

CÔNG TÁC NHÂN SỰ VẤN ĐỀ THEN CHỐT TRONG TỔ CHỨC DÒNG HỌ

Trịnh Đăng Thiện

Ủy viên thường vụ Hội đồng họ Trịnh Việt Nam

Những năm qua, hoạt động của Hội đồng họ Trịnh Việt Nam và các tỉnh đã thực sự đem lại niềm vui, niềm phấn khởi, sự đoàn kết, gắn bó anh em cùng không khí đầm ấm, nhân văn của tình đồng tộc thông qua nhiều hoạt động. Từ đó khối đoàn kết trong dòng họ trở nên mặn nồng hơn, hoạt động phong trào ngày càng khởi sắc hơn và chất lượng nhân sự của các Hội đồng cũng ngày một cao hơn, hiệu quả hơn.

Công tác dòng họ luôn xác định nhiệm vụ củng cố, xây dựng tổ chức là nhiệm vụ quan trọng nhằm xây dựng một môi trường lành mạnh, thân thiện cho anh em đồng tộc sinh hoạt.

Sau hơn 10 năm hoạt động của Hội đồng họ Trịnh Việt Nam cùng các tỉnh, song song với các hoạt động khởi sắc, ý nghĩa thì mặt trái, hoạt động của một số hội đồng cấp tỉnh rời rạc, yếu kém, gần như mất trắng hàng mấy năm nay. Trong nhân tố này thì yếu tố nhân sự đóng vai trò quan trọng nhất. Việc dùng nhân sự hữu ích, phong trào mạnh và đương nhiên, ngược lại, nhân sự sai sẽ rã đám, phân hóa. “ Cán bộ nào, phong trào ấy “, muốn dùng nhân sự tài giỏi, trước hết mình phải có tài, có đủ đức hạnh mới phát hiện, tiến cử, sử dụng được người tài; phải có lòng mến mộ, thực sự khao khát, trọng thị nhân tài; phải biết nuôi dưỡng nhân tài; dùng người tài thì không câu nệ cứng nhắc theo một khuôn mẫu, phép tắc nào, không phân biệt trên dưới, tuổi tác, vùng miền, lịch sử, xuất thân...; bồi đắp ưu thế, sở trường cho nhân tài; đã tin dùng thì không nghi ngờ; dùng cảm bảo vệ người tài; phải có đức độ để tiến cử, có độ lượng để dung nạp nhân tài, lấy lễ để đối đãi nhân tài trong công tác dòng họ.

Qua hoạt động thực tiễn, được sự phân công của Hội đồng họ Trịnh Việt Nam về xây dựng và củng cố dòng họ các tỉnh, tác giả xin mạo muội đúc rút và chia sẻ một số trường hợp trong công tác xây dựng nhân sự Hội đồng dòng họ:

I. Thực trạng và nguyên nhân:

Từ 2007, Ban liên lạc họ Trịnh Việt Nam chuyển đổi thành Hội đồng họ Trịnh Việt Nam, bên cạnh phát triển công tác dòng họ sâu rộng khắp các tỉnh thành đồng thời phát sinh nhiều vấn đề gây tổn hại đến phong trào mà chủ yếu là:

- Một là, nhân sự yếu, trong đó có yếu về tuổi tác và yếu về năng lực, trình độ kết nối, tổ chức.
- Hai là, tổ chức mất đoàn kết, trong đó có nguyên nhân xuất phát từ vấn đề tài chính, rồi anh em không phục tùng, thậm chí còn kiện cáo, mâu thuẫn nội bộ vì nhiều nguyên nhân.
- Ba là, độ tuổi không hợp lý, trước đây việc họ gần như mặc định là thành phần các bậc cao niên hầu hết về hưu. Do vậy, tuổi cao, sức yếu, bệnh tật, hạn chế về công nghệ thông tin, hạn chế đi lại, tiếp xúc và cả tài chính, nên chưa hết nhiệm kỳ, các cụ lần lượt về với tiên tổ, phong trào chìm hẳn, nhân sự tan rã.
- Bốn là nhân sự nhiều thành phần tham gia, mặt bằng nhận thức quá chênh lệch, trong các tổ chức thì tổ chức dòng họ có nhân sự chênh lệch lớn nhất, có vị học hàm, học vị là giáo sư, tiến sĩ, có vị là tướng lĩnh, quân nhân, song có vị chỉ biết yêu dòng họ và quanh năm

suốt tháng chỉ lo hương đèn cho dòng họ nên nhận thức không đồng đều, khó hòa hợp, khó thống nhất.

- Năm là cơ cấu bất hợp lý, Hội đồng hoặc là quá già, hoặc quá trẻ, hoặc thuần nam (cứng trong hội họp) hoặc không phủ rộng khắp địa bàn, nên không phát huy tinh thần dân chủ, không giàn hòa độ tuổi nên không có mối liên hệ chặt chẽ giữa 3 độ tuổi: chín chắn (cao tuổi, cố vấn), thực thi (trung tuổi, thực hiện) và kế thừa (tuổi trẻ, giúp việc).
- Sáu là không công minh, công khai, không ít hội đồng nguyên nhân mất đoàn kết xuất phát từ sự không công khai về công việc lẫn tài chính, có nơi, khéo léo, giàn hòa cho qua, có nơi để dạ gây mất thiện cảm với nhau.
- Do vậy, muốn phong trào phát triển, muốn Hội đồng vững mạnh, điều trước hết và quan trọng nhất là phải làm tốt công tác nhân sự trong tổ chức dòng họ. Muốn vậy, các nhân tố tích cực phải tập trung rà soát, thăm dò và nắm bắt tâm tư, năng lực, sở trường, sức ảnh hưởng của từng thành viên trước khi bố trí, cơ cấu.

II. Kiến nghị:

Để khắc phục những hạn chế trên, từ hoạt động từ thực tiễn phong trào các tỉnh rút ra được những kinh nghiệm sau:

1. Nhân sự Hội đồng phải duy trì sinh hoạt định kỳ, tùy theo điều kiện cụ thể và có thể luân phiên địa điểm, tạo không khí sôi nổi từ các địa bàn. Nội dung sinh hoạt phải thiết thực, bám sát Nghị quyết Hội đồng và các chủ trương của HĐ họ Trịnh VN.
2. Cần cụ thể hóa Quy chế hoạt động, phân cấp nhiệm vụ cụ thể, quy chế thu chi và công khai tài chính để tăng tính đồng bộ hoạt động của các thành viên và công khai, minh bạch
3. Phải khắc phục ngay hiện tượng hành chính hóa, quân sự hóa việc thực hiện. Vì vậy, nhân sự dòng họ phải sâu sát, “mềm hơn” trong ứng xử thì mới thuyết phục, mới hội tụ được.
4. Hoạt động dòng họ không nên quá ôm đồm, không thể việc gì cũng muốn làm, càng không nên đùn đẩy. Trong điều kiện, hoàn cảnh thực tế của mình chỉ nên chọn những việc thiết thực và kiên trì thực hiện lâu dài, làm đến nơi đến chốn và có hiệu quả thật sự. Việc gì có ý nghĩa thực tế chắc chắn sẽ được các thành viên và đồng tộc quan tâm, ủng hộ như các chương trình, gặp mặt đầu xuân, giỗ tổ, kết nối gia phả ... là một thí dụ.
5. Cần thiết thành lập Ban kiểm tra, theo dõi tình hình thực hiện bám quy ước tổ chức và quy chế. Kiểm tra và xử lý các phát sinh trong hoạt động.
6. Bố trí nhân sự cần có thời gian, xem xét cụ thể từng thành viên để phù hợp với năng lực, sở trường, chú ý đa dạng thành phần, cần phối kết hợp giữa 3 độ tuổi (cao tuổi - cố vấn, trung tuổi - điều hành và trẻ tuổi - thừa kế). Ngoài ra cần chú trọng các thành viên là doanh nhân có tâm huyết, có nữ, phù hợp với các địa bàn, chi họ đảm bảo tính toàn diện.
7. Cần quan tâm, thăm hỏi sẽ chia với các thành viên trong hiếu, hỷ ốm đau, thắt chặt tình đoàn kết, thăm tình thân tộc, đượcm nghĩa anh em.
8. Cần xem xét một cách dân chủ, công khai và động viên, khen thưởng trang trọng, kịp thời các nhân tố tích cực (tập thể và cá nhân) và công khai biểu dương.

Trên đây là một số kết quả cơ bản và bài học kinh nghiệm nhỏ trong việc củng cố và xây dựng tổ chức với mong muốn chia sẻ để phát triển dòng họ. Tác giả rất mong được đón nhận sự quan tâm góp ý của các vị để công tác xây dựng dòng họ có những tổ chức vững mạnh, có hoạt động thiết thực hơn.

Xin trân trọng cảm ơn!

