng lấy ý kiến như vậy là đúng, số người tham gia như thế là vừa phải; vừa gọn nhẹ, vừa phản ánh được ý kiến rộng rãi lại tập trung lãnh đạo được chặt chẽ.

Để lãnh đạo được chặt chẽ, thuận tiện cho việc lấy ý kiến, các đảng viên và cán bộ ngoài Đảng được chia thành những tổ khoảng trên 10 người một, có tổ trưởng hướng dẫn. Các tổ cán bộ ngoài Đảng có các đồng chí đảng uỷ viên là được quần chúng tin nhiệm tham dự. Các đồng chí này có trách nhiệm nghe những ý kiến phát biểu của quần chúng và phản ánh trung thực những ý kiến đó với tập thể đảng uỷ và cơ quan lãnh đạo Cục. Các đồng chí ấy không được thanh minh tại chỗ. Do vậy, quần chúng rất tin tưởng, phát biểu ý kiến chân thành, sôi nổi.

Nội dung công tác cán bộ có nhiều mặt. Lần này, Cục chỉ yêu cầu và hướng dẫn quần chúng tham gia ý kiến về mấy khâu: một là, nhận xét, đánh giá những ưu điểm, khuyết điểm của cán bộ lãnh đạo; hai là, tham gia ý kiến vào việc sắp xếp cán bộ, trong đó chú ý cán bộ của đơn vị mình; ba là, góp ý kiến vào việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ như thế nào cho tốt, để giúp cán bộ nhanh chóng phát huy được tác dụng và không ngừng nâng cao chất lượng công tác. Ba mặt trên đây đều quan trọng và có quan hệ chặt chẽ với nhau. Tuy nhiên, Cục đã tập trung hướng dẫn quần chúng phát biểu nhiều khâu nhận xét, đánh giá cán bộ. Các đồng chí nghĩ rằng, làm tốt mặt này thì sẽ có cơ sở làm tốt các mặt khác.

Để thuận lợi cho việc nhận xét từng cán bộ, trước đó, tập thể cơ quan lãnh đạo Cục và từng xí nghiệp đã tiến hành việc kiểm điểm công tác, đánh giá thành tích, khuyết điểm của xí nghiệp, của đơn vị, tìm ra nguyên nhân, làm cơ sở cho

việc nhận xét, đánh giá mỗi cán bộ. Khi đưa ra đảng viên, quần chúng nhận xét cán bộ trên cơ sở tự phê bình tốt, cán bộ báo cáo những ưu điểm, khuyết điểm của mình, dựa vào đó, đảng viên và quần chúng góp ý kiến.

Do được chuẩn bị tư tưởng, thái độ tốt, đảng viên và quần chúng đã hăng hái, mạnh dạn góp nhiều ý kiến xác đáng, với thái độ nghiêm túc, đúng mực. Để thu thập hết những điều mà đảng viên và quần chúng muốn nói, nhưng vì hoàn cảnh nào đó mà họ chưa nói hết. Cục còn dùng hình thức để anh chị em được gặp và nói riêng với các đồng chí lãnh đạo cục hoặc thành uỷ và cũng có thể trình bày bằng cách viết thư riêng. Cách làm này được quần chúng hoan nghênh và qua đó, đã thu thập thêm được nhiều ý kiến tốt.

Sau khi đảng viên và quần chúng góp ý kiến, đảng uỷ từng xí nghiệp tổng hợp tình hình báo cáo lên Cục và Cục tiến hành việc nghiên cứu, phân loại nhận xét cán bộ. Qua tổng hợp ý kiến của quần chúng, vấn đề mà quần chúng phát biểu nhiều là nhận xét, đánh giá ưu điểm, khuyết điểm và chỗ mạnh, chỗ yếu của mỗi cán bộ. Do được hướng dẫn kỹ về những tiêu chuẩn của các loại cán bộ, quần chúng cũng đã góp nhiều ý kiến vào việc sắp xếp cán bộ. Những ý kiến đó là cơ sở tốt cho các cơ quan có trách nhiệm nghiên cứu và quyết định đúng đắn việc bố trí, đề bạt cán bộ. Qua ý kiến của quần chúng và sự nghiên cứu của các đảng uỷ xí nghiệp, đảng uỷ Cục đã bổ sung dự kiến của mình và đề nghị Thành uỷ đề bạt chín đồng chí giữ chức vụ giám đốc, phó giám đốc xí nghiệp, trong đó, bảy kỹ sư trẻ tuổi làm phó giám đốc kỹ thuật, một đồng chí 26 tuổi được đề bạt từ phó phòng kỹ thuật lên làm phó giám đốc xí nghiệp. Đồng thời, đã điều chỉnh sắp xếp công tác phù hợp cho 32 đồng chí khác, để giúp các đồng chí này phát huy tác dụng tốt hơn. Trong số này, có bốn đồng chí từ phó giám đốc về làm quản đốc phân xưởng.

Có thể khẳng định rằng phần lớn ý kiến đóng góp của quần chúng là chân thành, thẳng thắn, nhiệt tình và về cơ bản là đúng, ít hiện tượng lệch lạc. Qua ý kiến nhận xét, phê bình của quần chúng, mỗi cán bộ đều thấy như mình được tiếp thêm sức mạnh mới, nâng cao ý thức trách nhiệm trước Đảng, trước quần chúng.

Lâu nay, sau khi thực hiện kế hoạch từng thời gian sáu tháng, một năm, cán bộ lãnh đạo xí nghiệp có kiểm điểm, tự phê bình, song thường chưa phân tích sâu sắc, đầy đủ được nguyên nhân chủ quan và khách quan. Dịp này, ý kiến đóng góp của quần chúng đã giúp mỗi cán bộ tự phân tích, đánh giá được mình, thấy rõ yêu cầu phải ra sức học tập, nâng cao trình độ về mọi mặt, nếu không sẽ khó đảm đương được nhiệm vụ. Nhờ đó, phong trào tự học đã có nhiều chuyển biến tốt; việc xin cấp trên cho đi bồi dưỡng tập trung ở trường đã trở thành yêu cầu chung của mọi người. Trái với trước đây, việc cử cán bộ đi học hoặc tổ chức học tại chức là rất khó khăn. Đồng thời, cũng qua đợt cán bộ tự phê bình và lấy ý kiến xây dựng của quần chúng, cơ quan lãnh đạo đã xây dựng được kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và xác định rõ được yêu cầu bồi dưỡng thích hợp đối với từng loại.

Ý kiến của quần chúng đã giúp cho các cấp uỷ đảng ở đây hiểu cán bộ của mình đầy đủ, chính xác hơn. Những vấn đề trước chưa hiểu, nay đã hiểu hoặc trước đã hiểu nay hiểu sâu hơn. Có trường hợp cán bộ, trước đây cơ quan quản lý nhận xét là tốt, nhưng nay nhờ sự nhận xét, góp ý kiến của quần chúng và sau khi xem xét, đánh giá lại, đồng chí đó đã thiếu những tiêu chuẩn cần thiết. Quần chúng còn giới thiệu cho cơ quan lãnh đạo những người có triển vọng đưa vào làm lực lượng dự bị.

Sau khi sắp xếp cán bộ, kiện toàn tổ chức, những mặt tích cực của cán bộ được phát huy, những khuyết điểm, nhược điểm đang được khắc phục dần. Mỗi cán bộ đều cảm thấy mình lớn lên hơn trước. Không khí phấn khởi, đoàn kết trong cán bộ, công nhân được thể hiện rõ và ảnh hưởng tốt đến việc phấn đấu các nhiệm vụ của xí nghiệp. Xí nghiệp N, trước đây có những việc phải thuê nơi khác gia công, nay cán bộ, công nhân cùng nhau nghiên cứu giải quyết bằng cách sử dụng nguyên vật liệu, tận dụng phế liệu sẵn có, phân công lại lao động và sản xuất có kết quả.

Thời gian làm việc trên chưa lâu, những cán bộ lãnh đạo mới được đề bạt đều tỏ ra có nhiều cố gắng đảm đương công việc của mình. Những đồng chí được sắp

xếp lại cũng đang phát huy tốt trong trách nhiệm mới. Quần chúng cũng đã nâng có được ý thức trách nhiệm của mình đối với việc xây dựng và bảo vệ đội ngũ cán bộ của Đảng.

Một số kết quả thu được trên đây mới là bước đầu. Cách làm trên cũng đang được rút kinh nghiệm thêm. Chúng tôi giới thiệu để các đồng chí tham khảo và suy nghĩ, nhằm từng bước cải tiến công tác cán bộ của chúng ta.