

# HẢI-HẬU XÂY DỰNG VÀ THỰC HIỆN TỐT QUI HOẠCH CÁN BỘ

Hữu-Thành

Hải-hậu là một huyện được tỉnh uỷ Hà-nam-ninh chỉ đạo điếm xây dựng và thực hiện qui hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lí cấp huyện và cơ sở. Kinh nghiệm công tác cán bộ ở đây khá phong phú, chúng tôi chỉ nêu một số điếm chính về sự lãnh đạo, chỉ đạo của huyện uỷ Hải-hậu đối với việc xây dựng và thực hiện qui hoạch cán bộ.

## I. Cấp uỷ ra tay, có chủ trương đúng và biện pháp thiết thực:

Mười năm qua, kể từ ngày bắt đầu xây dựng và thực hiện qui hoạch cán bộ, đảng bộ Hải-hậu đã xây dựng được một đội ngũ đông đảo cán bộ lãnh đạo, quản lí từ huyện đến cơ sở, có chất lượng tương xứng với yêu cầu của nhiệm vụ cách mạng ngày càng phát triển.

Nhìn lại những năm 1971-1972, Hải-hậu còn rất lúng túng trong công tác cán bộ. Lúc này, phân đông cán bộ lãnh đạo, quản lí từ huyện đến cơ sở đều đứng tuổi, năng lực, trình độ mọi mặt còn thấp, nhất là về quản lí, khoa học, kĩ thuật, không tương xứng với nhiệm vụ được giao. Ngay trong huyện uỷ, phân công cấp uỷ viên mới chỉ được rèn luyện về chính trị, tư tưởng. Nhiều huyện uỷ viên mới có trình độ văn hoá từ lớp năm, lớp sáu trở xuống; chưa đông chí nào học qua chương trình sơ cấp, trung cấp về kĩ thuật hoặc quản lí kinh tế. Trên một nửa số ban, ngành ở huyện không có đủ cán bộ phụ trách. Một số ngành kinh tế, kĩ thuật quan trọng cũng chưa được kiện toàn đúng mức, chưa xác định được cụ thể chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu cán bộ... Nhìn chung, các ban, ngành ở huyện chưa đủ sức giúp cấp uỷ trong việc tham mưu và chỉ đạo thực hiện.

Đội ngũ cán bộ chủ chốt ở xã, hợp tác xã còn non yếu hơn các mặt năng lực, trình độ, lại thường xuyên không ổn định, nhất là các chức vụ chủ nhiệm, đội trưởng, đội phó đội sản xuất. Tám trong số 15 xã, nhân dân cả xã theo đạo Thiên chúa. Ở đây hầu như không có nguồn cán bộ là người tại chỗ, cơ sở Đảng rất mỏng, nhiều đội sản xuất chưa có đảng viên. Đây thường là những xã xung yếu về kinh tế, chính trị và quốc phòng, còn nhiều tiềm năng về lao động, đất đai... chưa được khai thác. Một bộ phận cán bộ lãnh đạo giảm sút ý chí chiến đấu, phạm các lỗi lầm như ăn cắp, ức hiếp quần chúng...

Trong khi đó, các cấp uỷ huyện, xã chưa đi sâu vào công tác cán bộ, khoán trắng cho các ban của Đảng. Đội ngũ cán bộ làm công tác này lại chưa được kiện toàn đúng mức, ít am hiểu về nghiệp vụ công tác cán bộ.

Huyện uỷ nhận định: Công tác cán bộ có nhiều khuyết điếm như trên là nguyên nhân sâu xa làm cho các mặt hoạt động trong huyện phát triển thiếu đồng đều, thậm chí có mặt rất chậm chạp. Từ đó, huyện uỷ nhất trí quyết định phải từng bước kiện toàn, xây dựng bằng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí từ huyện đến cơ sở, với số lượng đủ, chất lượng tốt và cơ cấu hợp lí, tức là phải nhanh chóng xây dựng và thực hiện qui hoạch cán bộ một cách đồng bộ từ huyện đến cơ sở.

Các cấp uỷ Đảng ở Hải-hậu đã làm quán triệt trong toàn đảng bộ, trước hết là trong cán bộ lãnh đạo chủ chốt, về những quan điếm cơ bản của Đảng trong công tác cán bộ, về tiêu chuẩn cán bộ, về phương hướng, mục tiêu và những biện pháp thực hiện cụ thể... Đồng thời, cùng nhau làm rõ nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ tổ

chức của từng ngành, từng đơn vị, phân tích rõ thuận lợi, khó khăn, xác định cơ cấu, tiêu chuẩn, mục tiêu cần đạt được trong từng thời kỳ kế hoạch. Những việc trên được bàn kỹ trong cấp uỷ, cơ quan lãnh đạo ở từng cấp, từng ngành; riêng với cấp huyện, có sự đóng góp ý kiến của các ban, các ngành có liên quan, của cấp dưới và cơ sở.

Khi thực hiện cũng có nhiều khó khăn. Nhưng, qua quá trình vừa làm, vừa rút kinh nghiệm, vừa hoàn chỉnh qui hoạch, cấp uỷ và các đồng chí lãnh đạo chủ chốt từ huyện đến cơ sở mới ngày càng hiểu sâu ý nghĩa, tầm quan trọng của vấn đề; khắc phục được những tư tưởng bảo thủ, ngại khó, ỷ lại, đánh giá cán bộ một chiều, không có căn cứ khoa học; tự giác chỉ đạo việc thực hiện. Các ngành, các cấp nhận rõ hơn qui hoạch cán bộ không phải là công tác nghiệp vụ đơn thuần, mà là nội dung; biện pháp tổng hợp để làm tốt công tác cán bộ. Chất lượng của qui hoạch cán bộ ngày càng được nâng cao hơn.

Cuối cùng, huyện uỷ Hải-hậu đã xác định được chính xác các phương hướng, mục tiêu, bước đi trong việc xây dựng và thực hiện qui hoạch cán bộ ở các cấp, các ngành, tránh phải làm đi, làm lại nhiều lần. Việc này có tác dụng rõ ràng trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị từng thời gian kế hoạch, trong việc củng cố tổ chức cơ sở, kiện toàn cấp huyện...

Ví dụ, về nâng cao trình độ, kiến thức của trưởng ban, ngành, cấp huyện: 1971-1975, tất cả học hết chương trình văn hoá cấp hai, một bộ phận học hết chương trình cấp ba; trên 60% có trình độ trung cấp lí luận chính trị, quản lí kinh tế, kĩ thuật, nghiệp vụ; một số đạt được trình độ đại học về ngành, nghề được giao. 1976-1985, 86%-90% học hết chương trình văn hoá cấp ba; 70%-80% học xong chương trình trung cấp lí luận chính trị; 80% có trình độ từ trung cấp trở lên về quản lí kinh tế, kĩ thuật, nghiệp vụ; trên 90% có trình độ đại học (các ngành then chốt như: nông nghiệp, thuỷ lợi, giao thông, công nghiệp, xây dựng cơ bản, kế hoạch, thống kê, tài chính, thương nghiệp...). Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lí ở xã và hợp tác xã: 1971-1975, 70% học xong chương trình văn hoá cấp hai và có trình độ sơ cấp về lí luận chính trị, sơ cấp và trung cấp về quản lí kinh tế, kĩ thuật thực hành; một số có trình độ trung cấp về lí luận chính trị và đại học kinh tế, kĩ thuật về nông nghiệp, 1976-1985, tất cả học xong chương trình văn hoá cấp hai, 20%-30% học xong chương trình cấp ba; tất cả học xong chương trình trung cấp về lí luận chính trị và 10%-15% có trình độ đại học hoặc cao đẳng về kĩ thuật, quản lí kinh tế nông nghiệp.

Về kiện toàn tổ chức: Đến năm 1985, đổi mới một phần cán bộ lãnh đạo quản lí các cấp: tăng thêm cán bộ trẻ, cán bộ khoa học, kĩ thuật đã được rèn luyện, thử thách trong thực tế sản xuất, công tác. Tập trung làm tốt việc lựa chọn đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dự bị; đồng thời, bồi dưỡng cán bộ đương chức. Trong đó, đến năm 1980, có trên một phần ba số cán bộ trẻ và có kiến thức trong các cơ lãnh đạo, quản lí các cấp. Trước hết là huyện uỷ, uỷ ban nhân dân huyện, các cơ quan tổng hợp, các ngành kinh tế quan trọng, các địa bàn xung yếu về kinh tế, quốc phòng. Tạo được nguồn cán bộ là người tại chỗ ở những xã mà tất cả nhân dân theo đạo Thiên chúa. Việc kiện toàn đội ngũ cán bộ quản lí hợp tác xã nông nghiệp, từ ban quản trị đến các đội sản xuất, được gắn liền với cuộc vận động tổ chức lại sản xuất, cải tiến quản lí hợp tác xã. Ở hợp tác xã, trước hết chú ý ba chức vụ chủ nhiệm, kế

toán trưởng và đội sản xuất. Ở xã, chú ý kiện toàn bảy chức vụ chủ chốt, trước hết, là bí thư đảng uỷ, chủ tịch uỷ ban nhân dân và chủ nhiệm hợp tác xã.

Huyện uỷ Hải-hậu đã đi sâu chỉ đạo công tác cán bộ. Bộ phận làm qui hoạch cán bộ do bí thư huyện uỷ trực tiếp chỉ đạo. Hằng tuần Ban thường vụ huyện uỷ nghe báo cáo về công tác cán bộ vào chiều thứ năm. Ban tổ chức huyện uỷ và các cơ quan tổ chức cán bộ khác, với sự phối hợp thường xuyên của các ban tuyên huấn, kiểm tra, là tham mưu của cấp uỷ trong việc xây dựng và thực hiện qui hoạch cán bộ. Phó bí thư huyện uỷ phụ trách một bộ phận chuyên lo giúp những nơi gặp khó khăn, giải quyết vấn đề một cách toàn diện, trước hết là phát hiện, lựa chọn, tìm nguồn cán bộ.

Tất cả các nơi, nhất là những cơ sở yếu kém, thường thông qua phong trào hành động cách mạng của quần chúng để từng bước tuyển lựa, bồi dưỡng cốt cán: kết nạp người đủ điều kiện vào Đảng, rồi bồi dưỡng, giao việc dần từ thấp đến cao, bổ sung vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí. Vừa phân công giúp cán bộ có năng lực, vững vàng đi sâu giúp đỡ, kèm cặp cán bộ mới: vừa có kế hoạch bảo vệ, quản lí cán bộ.

Bằng cách trên, Hải-hậu đã nhanh chóng củng cố được các cơ sở yếu kém. Đến nay, ở tất cả các xã, hợp tác xã và đội sản xuất hầu hết nhân dân theo đạo Thiên chúa, đều đã đào tạo được cán bộ là người tại chỗ. Có nguồn cán bộ dồi dào, các đảng uỷ xã được kiện toàn, tuổi đời bình quân của cấp uỷ viên giảm dần: từ 42 (năm 1971) xuống 40 (năm 1975) và giảm xuống 38,5 (năm 1979), số cấp uỷ viên dưới 35 tuổi tăng dần. Trình độ văn hoá, khoa học, kĩ thuật, quản lí kinh tế được nâng cao một bước. Đội ngũ cán bộ chủ chốt ở xã được sắp xếp tương đối ổn định. Cán bộ mới đều phát huy được tác dụng, chưa thấy có trường hợp sai sót nào.

Việc kiện toàn huyện uỷ và xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ ở huyện có những yêu cầu cụ thể: tìm nguồn và lựa chọn cán bộ dự bị gắn chặt với yêu cầu kiện toàn tổ chức, người nào dự bị cho chức vụ nào; lựa chọn cán bộ dựa theo tiêu chuẩn và được xem xét một cách toàn diện; xây dựng cả nguồn trước mắt và nguồn kế tiếp lâu dài; từng cán bộ lãnh đạo đương chức có trách nhiệm phát hiện, kèm cặp, dìu dắt và bảo vệ cán bộ dự bị... Mỗi ngành, mỗi cấp quản lí cán bộ của mình theo nguyên tắc phân công quản lí của Đảng; lựa chọn, sàng lọc cán bộ dự bị qua việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị cụ thể, qua phê bình, tự phê bình trong Đảng và trong quần chúng, lấy ý kiến rộng rãi của cán bộ, đảng viên và quần chúng; vừa sắp xếp ổn định từng người, vừa đổi mới từng phần cán bộ và có lực lượng chuẩn bị cho sự phát triển sau này... Khi xét cất nhắc, đề bạt, điều chỉnh cán bộ, điều quan tâm của huyện uỷ là xem trong thực tế cán bộ đó có góp phần nâng cao chất lượng lãnh đạo, chỉ đạo của tổ chức hay không; cán bộ an tâm, phấn khởi nhiều hay ít; sự đoàn kết trong cán bộ ở đó ra sao... Những trường hợp làm sai sót được kịp thời rút kinh nghiệm và kiên quyết điều chỉnh, thay thế ngay, không bảo thủ, nể nang hoặc cảm tính riêng.

Huyện uỷ khoá 1978-1979 được xây dựng theo tinh thần chỉ thị số 55 của Ban bí thư Trung ương Đảng, 40% huyện uỷ viên trực tiếp làm việc ở cơ sở: ba bí thư đảng uỷ xã, ba chủ nhiệm hợp tác xã, bảy phái viên của huyện uỷ phụ trách trạm máy kéo và một phụ trách xí nghiệp cơ khí huyện. Số huyện uỷ viên xuất thân thành phần công nhân từ một đồng chí năm 1970 nay tăng lên ba đồng chí. Số huyện uỷ viên là người theo đạo Thiên chúa cũng từ một đồng chí năm 1971, nay

tăng lên bốn đồng chí, gần 11% (cả huyện có 41,2% số dân theo đạo Thiên chúa). Một số ngành, nghề quan trọng đã có huyện uỷ viên phụ trách, như cá, muối, lưu thông – phân phối, công nghiệp, thủ công nghiệp... Chín năm qua, Hải-hậu có thêm 39 huyện uỷ viên mới, riêng nhiệm kì khoá 17 (1978-1979) có 11 đồng chí. Trong đó, có 28 cán bộ dự bị, năm đồng chí được bầu lại sau khi đi học về... Đây là những cán bộ trẻ, có kiến thức, đã được thử thách trong thực tiễn. Chưa thấy trường hợp nào có sai sót. Cũng thời gian trên, đã rút ra khỏi huyện uỷ 31 đồng chí. Trong đó, bảy đồng chí do năng lực yếu, sức khoẻ giảm sút được điều chỉnh công tác thích hợp và một đồng chí về hưu. Số còn lại do cấp trên điều động, không có trường hợp nào phải thay thế do mắc sai lầm nặng. Tuổi đời bình quân của huyện uỷ viên từ 43,3 năm 1971 nay giảm xuống 41,1. Năm 1971, trong huyện uỷ chỉ có bốn đồng chí có trình độ sơ cấp về lí luận chính trị, nay có 15 sơ cấp, 17 trung cấp và 3 cao cấp. Năm 1971, hầu hết cấp uỷ viên chỉ có trình độ văn hoá lớp bốn, lớp năm, nay có 14 đồng chí học xong lớp mười, chín đại học, bảy trung học kĩ thuật...

Đội ngũ cán bộ các ngành, ban ở huyện cũng được kiện toàn. Huyện uỷ gắn chặt việc xây dựng, thực hiện qui hoạch cán bộ với việc xây dựng, thực hiện chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan. Căn cứ vào đó để xem xét từng cán bộ trên các mặt phẩm chất, năng lực; có kế hoạch lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng cả cán bộ đương chức và cán bộ dự bị. Việc này không đơn giản, có quan hệ tới việc phát triển, nâng cao đội ngũ cán bộ, kiện toán tổ chức và sự trưởng thành của từng người cán bộ. Việc lựa chọn, sắp xếp, đề bạt cán bộ các ban, ngành được bàn kĩ trong cấp uỷ, với sự tham gia ý kiến đầy đủ của các cơ quan cấp trên của từng ngành. Chín năm qua, Hải-hậu đã đề bạt được 82 trưởng, phó ban ngành ở huyện. Trong đó, có bốn cán bộ nữ, 16 đồng chí có trình độ đại học, 15 đồng chí có trình độ trung học kĩ thuật, 64 cán bộ trong diện qui hoạch (78,04%)... Hầu hết những đồng chí được đề bạt đều trưởng thành từ cơ sở trong ngành. Đến nay, các ban, ngành ở đây được ổn định về mặt tổ chức, cán bộ yên tâm làm việc, ra sức nâng cao nghiệp vụ, tay nghề, khắc phục được tư tưởng đứng núi này trông núi nọ. So sánh năm 1979 và năm 1971, trình độ của đội ngũ cán bộ này tăng lên đáng kể: về văn hoá, số đồng chí có trình độ cấp ba; từ 17,5% tăng lên gần 50% số còn lại cũng đang học cấp ba; về lí luận chính trị, từ một đồng chí có trình độ trung cấp, nay số đồng chí đã học xong chương trình cơ sở, 15%-25% học xong chương trình trung cấp và 2,12% trình độ cao cấp; về chuyên môn, nghiệp vụ, từ 21 đồng chí có trình độ trung học các loại và hai đồng chí có trình độ đại học, nay có 29 đồng chí trung học và 18 đồng chí đại học, 12 trong số 15 ban, ngành của huyện đã trở thành đơn vị lá cờ đầu của tỉnh năm 1979. Ngành văn hoá - thông tin là đơn vị lá cờ đầu của cả nước. Nhiều ban, ngành làm tốt vai trò tham mưu đối với cấp uỷ Đảng.

Thực tiễn chứng tỏ, một khi cấp uỷ ra tay, có chủ trương đúng, mục tiêu, phương hướng rõ ràng, biện pháp thiết thực, lại biết bám sát nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hoá ở địa phương... thì nhất định xây dựng và thực hiện tốt được qui hoạch cán bộ...

## **II. Năm vững khâu then chốt, bền bỉ tổ chức thực hiện**

Qui hoạch cán bộ gồm nhiều nội dung, nhiều khâu gắn bó rất chặt chẽ với nhau và phải cùng làm một lúc. Trong đó, hai khâu rất quan trọng, có ý nghĩa quyết định là lựa chọn cán bộ dự bị và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Có làm tốt hai khâu này mới xây dựng được đội ngũ cán bộ đủ về số lượng và có chất lượng tốt. Đây là một quá trình đấu tranh trên cả hai mặt quan điểm, nhận thức và phương pháp công tác.

Muốn lựa chọn được cán bộ dự bị, không những phải căn cứ vào nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ tổ chức và tình hình đội ngũ cán bộ hiện có, mà còn phải dựa vào tiêu chuẩn cụ thể của từng loại chức vụ. Có như vậy mới tuyển lựa được tương đối đúng đắn, khách quan, khoa học. Lúc đầu, huyện uỷ Hải-hậu chưa xây dựng được tiêu chuẩn cụ thể của từng chức vụ, nên rất lúng túng, thiếu sự nhất trí cao và có lúc đánh giá, nhận xét, phân loại, sắp xếp đề bạt cán bộ... thiếu đúng đắn. Từ đó, việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cũng gặp rất nhiều khó khăn, chưa thiết thực. Chẳng hạn, đối với một chủ nhiệm hợp tác xã nông nghiệp, trước hết cần bồi dưỡng kiến thức về quản lí kinh tế, khoa học kĩ thuật; nhưng vừa qua mới chỉ chú ý nhiều về văn hoá, chính trị. Mãi gần đây mới uốn nắn được thiếu sót này. Tình hình thực tế giúp giúp huyện uỷ thấy rõ hơn tầm quan trọng của việc cụ thể hoá tiêu chuẩn từng chức vụ cán bộ. Bởi vì, đây là cơ sở khách quan, khoa học để lựa chọn, đánh giá, bồi dưỡng, đào tạo cán bộ sát với yêu cầu của nhiệm vụ chính trị cụ thể, của việc kiện toàn tổ chức.

Quán triệt năm tiêu chuẩn cán bộ của Đảng, huyện uỷ yêu cầu cán bộ lãnh đạo các ban, ngành tự xây dựng tiêu chuẩn từng loại cán bộ của ban, ngành mình, kể cả của bản thân mình. Ban tổ chức huyện uỷ được giao nhiệm vụ cùng với các ban, ngành ở huyện và tỉnh nghiên cứu, dự thảo tiêu chuẩn cụ thể của từng loại chức vụ cán bộ lãnh đạo, quản lí cấp huyện và cơ sở. Đồng đảo cán bộ, đảng viên và quần chúng tham gia ý kiến xây dựng tiêu chuẩn cán bộ. Ban tổ chức chỉnh lí, biên soạn lại ngắn gọn, dễ hiểu, dễ vận dụng.

Các đồng chí ở đây không câu toàn cứ vừa làm, vừa bổ sung cụ thể, đầy đủ hơn. Ví dụ, đối với bí thư huyện uỷ, ngoài những yêu cầu về trình độ, kiến thức, huyện uỷ Hải-hậu nêu bật những điểm chủ yếu về năng lực, phẩm chất chính trị: thật sự là người tiêu biểu nhất của đảng bộ; được đảng bộ tín nhiệm cao, được cán bộ, đảng viên và nhân dân tin yêu, mến phục; có năng lực lãnh đạo toàn diện, nắm vững tình hình cơ bản về mọi mặt và quyết định được đúng phương hướng, các chủ trương công tác trong huyện; sử dụng và điều hành được mọi tổ chức trong hệ thống chuyên chính vô sản ở huyện; có năng lực tổng kết công tác, biết đi vào khâu yếu, việc mới, việc khó; xây dựng và nhân được điển hình tiên tiến trong huyện.

Đối với chủ tịch uỷ ban nhân dân huyện, có khả năng đoàn kết nội bộ, dân chủ với cán bộ, đảng viên và nhân dân trong huyện; được cán bộ, đảng viên, nhân dân tin yêu; có kiến thức và kinh nghiệm chỉ đạo các mặt quản lí hành chính, xã hội và kinh tế trên địa bàn huyện; có khả năng điều hành toàn bộ công việc và sử dụng tốt các cơ quan chuyên môn của uỷ ban nhân dân huyện, nhằm thúc đẩy ba cuộc cách mạng phát triển đồng đều vững chắc...

Đối với tiêu chuẩn các cán bộ lãnh đạo, quản lí chủ chốt ở xã và hợp tác xã, bước một mới xây dựng tiêu chuẩn của bảy chức vụ và đến nay đã xây dựng được 13 chức vụ. Ví dụ, chủ nhiệm hợp tác xã, ngoài những yêu cầu chung về kiến thức, trình độ, đã nêu bật vấn đề: biết quản lí kinh tế, trung thực, kiên quyết thực hiện đường lối, chính sách của Đảng. Cụ thể là, phải am hiểu đồng ruộng, biết tổ chức sản xuất kinh doanh; nhiệt tình gắn bó với kinh tế tập thể, không tư hào hạt thóc, đồng tiền của hợp tác xã, báo cáo trung thực hoạt động của hợp tác xã với cấp trên. Tóm lại, tiêu chuẩn cơ bản nhất của người chủ nhiệm hợp tác xã là biết cách làm ăn, dám chịu trách nhiệm và liêm khiết. Huyện uỷ kiên quyết thay thế những chủ nhiệm phạm sai lầm nặng về phẩm chất, đạo đức, xâm phạm tài sản tập thể. Đồng thời, kiên quyết bảo vệ những chủ nhiệm trung thực, dám đấu tranh chống tiêu cực,

biết cách làm ăn, mặc dù còn những thiếu sót về tác phong, phương pháp công tác hoặc do năng lực có mặt còn hạn chế.

Độ tuổi không phải là một nội dung trong tiêu chuẩn, nhưng cũng được chú ý xem xét đúng mức. Bảo đảm tính kế thừa liên tục của đội ngũ cán bộ, huyện uỷ Hải-hậu thường xuyên rút kinh nghiệm và chỉ đạo rất cụ thể đối với từng loại cán bộ già, trẻ và từng người cụ thể. Ví dụ, đối với chủ nhiệm hợp tác xã, trước mắt: huyện uỷ chủ trương không nặng việc tuyển chọn trong số cán bộ trẻ, cán bộ khoa học, kĩ thuật, mà chú ý lựa chọn trong số cán bộ đương chức và một số cán bộ dự bị (phó chủ nhiệm, kế toán trưởng, chủ nhiệm hợp tác xã nhỏ). Ai đủ tiêu chuẩn và có triển vọng, tuy trên 45 tuổi, vẫn có thể đưa vào làm chủ nhiệm hoặc cán bộ dự bị. Cán bộ trẻ về cán bộ khoa học, kĩ thuật nhất thiết phải được bồi dưỡng có hệ thống tại trường lớp và phải được rèn luyện, thử thách trong công tác thực tiễn, như làm kế toán trưởng, phó chủ nhiệm, đội trưởng đội sản xuất. Khi cần thiết, ai đủ tiêu chuẩn mới cất nhắc làm chủ nhiệm. Ngược lại, đối với kế toán trưởng huyện uỷ chủ trương phải nhanh chóng đưa cán bộ trẻ vào và sắp xếp ổn định lâu dài. Sáu năm qua, Hải-hậu đã đổi mới được gần một nửa số kế toán trưởng, gồm những cán bộ trẻ và có trình độ nghiệp vụ khá.

Nhờ có tiêu chuẩn cán bộ cụ thể, công tác cán bộ được cải tiến một bước, phù hợp với thực tế đội ngũ cán bộ hiện có trong huyện, tạo được sự nhất trí cao trong việc nhận xét, lựa chọn, phân loại, sắp xếp, đề bạt cán bộ, khắc phục được những lệch lạc trong công tác cán bộ như cảm tình, nể nang, cục bộ, địa phương, kéo bè, kéo cánh, gây trở ngại cho công tác cán bộ; đông đảo cán bộ ra sức phấn đấu, rèn luyện với mục tiêu rõ ràng, cụ thể... Đội ngũ cán bộ dự bị tăng nhanh và có chất lượng. Huyện uỷ quyết định các vấn đề về cán bộ được nhanh chóng, đúng đắn và khách quan hơn. Ví dụ, trường hợp chủ nhiệm hợp tác xã H. V. Đồng chí N, đã 48 tuổi, làm chủ nhiệm trên 10 năm, có năng lực quản lí kinh tế, biết làm ăn, sâu sát, miệng nói tay làm, có sức khoẻ, liêm khiết, không dung túng người phạm lỗi... Đây là hợp tác xã khá nhất huyện trong 10 năm nay. Nhưng đồng chí N còn nóng nảy; ý thức tổ chức, kỉ luật chưa cao, đôi lúc còn gia trưởng, coi thường đồng chí khác. Vụ đông 1979-1980, đồng chí chủ trương trông tởi xuất khẩu trong lúc chưa có sự nhất trí của tập thể đảng uỷ và ban quản trị hợp tác xã. Do chỉ đạo kĩ thuật thiếu chặt chẽ, tởi xấu, thu hoạch thấp, ảnh hưởng đến kinh tế tập thể. Vừa qua, khi chuẩn bị bầu lại ban quản trị hợp tác xã H. V, đảng bộ đã đấu tranh khá gay gắt về trường hợp đồng chí N. Đi sâu tìm hiểu, Ban thường vụ huyện uỷ nhận định: đồng chí N có khuyết điểm, đã tự kiểm điểm đầy đủ và nghiêm túc trước đảng uỷ, ban quản trị hợp tác xã và hứa cố gắng sửa chữa; thiếu sót của đồng chí N trong việc chủ trương trông tởi chỉ là hiện tượng nhất thời, cần phải phê phán, nhưng chưa đến mức phải thay thế, vả lại cũng chưa chuẩn bị được người có đủ điều kiện hơn đồng chí N, để thay thế.

Ban thường vụ quyết định đưa vấn đề này ra đảng bộ phân tích thêm, đồng thời lấy ý kiến rộng rãi của quần chúng. Tại các cuộc họp đảng viên và quần chúng, chú ý làm rõ tiêu chuẩn của người chủ nhiệm hợp tác xã, phân tích rõ ưu điểm, khuyết điểm của đồng chí N về phẩm chất và năng lực... Qua bàn bạc, tuyệt đại bộ phận cán bộ, đảng viên và xã viên vẫn hoàn toàn tin nhiệm đồng chí N làm chủ nhiệm hợp tác xã. Bà con nhấn mạnh: “Đồng chí N biết làm ăn, liêm khiết, trung thực, thẳng thắn... Còn thiếu sót chỉ là nhất thời, đề nghị đảng bộ tiếp tục giúp đỡ, giáo dục”. Kết quả, khi đại hội xã viên bầu ban quản trị hợp tác xã, đồng chí N

được bầu lại với sự tín nhiệm tuyệt đối. Đó là một bài học khá sâu sắc về nắm cán bộ và bản chất của từng cán bộ ở đó mà sắp xếp đúng đắn cho từng chức vụ và trong từng trường hợp cụ thể. Tiêu chuẩn cán bộ càng cụ thể càng dễ nhất trí trong việc tuyển lựa, sắp xếp cán bộ...

Đi đôi với việc lựa chọn đúng đắn nguồn cán bộ dự bị, huyện uỷ Hải-hậu nhiều năm nay đã bồi dưỡng, đào tạo cán bộ đương chức và dự bị một cách khá công phu, tỉ mỉ, thiết thực, bằng ba hình thức học tập tại trường, tại chức và rèn luyện trong thực tiễn sản xuất, công tác, chiến đấu. Chín năm qua, căn cứ vào qui định cán bộ, huyện uỷ đã cử khá nhiều cán bộ đi học các trường, lớp tập trung của trung ương và địa phương. Từ năm 1975 đến nay, gần 10.000 cán bộ đảng viên được cử đi học các trường tập trung về văn hoá, chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ. Ngoài ra, còn thường xuyên mở các lớp tại chức, tập huấn, hội nghị chuyên đề tổ chức đi tham quan học tập các đơn vị tiên tiến...

Huyện uỷ đặc biệt quan tâm việc tự rèn luyện mình và rèn luyện cán bộ qua các phong trào cách mạng và qua công tác thực tế ở địa phương. Cán bộ dự bị huyện uỷ sau khi học ở trường về thường được bố trí làm phái viên của huyện uỷ, bí thư đảng uỷ xã hoặc chủ nhiệm hợp tác xã... tạo điều kiện cho anh chị em vận dụng những điều học được vào thực tiễn công tác và tự rèn luyện, sàng lọc mình trong phong trào quần chúng. Chín năm qua, 28 cán bộ dự bị huyện uỷ và trưởng, phó ban, ngành huyện đã đi học các trường lớp trung ương. Khi về, qua hai, ba năm làm việc ở cơ sở, đến nay, có 17 đồng chí đã được bầu vào huyện uỷ. Trong đó, có bốn uỷ viên thường vụ, chín huyện uỷ viên và bốn trưởng, phó ngành huyện. Nhìn chung, số đồng chí này đều có tiến bộ rõ rệt. Sau khi đi học về, chỉ có một đồng chí không còn là cán bộ dự bị, do phạm sai lầm.

Huyện uỷ yêu cầu từng huyện uỷ viên, trước hết là các đồng chí lãnh đạo chủ chốt, phải thật sự gương mẫu về mọi mặt, là tấm gương tốt của cả đội ngũ cán bộ huyện và cơ sở. Bởi vì, cán bộ huyện làm thế nào thì cán bộ xã, hợp tác xã làm theo thế ấy; cấp trên có nghiêm khắc tự rèn luyện luyện thì mới được cấp dưới tin tưởng, mến phục. Cán bộ phải đặc biệt chú trọng rèn luyện về ý thức tổ chức, kỉ luật, nghiêm chỉnh chấp hành các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, có lối sống lành mạnh, trong sạch, liêm khiết. Việc rèn luyện này, gắn liền với phong trào quần chúng giữ gìn an ninh, trật tự xã hội, xây dựng nếp sống văn minh, gia đình văn hoá mới. Huyện uỷ qui định: hàng tháng hoặc ba tháng một lần cán bộ tự phê bình và phê bình; sáu tháng một lần, tổ chức cho quần chúng phê bình cán bộ, đảng viên. Những qui định trên được tổ chức Đảng thực hiện có nền nếp và phổ biến sâu rộng trong quần chúng. Nhờ vậy, những biểu hiện tiêu cực trong Đảng và trong xã hội ở Hải-hậu giảm dần. Mười năm nay, chỉ có một huyện uỷ viên phạm sai lầm về mặt phẩm chất. Tất cả cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở cơ sở đã giải quyết xong tình trạng nợ nần của tập thể. Những việc đó góp phần không nhỏ trong việc củng cố, xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ từ huyện đến cơ sở.

Trên đây chỉ là những kết quả bước đầu. Đảng bộ Hải-hậu còn phải chú ý hơn nữa việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ, cán bộ xuất thân thành phần công nhân, cán bộ là người theo đạo Thiên chúa; đồng thời, chỉ đạo chặt chẽ việc thực hiện qui hoạch cán bộ ở cơ sở, việc bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ khoa học, kĩ thuật... Với những kinh nghiệm đã tích lũy được, đảng bộ Hải-hậu chắc chắn sẽ đạt được những kết quả lớn hơn trong công tác cán bộ.