

ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NỮ CỦA TỈNH THÁI BÌNH KHÔNG NGỪNG ĐƯỢC MỞ RỘNG VÀ NÂNG CAO

Phạm Bái

Ủy viên thường vụ

Trưởng ban tổ chức tỉnh uỷ Thái Bình

Trong các giai đoạn cách mạng trước đây cũng như trong sự nghiệp chống Mỹ, cứu nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội hiện nay, đảng bộ Thái Bình luôn luôn khơi động được tinh thần cách mạng của đông đảo phụ nữ, phát động được phong trào phụ nữ rộng rãi trong tỉnh. Trên cơ sở đó, xây dựng được đội ngũ cán bộ nữ ngày càng lớn mạnh. Song sự phát triển đó có lúc chậm, lúc nhanh.

Nhìn lại thời gian từ năm 1965 trở về trước, chúng tôi thấy đội ngũ cán bộ nữ cơ sở Thái Bình phát triển chậm, vì các cấp uỷ trong tỉnh chưa quan tâm đầy đủ đến công tác cán bộ nữ, chưa tạo điều kiện thuận lợi cho số cán bộ nữ hiện có phát huy tác dụng và chưa tích cực đào tạo, bồi dưỡng những cán bộ mới. Một số chị em có thành tích, được thử thách trong kháng chiến chống Pháp không đủ sức gánh vác được nhiệm vụ, vì không bồi dưỡng về văn hóa, lý luận, chuyên môn, nghiệp vụ...

Trước tình hình đó, tỉnh uỷ chúng tôi đã chủ động nghĩ tới việc phải xây dựng và phát triển mạnh mẽ đội ngũ cán bộ nữ phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế, văn hóa, trước mắt là phục vụ việc phấn đấu giành mục tiêu năm tấn thóc trên một héc ta cấy lúa cả năm. Cuối năm 1964, đảng bộ chúng tôi đã có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ, trong đó nhấn mạnh đến cán bộ nữ. Khi có chỉ thị số 99 ngày 8-6-1965 của Ban bí thư Trung ương Đảng về phương hướng, nhiệm vụ của công tác vận động phụ nữ trước tình hình mới, chúng tôi đã kết hợp đẩy công tác cán bộ nữ tiến thêm một bước.

Năm 1966 và 1967, tỉnh uỷ chúng tôi đã xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đề bạt cán bộ nữ ở cơ quan, xí nghiệp và cơ sở xã, hợp tác xã. Sau

một thời gian thực hiện, chúng tôi đã có một số kinh nghiệm bước đầu làm cơ sở để tiếp thu tốt các nghị quyết của Trung ương về công tác vận động phụ nữ và công tác cán bộ nữ được công bố đầu năm 1967.

Được các nghị quyết và chỉ thị của trung ương Đảng soi sáng, được sự quan tâm đầy đủ của các cấp uỷ và sự cố gắng của toàn đảng bộ, đến nay, chúng tôi đã xây dựng được một đội ngũ cán bộ nữ đông đảo, sung sức vững vàng. So với trước năm 1965, đội ngũ cán bộ nữ đã tăng lên sáu, bảy lần. Hiện nay, cán bộ nữ có mặt ở khắp các lĩnh vực hoạt động. Cán bộ nữ chiếm 44% số cán bộ trong biên chế Nhà nước, 50% trong cán bộ xã và hợp tác xã, 31% trong cấp uỷ xã, 17% trong cấp uỷ huyện và 16% trong cấp uỷ tỉnh. Trong các cơ quan của Đảng và Nhà nước từ cơ sở trở lên, mấy năm nay đã có thêm nhiều cán bộ nữ được giao những chức vụ lãnh đạo thích đáng.

Làm được như vậy phải trải qua một quá trình đào tạo, bồi dưỡng tương đối lâu dài, công phu, phải trải qua đấu tranh phức tạp giữa các quan điểm sai đúng về nhận thức, về biện pháp thực hiện... Trong quá trình đó, sự chỉ đạo đúng đắn của cấp uỷ và cán bộ lãnh đạo giữ vai trò vô cùng quan trọng và có tính chất quyết định. Và qua đó, chúng tôi đã rút ra một số kinh nghiệm về chỉ đạo công tác cán bộ nữ.

Trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ nữ, không phải mọi người đã có được những quan niệm, nhận thức đúng đắn ngay từ đầu. Chúng tôi luôn luôn phải đấu tranh với những tư tưởng lệch lạc như thành kiến, hẹp hòi đối với cán bộ nữ, khinh thường, không tin vào khả năng của phụ nữ, không tích cực đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt và sử dụng cán bộ nữ; đồng thời, uốn nắn tư tưởng nóng vội, muồn gột sạch ngay tư tưởng phong kiến, muồn đề bạt thật nhiều cán bộ nữ vào cơ quan lãnh đạo của các ngành, các cấp,... Để giải quyết những sai lệch ấy, chúng tôi trước hết làm cho các ngành, các cấp và đông đảo cán bộ, đảng viên từng bước quán triệt sâu sắc tinh thần nội dung các đường lối, chính sách, chỉ thị, nghị quyết của Đảng và Nhà nước về công tác vận động phụ nữ và công tác cán bộ nữ; hiểu rõ phương hướng, kế hoạch thực hiện cụ thể của tỉnh về mặt

này; đồng thời, nhận rõ vai trò, vị trí, khả năng và đặc điểm của cán bộ nữ để quan tâm đến vấn đề đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ nữ. Trên cơ sở đó, các ngành, các cấp đã kiểm điểm sâu sắc những khuyết điểm của mình và đề ra biện pháp tích cực khắc phục.

Thực tế chứng tỏ: khi nào các cán bộ lãnh đạo của một ngành, một đơn vị quan tâm lãnh đạo và tổ chức đảng ở đó thông suốt, thì công tác cán bộ nữ của ngành hoặc đơn vị đó đạt hiệu quả tốt, như các huyện Đông Hưng, Vũ Thư, Ty thương nghiệp, Ty giáo dục... Được như vậy, không phải chỉ giải quyết tư tưởng cho cán bộ lãnh đạo, mà phải làm tốt đối với đông đảo cán bộ, đảng viên và quần chúng ở cơ sở, kể cả quần chúng phụ nữ. Giải quyết vấn đề nhận thức không phải chỉ bằng cách tổ chức nghiên cứu đường lối, chính sách của Đảng, nói lý lẽ với nhau, mà còn phải chú trọng xây dựng nêu gương những điển hình tốt về mặt này.

Chúng tôi đã cùng cấp huyện và các ngành thường xuyên kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện; kịp thời sơ kết, tổng kết và trao đổi kinh nghiệm trên từng vấn đề; đi sâu giúp cơ sở xây dựng các điển hình, dùng thực tiễn để phân tích, giải quyết tư tưởng cán bộ, đảng viên và nhân các điển hình ấy ra nhiều nơi khác. Trước đây, chúng tôi chỉ có huyện Đông Quan bước đầu làm tốt công tác cán bộ nữ. Sau đó, có thêm Tiên Hưng và Thư Trì (nay là huyện Đông Hưng và Vũ Thư).

Khi thực hiện nghị quyết của tỉnh uỷ về công tác cán bộ nữ, huyện uỷ Đông Quan đã giao trách nhiệm cho các huyện uỷ viên phụ trách ở đâu phải xây dựng được đội ngũ cán bộ nữ ở đó. Ban thường vụ huyện uỷ đã chọn xã Đông Hoàng làm nơi chỉ đạo riêng, tập trung công sức xây dựng thành một điển hình tốt về bồi dưỡng, đề bạt cán bộ nữ. Trong hai ba năm liền, huyện uỷ đã cùng đảng bộ Đông Hoàng kiên trì và từng bước giải quyết tư tưởng cho cán bộ, đảng viên và quần chúng, xây dựng lòng tin yêu và bảo vệ cán bộ nữ, nhiệt tình dìu dắt, bồi dưỡng từng cán bộ nữ, nhất là những người mới nổi lên trong phong trào. Ví dụ: lúc đầu đảng uỷ Đông Hoàng định đưa một nữ đồng chí vào ban quản trị hợp tác xã và uỷ ban hành chính xã, nhưng không được quần chúng bầu. Đảng uỷ xã

một mặt giáo dục thêm đảng viên và quần chúng về vị trí, vai trò của phụ nữ; mặt khác, lựa chọn một số chị xuất sắc và ra sức bồi dưỡng chị em về các mặt. Đến năm sau, đưa các chị em đó vào làm đội trưởng sản xuất và được quần chúng đồng tình. Từ đó, đảng uỷ tiếp tục bồi dưỡng mạnh mẽ hơn nữa. Cứ như vậy, số chị em trưởng thành trong thực tế công tác và sản xuất ngày càng nhiều, chị em dần dần gánh vác được những công việc từ dễ đến khó, từ thấp đến cao. Các đồng chí Mỹ (sau này trở thành cán bộ huyện), Liên (chủ tịch uỷ ban hành chính xã), Kháng (phó bí thư đảng uỷ xã), Xoan (chủ nhiệm hợp tác xã)... đều tiến lên từng bước theo con đường như vậy. Kinh nghiệm thực tế của Đông Hoàng có sức thuyết phục mạnh mẽ đối với đông đảo cán bộ, đảng viên và quần chúng. Qua kinh nghiệm của huyện uỷ Đông Quan, nhất là của đảng bộ xã Đông Hoàng, chúng tôi đã có được những biện pháp thiết thực giúp các ngành, các cấp trong tỉnh quyết tâm xây dựng bằng được đội ngũ cán bộ nữ trong đảng bộ mình.

Khi xây dựng quy hoạch cán bộ từ tỉnh đến cơ sở, chúng tôi đã căn cứ vào đặc điểm tình hình của địa phương và đường lối, phương châm công tác cán bộ của Đảng, để xây dựng các chỉ tiêu cụ thể đề ra những biện pháp có hiệu lực trong từng khâu công tác cán bộ. Trong từng thời gian, chúng tôi đã đề ra những tỷ lệ hợp lý về nhân viên cán bộ nữ khi tuyển dụng, điều động và đề bạt cán bộ, khi bầu cử các cơ quan lãnh đạo của Đảng, đoàn thể và Nhà nước cũng như khi lựa chọn cán bộ đi học và trong việc phát triển đảng viên. Trước hết, chúng tôi coi trọng mở rộng đội ngũ cán bộ nữ ở cơ sở. Việc đó được gắn liền với việc phát động sâu rộng phong trào phụ nữ. Chúng tôi tuyển lựa cán bộ qua các phong trào thi đua yêu nước, sản xuất, chiến đấu, chấp hành các chính sách... ở cơ sở. Vì đây là nơi lực lượng cách mạng được huy động nhiều nhất, nơi có đông đảo quần chúng phụ nữ, và cũng là nơi sản sinh ra những người ưu tú xuất sắc. Qua đó, bồi dưỡng, tuyển lựa những người ưu tú vào đội ngũ cán bộ một cách rộng rãi, vững chắc. Đội ngũ cán bộ cơ sở này sẽ là nguồn vô tận bổ sung cho đội ngũ cán bộ nói chung.

Khi khảo sát để xây dựng quy hoạch cán bộ, huyện uỷ Tiên Hưng đã lựa chọn được sáu trăm chị em đưa vào đội ngũ cán bộ dự trữ, sẵn sàng đáp ứng các yêu cầu của phong trào. Số chị em này phần lớn là đoàn viên thanh niên lao động, là vợ bộ đội, cán bộ cơ sở, là những chị em trong lực lượng nửa vũ trang (dân quân, tự vệ) và đều là những chiến sĩ thi đua, lao động tiên tiến.

Tuy nhiên, cũng còn nơi này nơi khác vẫn chưa quán triệt được tinh thần chỉ đạo của Trung ương Đảng và tỉnh uỷ, nên trong quá trình thực hiện, còn tỏ ra thiếu vững vàng; kiên trì, thận trọng, vận dụng phương châm "tích cực", "mạnh dạn" một cách máy móc, không có căn cứ. Khi có nghị quyết về công tác cán bộ nữ thì nôn nóng muốn tăng nhanh tỷ lệ cán bộ nữ, đòi hỏi phải đề bạt nhiều cán bộ này trong một thời gian ngắn. Cách làm đó không đem lại kết quả tốt. Qua thực tế, chúng tôi nghĩ rằng: phát triển và đề bạt cán bộ nữ một cách ồ ạt trong khi chưa chuẩn bị được cơ sở vững chắc chẳng những sẽ không phát huy được tác dụng của chị em, mà ngược lại, còn ảnh hưởng xấu đến phong trào, đến tư tưởng và sự đoàn kết trong đội ngũ cán bộ.

Thực hiện đúng phương châm công tác cán bộ của Đảng là "tích cực bồi dưỡng, mạnh bạo sử dụng và đề bạt; vừa mạnh bạo sử dụng, đề bạt, vừa tích cực và chủ động bồi dưỡng để sử dụng đề bạt được tốt, đề bạt rồi phải tiếp tục bồi dưỡng và sử dụng tốt", chúng tôi coi đào tạo, bồi dưỡng là khâu then chốt nhất, là yêu cầu cấp bách, khẩn trương, là nhiệm vụ hàng đầu trong công tác cán bộ nữ. Vì nhiều chị em trước đây ít được học tập, bồi dưỡng, nên trình độ và năng lực công tác còn bị hạn chế. Hơn nữa, tích cực bồi dưỡng để chị em đảm đương tốt công tác cũng là biện pháp thiết thực khắc phục tư tưởng thành kiến, chưa tin vào khả năng của chị em, hoặc rụt rè trong việc đề bạt và sử dụng. Tích cực đào tạo, bồi dưỡng còn là tiền đề, là cơ sở vững chắc của việc đề bạt, sử dụng.

Để xác định được đúng đắn mục tiêu, phương hướng đào tạo, bồi dưỡng; chúng tôi đã cùng các ngành, các cấp soát lại lực lượng cán bộ nữ từ cơ sở trở lên, phân loại số cán bộ hiện có, nắm chắc số mới nổi lên trong phong trào. Từ đó, chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng một cách cụ thể đối với từng loại.

Những chị em từ 18 đến 30 tuổi được đặc biệt chú ý, vì đây là lứa tuổi có điều kiện học tập, tiếp thụ thuận lợi hơn cả. Đối với số chị em hoạt động lâu, có kinh nghiệm công tác, chúng tôi chú ý nâng nhanh trình độ văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ. Đối với số còn trẻ, chúng tôi coi trọng bồi dưỡng về quan điểm, lập trường, chính trị, đường lối, chính sách và công tác quần chúng; mạnh dạn đưa một số chị em có trình độ văn hóa đi học chuyên môn, kỹ thuật bậc trung học và đại học. Đào tạo, bồi dưỡng được một cán bộ tốt, làm được việc, đòi hỏi phải qua một quá trình dài. Đối với cán bộ nữ lại càng phải công phu hơn. Vì chị em thường bị hạn chế về mặt sức khỏe, có những khó khăn về gia đình, con cái.

Đội ngũ cán bộ nữ của Thái Bình mới phát triển mạnh từ năm 1965 đến nay. Số đông chị em còn trẻ, mới vào Đảng, vốn sống và kinh nghiệm công tác chưa có nhiều. Vì vậy họ cần được bồi dưỡng toàn diện về các mặt chính trị, tư tưởng đường lối, chính sách, phẩm chất đạo đức, văn hóa, khoa học, kỹ thuật, quản lý kinh tế, phương pháp lãnh đạo, lề lối làm việc, và cả những hiểu biết thông thường về xã hội và đời sống hằng ngày.

Chúng tôi coi trọng việc nâng cao trình độ văn hóa, chính trị và tư tưởng của chị em. Đây là khâu trọng yếu cần chú ý trước hết. Sau đó là công tác quản lý kinh tế. Có nâng cao được nhiệt tình cách mạng, hiểu biết về kinh tế và văn hóa, thì mới có khả năng vươn tới các lĩnh vực khác. Mấy năm qua, chúng tôi đã mở nhiều trường lớp đào tạo cán bộ. Nhiều ngành có lớp bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ cơ sở của mình. Do đó, hầu hết nhân viên và cán bộ nữ đều được học tập theo phương châm làm gì học nấy. Trước đảng tỉnh có những lớp bồi dưỡng riêng cho cán bộ nữ. Các trường, lớp bổ túc văn hóa tập trung, tại chức, ba đảm đang... được mở thêm nhiều ở tỉnh, huyện, xã và các cơ quan, đơn vị. Đông đảo cán bộ nữ tham gia học tập. Nhiều chị em trước đây chỉ có trình độ văn hóa lớp một, lớp hai, nay đã học hết lớp bảy, lớp mười, hoặc học chuyên môn, nghiệp vụ tới trình độ trung học, đại học. Chị Thuý trước là nhân viên nấu ăn ở Ty thương nghiệp. Sau năm, sáu năm được bồi dưỡng, nay đã có trình độ văn hóa lớp mười

và đã tốt nghiệp trường thương phẩm trung cấp, trở thành một cán bộ có triển vọng của ngành thương nghiệp.

Song, trong một thời gian ngắn không thể đưa hết chị em đi học ở các trường lớp tập trung được. Khâu quan trọng vẫn là đào tạo, bồi dưỡng, dìu dắt nhau trong công tác thực tế hằng ngày, vừa làm vừa học, từ việc nhỏ đến việc lớn, từ việc cụ thể đến việc có tính chất tổng hợp. Kinh nghiệm thực tế chứng tỏ: kèm cặp tại chức là hình thức bồi dưỡng đạt kết quả mau chóng và có tác dụng nhất. Huyện Đông Quan và ngành thương nghiệp thường có những cuộc họp trao đổi kinh nghiệm về lãnh đạo và quản lý, giới thiệu được kịp thời những việc làm hay, kinh nghiệm tốt của chị em cho từng loại cán bộ nữ ở những cương vị công tác khác nhau. Phòng giáo dục Kiến Xương tổ chức đều đặn các cuộc họp phân tích từng chuyên đề giảng dạy, xem cách giảng của giáo viên giỏi, thường xuyên kiểm tra và rút kinh nghiệm công tác, nên nhiều nữ hiệu trưởng, hiệu phó mới được đề bạt mà đã lãnh đạo, quản lý trường rất tốt. Nhiều nơi đã giao nhiệm vụ cụ thể cho cán bộ cũ dìu dắt cán bộ mới, cán bộ khá dìu dắt cán bộ yếu. Điều quan trọng là những đồng chí này phải có nhiệt tình, phải kiên trì, không nóng vội.

Tóm lại, không có phương hướng đúng, không có kế hoạch, biện pháp cụ thể, và không tích cực, kiên trì thực hiện, thì không thể giúp chị em làm tròn nhiệm vụ trước mắt và tạo điều kiện cho chị em hoạt động lâu dài được. Đó là một thực tế rất rõ ràng. Nơi nào không tích cực đào tạo, bồi dưỡng, thì ở đó có nhiều cán bộ nữ không làm tròn nhiệm vụ, thậm chí phải rút khỏi cương vị công tác được giao.

Khi đã chuẩn bị được nguồn cán bộ dồi dào và đào tạo, bồi dưỡng tốt, các cấp uỷ phải biết sử dụng đúng với khả năng, sở trường của chị em, chú ý chuyên môn hóa cán bộ. Để phát triển đội ngũ được tốt, trong việc sử dụng, đề bạt, cần tránh xáo trộn ngành nghề, thay đổi tùy tiện, hoặc giao việc quá sức; cần nghiên cứu cụ thể từng người, làm sao sắp xếp được hợp lý. Sau khi đề bạt, cất nhắc, lại phải tạo mọi điều kiện thuận lợi cho chị em phát huy được tác dụng.

Bởi vậy, chúng tôi rất coi trọng việc giao nhiệm vụ từ dễ đến khó, từ thấp đến cao, đề bạt từ dưới lên, tuyển lựa từ trong phong trào quần chúng, qua việc chấp hành các đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, qua sản xuất và công tác thực tế hằng ngày. Chúng tôi chú trọng đề bạt những chị em công tác lâu trong ngành, đã được rèn luyện thử thách hoặc những chị em trẻ có sức khỏe, có trình độ và năng lực công tác tương đối khá, hăng say làm việc, nhạy cảm tiếp thu cái mới. Đồng thời, nghiên cứu sắp xếp lại công việc thích hợp cho một số chị em mà trước đây chưa bố trí đúng.

Chúng tôi hết sức coi trọng đề bạt cán bộ nữ vào cơ quan lãnh đạo ở tất cả các ngành, các cấp, nhất là những nơi có đông phụ nữ và đặc biệt là ở cơ sở. Đối với những cơ sở chưa có cán bộ nữ, chúng tôi tích cực bồi dưỡng, đưa dần chị em vào những cương vị lãnh đạo từ thấp lên cao, từ lãnh đạo các tổ chức quần chúng đến lãnh đạo công tác chuyên môn, sản xuất, quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước,... ở cơ sở, tạo điều kiện để gánh vác được các chức vụ lãnh đạo cao hơn.

Làm theo phương châm "tích cực, mạnh dạn", song chúng tôi không nóng vội, bảo đảm cất nhắc một cách vững chắc, vừa coi trọng phẩm chất đạo đức, vừa coi trọng trình độ và năng lực; kiên quyết chôn lại quan điểm "chiếu cố", hạ thấp tiêu chuẩn vì lệ thuộc vào yêu cầu về cơ cấu. Ngay đối với những trường hợp đề bạt vượt cấp, chúng tôi cũng phải dựa trên cơ sở quán triệt tiêu chuẩn, nắm chắc khả năng vươn tới và triển vọng phát triển của cán bộ đó. Những cán bộ nữ được đề bạt phải là người trung thành với cách mạng, không sợ khó khăn gian khổ, việc gì được giao thì làm đến nơi đến chốn, trong sạch, dân chủ với quần chúng, có khả năng nắm được đường lối, chính sách, hiểu biết về nghề nghiệp của mình, biết tổ chức vận động quần chúng thực hiện mọi chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước...

Do tích cực bồi dưỡng và sắp xếp người đúng việc, đúng chỗ, nên hầu hết các chị em được đề bạt từ tỉnh đến xã và hợp tác xã đều phát huy được tác dụng của mình. Nhiều chị đã làm tốt nhiệm vụ ở những cương vị lãnh đạo chủ chốt năm, sáu năm nay. Được như vậy là do các cấp ủy đảng, khi đề bạt cán bộ nữ, đã thật

sự dựa trên cơ sở phát động được phong trào quần chúng, biết đi đường lối quần chúng, tranh thủ được sự ủng hộ của quần chúng, nhất là quần chúng phụ nữ, có sự thông suốt từ trong Đảng ra ngoài quần chúng. Được tổ chức đảng và quần chúng đồng tình, ủng hộ, được sự giúp đỡ tận tình của cán bộ cũ, nhất là cán bộ nam, nên chị em có chỗ dựa vững chắc để hoạt động. Ty giao thông vận tải đề ra nguyên tắc: muốn đề bạt làm cán bộ lãnh đạo cấp trên thì người được đề bạt trước hết phải biết và làm tốt nhiệm vụ lãnh đạo ở cấp dưới. Do đó, khi được đề bạt, chị em nắm được công việc một cách mau chóng và được sự tín nhiệm của cán bộ cũng như quần chúng.

Dù được đề bạt theo cách cấp trên quyết định hay do bầu cử lên, nếu chỉ xuất phát từ ý muốn chủ quan, không có sự chuẩn bị cơ sở từ trước, cốt đề bạt được nhiều và nhanh, hoặc chỉ lệ thuộc vào cơ cấu tỷ lệ mà đề bạt một cách gượng ép, không bảo đảm tiêu chuẩn, thì số cán bộ này sẽ không làm được việc, rơi rụng dần. Có nơi chỉ trong thời gian khoảng một năm, đưa chị em từ một đội trưởng sản xuất lên làm chủ nhiệm hợp tác xã, rồi làm chủ tịch uỷ ban hành chính xã; hoặc đưa một đảng viên thường vào ngay huyện uỷ, uỷ ban hành chính huyện, rồi giao ngay những chức vụ lớn, có phạm vi rộng như phó chủ tịch huyện. Có chị mới là đảng viên chính thức chưa hiểu những nguyên tắc về xây dựng Đảng, lại đưa vào đảng uỷ và phân công làm phó bí thư phụ trách tổ chức. Những chị em được cất nhắc theo kiểu trên đây thường không làm được nhiệm vụ của mình, thậm chí phải rút khỏi cương vị đó. Ở những nơi số lượng và tỷ lệ cán bộ nữ bị sụt nhiều, một phần vì còn nặng tư tưởng phong kiến, hẹp hòi hoặc do nôn nóng, chủ quan, đề bạt không bảo đảm tiêu chuẩn, lại không tích cực đào tạo, bồi dưỡng; mặt khác, cũng có trường hợp do cán bộ nữ chưa tích cực vươn lên đúng mức.

Công tác cán bộ nữ ở Thái Bình trong mấy năm qua đã thu được một số kết quả và kinh nghiệm bước đầu. Được như vậy chính là do sự lãnh đạo, chỉ đạo đúng đắn của các cấp uỷ đảng trong tỉnh, trước hết là Tỉnh uỷ. Cấp uỷ đã sớm chủ động đặt vấn đề ra bàn và thực hiện; cố gắng làm quán triệt những quan điểm và

nhận thức về công tác cán bộ nữ xuống tận cán bộ, đảng viên ở cơ sở. Đi đôi với công tác tư tưởng, công tác tổ chức thực hiện cũng được tăng cường các biện pháp đề ra tương đối cụ thể, sát thực tế khách quan, có hiệu lực. Trong quá trình thực hiện, việc chỉ đạo được vững vàng, bình tĩnh, từng bước tiến lên chắc chắn và liên tục, thường xuyên kiểm tra đôn đốc uốn nắn kịp thời những lệch lạc.

Để đẩy mạnh công tác cán bộ nữ tiến lên những bước mới, trong thời gian tới chúng tôi sẽ tổng kết việc thi hành nghị quyết số 153 của Ban bí thư Trung ương Đảng về công tác cán bộ nữ, tiếp tục phát huy ưu điểm, khắc phục những nhược điểm trong việc chỉ đạo các mặt đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt và sử dụng cán bộ nữ, làm cho các ngành, các cấp quán triệt hơn nữa tinh thần chỉ đạo của Trung ương và của Tỉnh uỷ, nhằm xây dựng được một đội ngũ cán bộ nữ có số lượng đông và chất lượng tốt.