

THANH-HOÁ THỰC HIỆN QUI HOẠCH CÁN BỘ

Dũng-Tiến

Năm 1973, Thanh-hoá đã mở rộng việc làm qui hoạch cán bộ. Đến khi có chỉ thị số 45 của Ban bí thư, qui hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý được thực hiện đồng bộ ở ba cấp từ tỉnh đến cơ sở. Với mức độ khác nhau 55 ban, ngành ở tỉnh và 18 huyện, thị xã đã làm qui hoạch theo tinh thần chỉ đạo mới.

Kết quả của qui hoạch cán bộ ở Thanh-hoá không phải ở chỗ ra được nghị quyết, tính đoán được những con số mà phải thể hiện ở chỗ *đổi mới từng phần đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cải tiến từng bước cơ cấu tổ chức lãnh đạo; thúc đẩy việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; tạo được sự chuyển biến mới trong việc chỉ đạo thực hiện qui hoạch của các cấp.*

Ba mặt trên vừa là kết quả, vừa là nguyên nhân, có tác động lẫn nhau. Đổi mới đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là kết quả của việc đào tạo, bồi dưỡng; đào tạo, bồi dưỡng là kết quả của sự chỉ đạo thực hiện của các cấp, các ngành, và ngược lại.

Trong bài này chúng ta cùng nhau tìm hiểu những suy nghĩ và việc làm của Thanh-hoá trong việc xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ.

Đảng bộ và nhân dân Thanh-hoá đã lập được nhiều thành tích trong xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc. Song, sự phát triển sản xuất, cải thiện đời sống nhân dân và nghĩa vụ đóng góp với Nhà nước chưa cân xứng với vị trí một tỉnh đất rộng, người đông và có truyền thống cách mạng vẻ vang. Một trong những nguyên nhân quan trọng là công tác cán bộ còn nhiều thiếu sót, còn mang nặng *tư tưởng bảo thủ.*

Nghị quyết số 225 của Bộ chính trị đã có từ lâu, nhưng chưa được đảng bộ quán triệt và thực hiện đầy đủ, nên kết quả còn ít, khắc phục những khuyết điểm trên, đảng bộ Thanh-hoá đã từng bước thực hiện nghị quyết số 225 bằng qui hoạch cán bộ được xây dựng theo tinh thần chỉ thị số 45 của Ban bí thư. Những việc đánh giá cán bộ, bầu cử cấp uỷ, đề bạt người lãnh đạo, chọn cán bộ dự bị... đều cố gắng làm theo đúng quan điểm của Đảng, tức là xuất phát từ yêu cầu của nhiệm vụ chính trị cụ thể của tổ chức, chứ không phải vì con người và do cảm tính.

Trong việc xây dựng qui hoạch cán bộ cơ sở, trước đây mới làm được bốn chức vụ. Đến nay, nhiều huyện đã làm được từ tám đến 12 chức vụ chủ chốt cho xã và hợp tác xã, Thọ-xuân là một huyện làm khá. Nhiều xã đã xây dựng được một tập thể cốt cán đồng bộ và vững mạnh. 85% số bí thư đảng uỷ xã được bầu đều trúng với qui hoạch đã xây dựng. Đội ngũ chủ tịch uỷ ban nhân dân xã, thường trực Đảng, chủ nhiệm hợp tác xã, bí thư chi bộ, kế toán trưởng... cơ bản được đổi mới và được bồi dưỡng về năng lực lãnh đạo hoặc về kiến thức quản lý kinh tế, nghiệp vụ, chuyên môn. Song, cũng còn có đồng chí yếu kém về từng mặt.

Tuy vậy, một số huyện do chưa thực hiện tốt qui hoạch cán bộ, nên công tác chủ chốt còn yếu, có huyện, bảy đảng bộ xã còn chưa sử dụng cán bộ về hưu làm bí thư đảng uỷ. Hiện nay, còn 16 bí thư xã, 15 chủ tịch, 17 chủ nhiệm hợp tác xã... thuộc loại yếu kém cần thay ngay mà chưa bồi dưỡng được cốt cán. Việc chậm đổi mới cốt cán có phần do nguyên nhân khách quan, nhưng chủ yếu là *thiếu đi sâu*

khai thác tiềm năng sẵn có ở địa phương và do chưa khắc phục được tốt tư tưởng bảo thủ.

Mấy năm gần đây, các huyện uỷ ở Thanh-hoá đã được kiện toàn một bước quan trọng, có tác động trực tiếp đến việc củng cố tổ chức cấp huyện và chỉ đạo cơ sở. So sánh khoá 1979-1980 với khoá 1976-1977, việc cải tiến cơ cấu huyện uỷ và nâng cao trình độ huyện uỷ viên đạt kết quả khá: 60% có trình độ văn hoá cấp ba và đại học, 83% có trình độ lí luận chính trị cao cấp, trung cấp, tuổi đời bình quân 39. Các huyện miền núi tuy gặp nhiều khó khăn, nhưng đã vươn lên khá nhanh. Huyện uỷ Cẩm-thủy: một phần ba có trình độ văn hoá cấp hai và ba, gần 50% có trình độ đại học và trung cấp các loại, một nửa học xong lí luận chính trị trung cấp, tuổi đời bình quân 37. Đối với tỉnh uỷ, các tỉ lệ trên đều đạt từ 75% đến 99%.

Do tăng cường dân đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí trẻ, có kiến thức, đủ năng lực và phẩm chất, Thanh-hoá đã sắp xếp cho những cán bộ đến tuổi hoặc sức khoẻ quá yếu được đi công tác, tạo điều kiện cho việc cải thiện cơ cấu tổ chức. Gần 50% số cán bộ được đề bạt dưới 40 tuổi. Những đồng chí giữ chức phó thường từ 36 đến 43 tuổi, trẻ hơn cán bộ giữ chức trưởng từ năm đến bảy tuổi. Trong đội ngũ lãnh đạo vốn có nhiều kinh nghiệm thực tiễn đã được bổ sung 87% số cán bộ có trình độ đại học và trung học các loại.

Việc đổi mới cơ cấu tổ chức và cốt cán lãnh đạo ở Thanh-hoá có căn cứ vững chắc, đó là *lực lượng cán bộ dự bị*. Trong số 52 cán bộ dự bị chức trưởng của 29 ngày cấp tỉnh, có 78% đại học và 16% trung học; tuổi đời bình quân là 41,5 tuổi, trong khi cán bộ đương chức trên 50. Trong số 39 cán bộ dự bị bí thư huyện uỷ, có 35 đồng chí đã học lí luận chính trị cao cấp, 18 đại học các loại, tuổi đời bình quân 40; đặc biệt trong đó gần hai phần ba số cán bộ dự bị là uỷ viên thường vụ huyện uỷ thuộc loại trẻ, có triển vọng vươn lên làm bí thư. Việc đổi mới cơ bản đội ngũ cốt cán không phải chỉ bằng thay đổi con người, mà bằng cả việc nâng cao kiến thức và năng lực lãnh đạo của cán bộ đương chức.

Việc đưa cán bộ về huyện và cơ sở ở Thanh-hoá không phải chỉ nhằm giảm bớt biên chế, tinh giản bộ máy của cấp trên, mà chủ yếu nhằm *tăng cường chất lượng lãnh đạo đồng bộ của cấp dưới*. Việc tăng cường chất lượng lãnh đạo bao gồm cả việc đưa cán bộ lãnh đạo cơ sở vào huyện uỷ và phân công huyện uỷ viên trực tiếp làm việc ở cơ sở. Ngoài 48% số huyện uỷ viên về công tác kể cả số đồng chí ở cơ sở được cấu tạo vào huyện uỷ, gần đây, các huyện uỷ đã chọn cử trên 100 cán bộ về làm bí thư đảng uỷ, chủ nhiệm hoặc phó chủ nhiệm hợp tác xã. Trong đó, có 34 đồng chí là kĩ sư và cán bộ trung cấp kĩ thuật, quản lí. Các huyện đã khắc phục được tình trạng bố trí quá nhiều cấp uỷ viên ở ngành huyện.

Đối với cấp huyện, không kể 30 cán bộ quân đội tăng cường, tỉnh uỷ tuyển chọn trên 600 cán bộ (243 kĩ sư và cán bộ trung cấp), hầu hết là cán bộ lãnh đạo phòng, công ti ở tỉnh, về làm trưởng, phó ban, phòng cấp huyện. Sáu tỉnh uỷ viên và uỷ viên thường vụ tỉnh uỷ về làm bí thư huyện uỷ. Việc đưa cán bộ cấp trên về cấp dưới tuy chưa nhiều, nhưng đã từng bước tạo được phong trào lãnh đạo sâu sát cơ sở. Khắc phục tư tưởng bảo thủ là một trong nguyên nhân chính làm đổi mới nhanh đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí. *Mở rộng dân chủ* là cách thiết thực nhất chống bảo thủ. Việc chống bảo thủ được thực hiện trên tất cả các khâu: đánh giá, đề bạt cán bộ, cho cán bộ về hưu, tăng cường cán bộ cho cấp dưới; trong các cơ

quan lãnh đạo, trong ngành tổ chức và cả trong từng cán bộ có quá trình hoạt động lâu năm. Qua việc lấy ý kiến rộng rãi đến việc vận dụng các tiêu chuẩn cán bộ theo quan điểm của Đảng, nhiều cán bộ được lựa chọn và bồi dưỡng là những cán bộ trẻ, có kiến thức kỹ thuật và quản lý, có triển vọng, đã trở thành những cán bộ lãnh đạo và thật sự phát huy được tác dụng của mình trong công tác thực tiễn. Các trường hợp đào tạo nữ đồng chí Tiêng, 34 tuổi, cán bộ trung cấp kỹ thuật chăn nuôi và đồng chí Thanh, 34 tuổi, kỹ sư nông nghiệp trở thành bí thư huyện uỷ, đồng chí Phải, 39 tuổi, từ phó trưởng phòng trở thành trưởng ti và tỉnh uỷ viên là những ví dụ sinh động về đấu tranh khắc phục tư tưởng bảo thủ và gán việc thực hiện nghị quyết số 225 với qui hoạch cán bộ. Tuy nhiên, tư tưởng bảo thủ chưa phải đã được khắc phục tốt, nhất là trong một số cán bộ lãnh đạo. Chẳng hạn, ở một ti có trên 30 đơn vị trực thuộc, cán bộ giữ chức trưởng của những đơn vị này đã trên 50 tuổi, nay chưa chuẩn bị được những thay thế; ngay trưởng ti sắp về hưu mà vẫn chưa xác định được người thay thế mình. Theo nhận xét của tỉnh uỷ, ti này chưa tích cực xây dựng qui hoạch cán bộ theo chỉ thị số 45 của Ban bí thư, đồng chí trưởng ti chưa có cách gỡ bí trong công tác cán bộ ngành mình.

Thanh-hoá đã từng bước cải tiến qui hoạch cán bộ bằng những *biện pháp thiết thực và thực hiện với tinh thần tích cực, chủ động*. Nhiều ngành, cấp đã khắc phục được tình trạng lập qui hoạch trên giấy tờ, ngồi tính số liệu...

Thanh-hoá đã xây dựng được qui hoạch cán bộ dự bị ở ba cấp với *qui mô rộng lớn*, gồm 4.500 người, trong đó trên 900 ở cấp tỉnh, trên 500 ở cấp huyện và gần 3.000 ở cơ sở. Xây dựng được lực lượng cán bộ dự bị này, các ngành các cấp đã thực hiện có hiệu quả nhiều biện pháp tổng hợp. Việc lựa chọn này căn cứ vào những tiêu chuẩn cụ thể của từng chức vụ, dựa trên cơ sở đánh giá, phân loại cán bộ đương chức và định rõ yêu cầu số lượng cán bộ trước mắt và lâu dài. Một số ngành ở trung ương đã phối hợp cùng tỉnh uỷ làm qui hoạch cán bộ cho ngành tỉnh. Thanh-hoá đã chủ động chỉ đạo các ban, ngành tỉnh làm qui hoạch, bảo đảm sự đồng bộ của qui hoạch cán bộ địa phương. Tiêu chuẩn cán bộ ngành do cấp trên hướng dẫn đã được cụ thể hoá phù hợp với điều kiện của cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh. Sự phối hợp chặt chẽ này tạo được nhất trí cao giữa trung ương và địa phương trong việc lựa chọn cán bộ dự bị cũng như đề bạt cán bộ.

Quán triệt tinh thần nghị quyết số 225 của Bộ chính trị, nhiều cấp, nhiều ngành đã *đánh giá cán bộ đương chức được đầy đủ, toàn diện, đúng đắn và lựa chọn, nắm sâu khả năng, triển vọng của lớp cán bộ dự bị hơn trước*. Lựa chọn cán bộ dự bị theo đúng phương hướng, quan điểm của Đảng (như thành phần xuất thân, trình độ kiến thức, độ tuổi...) sẽ tạo điều kiện đổi mới dần đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý, nhanh chóng cải tiến cơ cấu tổ chức và lãnh đạo của địa phương. Mặt yếu của Thanh-hoá là trong cán bộ lãnh đạo đương chức có ít cán bộ nữ, cán bộ thành phần công nhân, nhưng trong qui hoạch cũng chưa coi trọng đúng mức các loại cán bộ này.

Kết quả nổi bật của Thanh-hoá là *chủ động tạo nguồn* cán bộ. Đi đôi với đào tạo, bồi dưỡng tại trường lớp, việc đưa cán bộ xuống công tác thực tiễn ở cơ sở và cấp dưới được coi là biện pháp tích cực: đưa xuống để đưa lên. Rất nhiều cán bộ đã trưởng thành từ các hoạt động thực tiễn phong phú. Qua đó, nhiều cán bộ đã trở thành cán bộ lãnh đạo có năng lực và được tin nhiệm. Thực tế ở Thanh-hoá đã giải đáp được vấn đề: *muốn chọn cán bộ dự bị tốt không nên chỉ nhằm vào người kế*

cận, mà phải mở rộng tầm nhìn, tìm cán bộ trong phong trào. Trước đây, một số nơi không đạt kết quả, do mới chỉ coi người giữ chức phó ắt phải thay người giữ chức trưởng. Vì vậy, lúc đầu làm qui hoạch, nhiều nơi chọn cán bộ dự bị chức trưởng thường nhằm vào cán bộ đang giữ chức phó, mặc dù những đồng chí này tuổi đã cao, năng lực bị hạn chế... Tình trạng này đã được khắc phục dần. Nhiều cán bộ không giữ chức phó, nhưng có triển vọng, nên vẫn được lựa chọn bồi dưỡng. Trong số cán bộ dự bị ở các ngành cấp tỉnh, có 48% được lựa chọn không phải là người giữ chức phó: ở các ngành cấp huyện, có 37% và ở cấp xã có 30%. Trong số 39 cán bộ dự bị bí thư huyện uỷ, số đông hơn cũng không phải là người đã làm phó bí thư. Hai đồng chí Tu và Thát, uỷ viên thường vụ tỉnh uỷ hiện nay, được lựa chọn, bồi dưỡng theo quan điểm đó. Với sự cố gắng phấn đấu của bản thân, chỉ trong mấy năm, hai đồng chí đã trưởng thành từ phó trưởng phòng, phó trưởng ti, rồi trưởng ti và tỉnh uỷ viên... Điều đó chứng minh nguồn cán bộ dự trữ không phải là thiếu. Vấn đề là phải biết đi sâu *tìm nguồn* và đào tạo tốt nguồn cán bộ đã chọn. Nếu chỉ dựa vào sự tính toán trừu tượng thì quy hoạch cán bộ chẳng có ý nghĩa gì.

Thanh-hoá vừa chú trọng xây dựng những *cơ sở cần thiết* (hệ thống trường lớp văn hoá, chính trị, kỹ thuật và nghiệp vụ quản lý), vừa có nhiều *hình thức đào tạo phong phú*. Cả tỉnh có trên 40 trường lớp các loại. Về văn hoá, mỗi huyện mở một trường bổ túc văn hoá cấp ba vừa học vừa làm, dành cho cán bộ huyện và cơ sở; ngoài ra, tỉnh còn mở hai trường phổ thông lao động cấp hai-ba, trong đó một trường dành cho cán bộ miền núi. Về hệ thống trường Đảng, có một trường Đảng tỉnh (cả hai hệ tập trung và tại chức 18 trường Đảng sơ cấp ở huyện (hệ tập trung) và sáu trường tại chức trung cấp dành đào tạo cán bộ huyện và cơ sở. Một số ngành ở tỉnh mở lớp riêng hoặc nhiều ngành góp sức mở chung lớp lý luận chính trị trung cấp tại chức dành cho cán bộ tỉnh. Tỉnh uỷ còn mở lớp lý luận chính trị cao cấp tại chức dành cho những cán bộ đã học xong chương trình trung cấp, góp phần nhanh chóng giải quyết yêu cầu đào tạo lý luận chính trị có hệ thống cho cán bộ địa phương mà Trung ương không thể đáp ứng được hết.

Thực hiện qui hoạch đào tạo toàn diện, tỉnh đã mở phân hiệu đại học quản lý kinh tế tập trung và lớp đại học kinh tế – kế hoạch tại chức, nâng các trường trung cấp nông lâm, y tế, giáo dục thành trường cao đẳng. Các huyện Nông-cống, Thọ-xuân đã mở trường sơ cấp về quản lý kinh tế. Trường quản lý kinh tế của tỉnh sẽ được tổ chức, nhằm nhanh chóng đào tạo cán bộ có chất lượng cho các cơ quan Nhà nước và cho khu vực tập thể. Để đào tạo cán bộ thành phần công nhân theo tinh thần chỉ thị số 77 của Ban bí thư, Thanh-hoá đã mở lớp lý luận chính trị trung cấp, gồm 127 công nhân ưu tú, chuẩn bị lực lượng bổ sung dần cho các cấp, các ngành.

Trong tình hình có nhiều khó khăn hiện nay, những việc làm trên đây là *rất tích cực và thiết thực*. Trong nhiều năm những trường lớp trên đã đào tạo được hàng nghìn cán bộ theo yêu cầu của qui hoạch. Hầu hết số cán bộ này đã được sử dụng tốt và được đề bạt theo yêu cầu kiện toàn tổ chức và tăng cường sự lãnh đạo của từng ngành, từng cấp.

Thanh-hoá còn bồi dưỡng cán bộ qua *thực tiễn phong phú và từ phong trào quần chúng*. Phong trào thi đua “Định-công hoá” đã tạo ra được đội ngũ cốt cán ở cơ sở rộng khắp. Đây là cách bồi dưỡng rẻ và tốt mà không phải qua trường lớp tập trung, dài ngày. Qua 20 ngày tổng kết việc tổ chức lại sản xuất và xây dựng đội ngũ

cán bộ cấp huyện ở Thọ-xuân, tỉnh đã bồi dưỡng hầu hết huyện uỷ viên và cán bộ lãnh đạo các ban, ngành tỉnh về chủ trương xây dựng huyện và tăng cường cấp huyện.

Việc xác định rõ tiêu chuẩn và chức trách của cán bộ đã tác động mạnh mẽ tinh thần học tập, phấn đấu vươn lên của anh chị em. Phong trào học tập trong cán bộ đang có khí thế. Cán bộ có yêu cầu học tập rất cao, ai cũng thấy phải cố gắng học tập, ra sức phấn đấu vươn lên mới đủ sức đảm đương được nhiệm vụ trong giai đoạn cách mạng mới. Bởi vì, số trường lớp có hạn, nên nhiều khi phải cắt giảm bớt số lượng chiêu sinh ở trường lớp không đáp ứng được hết yêu cầu đăng kí học tập của cán bộ.

Kết quả thực hiện qui hoạch cán bộ ở Thanh-hoá không phải là ngẫu nhiên, mà do có *sự chỉ đạo chặt chẽ* của các cấp, các ngành. Những thành tích đạt được ở Ti công nghiệp, huyện Thọ-xuân và nhiều nơi khác đã chứng minh điều đó.

Thanh-hoá có nhiều tiến bộ trong việc làm qui hoạch cán bộ. Chỉ thị số 45 của Ban bí thư tạo ra bước ngoặt mới về mặt này. Ngoài việc nhận thức rõ tầm quan trọng và tính cấp bách của qui hoạch cán bộ, nhất thiết phải làm bằng được những việc: xác định nhiệm vụ, tiêu chuẩn, chức trách cán bộ, đánh giá cán bộ đương chức, xét chọn cán bộ dự bị, định mục tiêu đào tạo, biện pháp thực hiện...

Trong quá trình thực hiện, Thanh-hoá cố gắng tránh *máy móc, câu toàn*, không nhất thiết làm xong khâu này mới làm khâu khác, mà vừa làm tiếp khâu sau vừa hoàn chỉnh dần khâu trước; có sự linh hoạt cần thiết đối với từng cấp, từng ngành. Định thời hạn phải làm xong, nhưng không gò các nơi phải làm cùng một lúc. Có thể làm qui hoạch đồng thời các chức vụ hoặc làm trước từng chức vụ cần thiết, rồi cuối cùng tổng hợp hoàn chỉnh.

Xây dựng được qui hoạch cán bộ thể hiện kết quả của *sự chỉ đạo thực hiện* cùng một lúc nhiều nghị quyết. Thực hiện đúng đắn những quan điểm của Đảng về công tác cán bộ là một cuộc đấu tranh khắc phục những tư tưởng sai lầm trong việc làm qui hoạch cán bộ. Đánh giá cán bộ theo cảm tính là thói quen vốn có của tư tưởng bảo thủ, hẹp hòi. Nó đã bị đẩy lùi một bước qua việc đấu tranh rút khỏi cấp uỷ những cấp uỷ viên không đủ tiêu chuẩn và thay vào đó những cán bộ có phẩm chất cách mạng và năng lực mới. Những năm gần đây, do xác định được tiêu chuẩn, trách nhiệm, một số cán bộ đã có nhiều hành động tự giác rút khỏi vị trí lãnh đạo và chọn người thay thế mình. Đó là những cử chỉ cao đẹp thật đáng hoan nghênh.

Thời gian đầu mới làm qui hoạch cán bộ, do chỉ đạo không tập trung, nên có tình trạng đầu voi đuôi chuột, kết quả chẳng được bao nhiêu. Những năm gần đây do đã tích lũy được ít nhiều kinh nghiệm, lại được sự hướng dẫn của Ban tổ chức Trung ương Đảng, các cấp uỷ Đảng ở Thanh-hoá đã tập trung sức làm *qui hoạch cán bộ đồng bộ ba cấp*. Trong một thời gian nhất định, cả tỉnh đã làm xong những khâu cơ bản như lựa chọn cán bộ dự bị và xác định yêu cầu đào tạo. Còn việc chọn người đi học phải làm trong nhiều năm. Tuy việc làm qui hoạch cán bộ ở ba cấp có liên quan với nhau, nhưng Tỉnh uỷ đã chỉ đạo các huyện coi trọng khâu qui hoạch cán bộ cơ sở, đồng thời kết hợp làm qui hoạch cán bộ cấp huyện. Ở cấp tỉnh, trước hết tập trung vào những ngành kinh tế, văn hoá, nội chính quan trọng.

Do thực hiện tốt việc phân cấp, nên qui hoạch cán bộ ở Thanh-hoá được làm tương đối gọn. Mỗi cấp có quyền hạn, trách nhiệm làm qui hoạch từng loại cán bộ; ngành cấp trên giúp làm qui hoạch cán bộ ngành cấp dưới.

Các cấp, các ngành ở Thanh-hoá đã *mở rộng dân chủ, dựa vào quần chúng* trong việc lựa chọn cán bộ dự bị, chấn chỉnh tổ chức, tăng cường cán bộ lãnh đạo... Hầu hết các cơ sở, nhất là xã, đã phát động quần chúng tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ, nên làm qui hoạch cán bộ có nhiều thuận lợi. Quần chúng giới thiệu cán bộ tốt với Đảng, cấp dưới giới thiệu cán bộ có triển vọng với cấp trên bằng cách ghi phiếu, bỏ phiếu kín hoặc góp ý kiến trực tiếp. Việc lấy ý kiến quần chúng được thực hiện ở các khâu đánh giá, lựa chọn cán bộ dự bị, sắp xếp đề bạt cán bộ. Ở cả ba cấp, số cán bộ dự bị các chức vụ chủ chốt được lựa chọn đạt từ một đến 1,6 so với cán bộ đương chức. Tất cả đều phát huy tốt vai trò của mình. Ở cấp huyện, 75% số cán bộ được đề bạt hoặc tham gia cấp uỷ đã gánh vác trách nhiệm nặng nề hơn. Do thực hiện dân chủ công tác cán bộ ở nhiều khâu, nên tạo được sự đoàn kết, nhất trí. Người đề cử, giới thiệu thì vui vẻ, người được đề bạt thì phấn khởi, yên tâm, ít thấy những hiện tượng suy bì, co kéo nhau.

Thanh-hoá chưa phải là tỉnh làm qui hoạch cán bộ hay nhất, nhưng là nơi thực hiện tương đối toàn diện chỉ thị số 45 và đã đạt được những kết quả đáng phấn khởi; xây dựng được một đội ngũ cán bộ mới và tạo ra những kinh nghiệm chỉ đạo tốt.

Tuy nhiên, ở đây cũng còn những mặt yếu; chưa có sự đồng đều giữa ba cấp, nhiều nơi chưa làm dứt điểm, chưa khai thác triệt để tiềm năng của cán bộ, chưa khắc phục tốt tư tưởng bảo thủ, hẹp hòi, có qui hoạch tổng thể nhưng thiếu qui hoạch chuyên đề (qui hoạch cán bộ, thành phần công nhân, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc)... Một số huyện, ngành chỉ đạo thiếu chặt chẽ, chất lượng qui hoạch chưa cao.

Qua lần sơ kết này, tin chắc đảng bộ Thanh-hoá sẽ khắc phục được những mặt yếu, phát huy những mặt tích cực, tiến tới hoàn chỉnh việc xây dựng và thực hiện qui hoạch cán bộ với chất lượng cao hơn.