

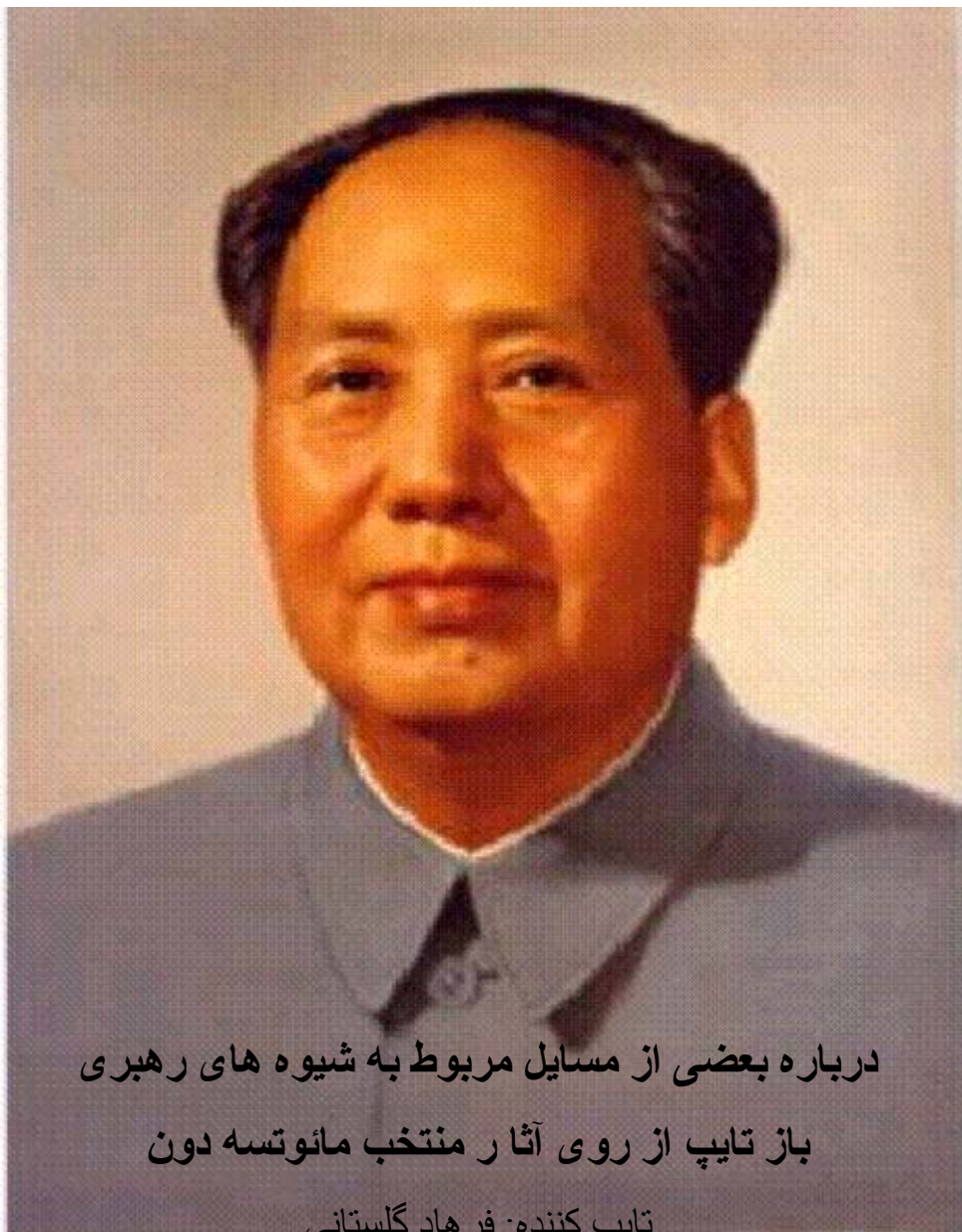
## درباره بعضی از مسایل مربوط به شیوه های

### رهبری

( 1 ژوئن 1943 )

1- ما کمونیستها در هر کاری که انجام می دهیم ، باید از این دو شیوه استفاده کنیم : یکی پیوند دادن عام با خاص و دیگری پیوند دادن رهبری با توده ها.

2- در اقدام به هر کاری بدون یک دعوت عام و همگانی نمی توان توده های وسیع مردم را برای عمل بسیج کرد. ولی اگر افرادی که در مقامهای رهبری نشسته اند، کار خود را فقط به دعوتهای همگانی محدود کنند، یعنی اگر خود را شخصاً در بعضی از سازمانها بطور مشخص و عمیق با کاری که بدان دعوت کرده اند مشغول نسازند، در یک نقطه معین شکافی باز نکنند، تجربه نیاندوزند و از این تجربیات برای هدایت سایر واحدها استفاده نکنند، هیچ امکانی برای آزمودن صحت دعوت همگانی و یا غنی ساختن آن نخواهند یافت و از این رو خطر پاسخ ندادن به این دعوت همگانی خواهد رفت. فی المثل در



درباره بعضی از مسایل مربوط به شیوه های رهبری

باز تایپ از روی آثار منتخب مائوتسه دون

تایپ کننده: فرهاد گلستانی

۲۰۰۶

خود طبق اصول فوق الذکر عمل کنند. این شیوه ایست که رهبران بدان وسیله امر رهبری و آموزش را با هم پیوند می دهند. هیچ یک از کادرهای رهبری بدون اینکه از تک تک افراد و از وقایع ویژه ای که در واحدهای تابع خود روی می دهد، تجربه مشخص بگیرد، صلاحیت هدایت عمومی کلیه واحدهای خود را نخواهد داشت. این شیوه باید بطور وسیع عمومیت بیابد تا اینکه کادرهای رهبری مدارج مختلف طرز استقاده از آن را بیاموزند.

3- تجربیات جنبش اصلاح سبک کار در سال 1942 همچنین ثابت می کند که بخاطر کامیابی جنبش باید در جریان جنبش در هر واحد، یک گروه رهبری مرکب از تعداد قلیلی از فعالین به گرد رهبری عمده بمثابة هسته آن گروه تشکیل شود و با توده هایی که در جنبش شرکت دارند پیوند نزدیک بیابد. هر قدر هم که گروه رهبری فعال باشد، در صورتی که فعالیتش با فعالیت توده ها در هم نیامیزد، به جز تلاش بی ثمر عده ای معدود چیز دیگری نخواهد بود. از سوی دیگر اگر توده های وسیع به تنهایی بدون داشتن گروه رهبری نیرومندی که بتواند فعالیتشان را بطور مناسب سازمان دهد، دست به فعالیت زنند، چنین فعالیتی نه می تواند مدتی طولانی دوام آورد و نه می تواند در یک سمت

جریان جنبش اصلاح سبک کار در سال 1942، در جایی که دعوت همگانی با رهنمودهای مشخص و ویژه همراه بود، موفقیت حاصل شد و در جایی که از این شیوه عدول شده بود، موفقیتی به دست نیامد. در جنبش اصلاح سبک کار در سال 1943 هر بوروی کمیته مرکزی یا هر شعبه ای از آن و هر کمیته حزبی منطقه ای یا ولایتی (1)، باید به منظور تجربه اندوزی علاوه بر دعوتهای همگانی (برنامه سالیانه برای اصلاح سبک کار)، دو یا سه واحد (ولی نه زیادتز) از ارگان خود و از ارگانهای دیگر آموزشگاهها و یا واحدهای ارتش را که در نزدیکی محل خود واقعد انتخاب کند، این واحدها را مورد مطالعه دقیق قرار دهد، از جریان رشد جنبش اصلاح سبک کار در آن واحدها و همچنین از سابقه سیاسی، خصوصیات ایدئولوژیک، شدت علاقه به مطالعه و نقاط مثبت و منفی کار بعضی (باز لازم نیست زیاد باشد) از کادرهای تیپیک اطلاع دقیق به دست آورد؛ علاوه بر این، باید مسئولین این واحدها را جهت یافتن راه حل مشخص مسائل عملی واحدهای خود شخصاً راهنمایی کند. هر ارگان، آموزشگاه و واحد ارتش از واحدهای تابع تشکیل می شود؛ رهبران این ارگانها، آموزشگاهها و واحدهای ارتشی نیز باید نسبت به واحدهای تابع

وضعیت موجود تشکیل شده باشد (نه اینکه بطور مصنوعی سرهم بندی شده باشد) و فعالترین، درستکارترین و باهوش ترین آموزگاران، کارمندان و دانشجویان را دربر گیرد، در غیر این صورت این آموزشگاه مطمئناً به خوبی اداره نخواهد شد. ما باید در هر ارگان، آموزشگاه، واحد ارتشی، کارخانه یا دهکده - چه بزرگ و چه کوچک - نهمین شرط از دوازدهمین شرطی را که استالین برای بلشویکی کردن حزب قایل شده است، یعنی درباره استقرار یک هسته رهبری (2)، به مرحله اجرا درآوریم. معیار سنجش یک چنین گروه رهبری باید چهار معیاری باشد که دیمیتروف در بحث خود راجع به سیاست کادرها برشمرده است : فداکاری کامل، تماس نزدیک با توده ها، توانایی در انجام کارها بطور مستقل و رعایت انضباط (3). در تمام موارد چه در اجرای وظایف مرکزی - جنگ، کار تولیدی، آموزش (و منجمه اصلاح سبک کار) - و چه در نظارت بر کار، در بررسی سابقه کادرها و یا در فعالیتهای دیگر، باید علاوه بر پیوند دادن دعوت همگانی با رهنمودهای مشخص، شیوه درآمیختن گروه رهبری با توده ها را نیز بکار برد.

4- در تمام کارهای عملی حزب ما، رهبری راستین باید طبق اصل « از توده ها، به توده ها » عمل کند. بدین معنی که

صحیح پیش رود و یا به یک سطح عالی ارتقاء یابد. توده ها بطور کلی در همه جا از سه قسمت تشکیل می شوند : بخش نسبتاً فعال، بخش میانه رو و بخش نسبتاً عقب مانده. بدین جهت رهبران باید با مهارت عناصر قلیل فعال را به گرد رهبری متحد گردانند و با تکیه به آنها آگاهی سیاسی عناصر میانه رو را بالا برند و عناصر عقب مانده را به سوی خود جلب نمایند. گروه رهبری ای که واقعاً متحد گشته و با توده ها پیوند یافته است، فقط بطور تدریجی در پروسه مبارزه توده ای، نه جدا از آن، می تواند تشکیل یابد. در پروسه یک مبارزه بزرگ، ترکیب گروه رهبری در بسیاری از موارد نباید و نمی تواند در سراسر مرحله اول، مرحله وسط و مرحله آخر کاملاً بلا تغییر بماند؛ فعالینی که در جریان مبارزه رشد می کنند، باید دائماً برای تعویض آن اعضای اولیه گروه رهبری که در مقایسه با آنها شایستگی کمتری دارند و یا انحطاط یافته اند، بالا برده شوند. یکی از علل اساسی اینکه چرا کار بسیاری از محلها و ارگانها نمی توانند به پیش رود، فقدان یک گروه رهبری است که متحد گشته و با توده ها پیوند یافته باشد و دائماً سلامت خود را حفظ کرده باشد. برای اداره یک آموزشگاه صد نفری احتیاج به یک گروه رهبری مرکب از چند نفر یا بیش از ده نفر است که طبق

از رفقا برای گرد هم آبی فعالین بخاطر تشکیل یک هسته رهبری اهمیتی قائل نیستند و یا در این کار ورزیدگی ندارند؛ آنها اهمیت پیوند نزدیک این هسته رهبری را با توده های وسیع درک نمی کنند و یا در اینکار مهارتی ندارند؛ از اینروست که رهبری دچار بوروکراتیسم می شود و از توده ها جدا می گردد. بسیاری از رفقا اهمیت جمع بندی تجارب مبارزه توده ای را نمی فهمند و یا در اینکار ورزیدگی ندارند، ولی بعکس فکر می کنند که خود خیلی زرنگ هستند و علاقه زیادی به اظهار نظرات سوبژکتیویستی خویش نشان می دهند و بدین ترتیب نظراتشان پوچ و توخالی می شود و از واقعیت به دور می افتند. بسیاری از رفقا در اجرای وظایف فقط به دعوت همگانی اکتفا می کنند و اهمیت اینرا نمی فهمند و یا بلد نیستند که بلافاصله پس از دعوت همگانی باید رهنمودهای مشخص و ویژه هم بدهند؛ بدین جهت دعوتشان بر روی لب و یا بر روی کاغذ و یا در سالن کنفرانس باقی می ماند و امر رهبری آنها دچار بوروکراتیسم می گردد. در جنبش کنونی اصلاح سبک کار باید این نقایص برطرف گردد و در آموزش خود، در نظارت بر کارها و در بررسی سابقه کادرها شیوه های درآمیختن رهبری با

نظرات توده ها را (نظرات پراکنده و غیرمنظم) باید جمع کرد و آنها را به شکلی فشرده درآورد (آنها را از طریق بررسی به صورت فشرده و منظم درآورد)، سپس به میان توده ها رفت و این نظرات را تبلیغ و تشریح کرد تا توده ها آنها را از خود بدانند، پیگیرانه دنبال کنند، به عمل درآورند و صحت این نظرات را در چنین عملی بیازمایند. سپس باید بار دیگر نظرات توده ها را به صورت فشرده ای درآورد و دوباره به میان توده ها رفت تا آنکه این نظرات بتوانند پیگیرانه تحقق یابند. بدینسان مکرر در مکرر این پروسه در یک حرکت مارپیچی تا بی نهایت ادامه می یابد و هر بار نظرات صحیح تر، زنده تر و غنی تر می گردند. چنین است تئوری مارکسیستی شناخت.

5- اندیشه برقراری رابطه درست بین گروه رهبری و توده های وسیع در یک سازمان و یا در یک مبارزه، این اندیشه که نظرات صحیح رهبری فقط می تواند طبق اصل « از توده ها، به توده ها » حاصل شود و باز این اندیشه که دعوت همگانی هنگامی که نظرات رهبری بخواهد به مرحله عمل درآید، باید با رهنمودهای مشخص پیوند یابد، تمام این اندیشه ها باید برای اصلاح نظرات نادرست کادرها در مورد این مسائل در جریان جنبش کنونی اصلاح سبک کار در همه جا تبلیغ شود. بسیاری

7- وقتی که وظیفه ای به یک واحد تابع (چه در مورد جنگ انقلابی، کار تولیدی یا تربیتی؛ و چه در مورد جنبش اصلاح سبک کار، نظارت بر کار و یا بررسی سابقه کادرها؛ و چه در مورد کار تبلیغاتی، کار سازمانی، کار ضد جاسوسی و یا کارهای دیگر) ارجاع می شود، ارگان فوقانی رهبری و شعبات آن باید در تمام موارد از طریق رهبر ارگان مربوطه پایینی عمل کنند تا آنکه این رهبر بتواند عهده دار مسئولیت باشد؛ از این طریق است که تقسیم کار و رهبری واحد (تمرکز) به دست می آید. شعبات بالا نباید فقط مستقیماً با شعبات قرینه خود در پایین مرادده کنند (مثلاً یک شعبه بالاتر که مشغول امور سازمانی، تبلیغاتی و یا ضد جاسوسی است، نباید فقط مستقیماً با شعبه قرینه خود در پایین رابطه داشته باشد) و بدین ترتیب مسئول کل ارگان پایین (دبیر، صدر، رئیس، مدیر مدرسه و غیره) را بدون اطلاع گذارد و وی را عملاً بدون مسئولیت نماید. مسئول کل و مسئول جزء باید مطلع و حقیقتاً مسئول باشند. این شیوه تمرکز، یعنی پیوند تقسیم کار با رهبری واحد، امکان می دهد که وظایف مشخص به وسیله مسئول کل که تعداد زیادی از کادرها و حتی گاهی تمام کارمندان را بسیج می کند، انجام یابد و از این طریق کمبود کادرها در شعبات جداگانه

توده ها و پیوند عام با خاص فرا گرفته گردد و در تمام کارهای آینده بکار برده شود.

6- نظرات توده ها را جمع کردن و به شکلی فشرده درآوردن، سپس به میان توده ها رفتن و به این نظرات بطور پیگیر تحقق بخشیدن و از این طریق نظرات صحیح رهبری را شکل دادن – چنین است اسلوب اساسی رهبری. در پروسه تمرکز نظرات و اجرای پیگیر آنها باید از شیوه پیوند دعوت همگانی با رهنمودهای مشخص استفاده شود؛ این بخش لاینفکی از اسلوب اساسی رهبری است. باید نظرات عمومی (دعوت همگانی) مستخرجه از رهنمودهای مشخص را که در موارد مختلف داده می شود، فرمول بندی کرد و آنها را در واحدهای مختلف مورد آزمایش قرار داد (نه فقط باید در مورد خود چنین عمل کرد بلکه باید آن را به دیگران نیز توصیه نمود)؛ سپس تجارب نوین را به صورت فشرده درآورد (جمع بندی کرد) و از آن برای راهنمایی عمومی توده ها رهنمودهای جدیدی بیرون کشید. رفا باید در جنبش کنونی اصلاح سبک کار و همچنین در هر کار دیگری چنین عمل کنند. در استفاده از چنین اسلوبی هر چه ورزیدگی و مهارت بیشتر باشد، کار رهبری بهتر می شود.

برنامه مشخصی داشته باشد، بمرحله اجرا گذارد و بدین ترتیب یک سری «وظایف مرکزی» بیافریند و موجب اغتشاش و بی‌نظمی اوضاع گردد. یک ارگان بالاتر نباید در یک سازمان وظایف متعددی را بدون اینکه تعیین کند کدامیک از آنها مرکزی است، به ارگان پایین‌تر محول کند، چه در غیر این صورت ارگان پایین‌تر در ترتیب کار خود دچار بی‌نظمی و سردرگمی می‌شود و بدینسان نتیجه مطلوب هم به دست نخواهد آمد. این بخشی از هنر رهبری است که طبق شرایط تاریخی و وضع موجود هر محل و همچنین با توجه به وضع عمومی، برای هر دوره وظیفه مرکزی و ترتیب اجرای وظایف مختلف را به درستی تعیین کند و سپس تصمیم متخذه را پیگیرانه به مرحله عمل درآورد تا بتواند تحت هر شرایطی به نتایج پیش‌بینی شده دست یابد. این نیز مسئله‌ای مربوط به شیوه رهبری است که باید هنگام به کار بردن اصل پیوند رهبری با توده‌ها و پیوند عام با خاص، در حل آن دقت کافی مبذول گردد.

9- در اینجا جزئیات مسائل مربوط به شیوه‌های رهبری مورد بحث نیست؛ امید است که رفا در محلهای مختلف بر اساس اصول فوق‌الذکر شخصاً به جزئیات بیاندیشند و نیروی خلاق خود را تکامل بخشند. مبارزه هر اندازه که سخت‌تر می‌شود،

برطرف گردد و تعداد قابل توجهی از افرادی که سرگرم آن کارند، به صورت کادرهای فعال درآیند. این نیز طریقی است برای درآمیختن رهبری با توده‌ها. به عنوان نمونه، بررسی سابقه کادرها را در نظر بگیرید. چنانچه این کار به صورت انفرادی در شعبه تشکیلاتی مربوطه به وسیله چند نفر انجام یابد، مسلماً به خوبی انجام نخواهد یافت؛ اما اگر آن کار از طریق صدر اداری یک ارگان یا آموزشگاه که بسیاری یا حتی گاهی تمام کارمندان و دانشجویان را برای شرکت در این کار بسیج کرده است، انجام گیرد و در عین حال اعضای رهبری شعبه تشکیلاتی بالاتر این کار را بطور صحیح راهنمایی کنند و از اصل پیوند رهبری با توده‌ها نیز استفاده نمایند، آن وقت بدون شک و تردید وظیفه بررسی سابقه کادرها به نحو رضایتبخشی انجام خواهد گرفت.

8- در یک محل نمی‌تواند در عین حال چند وظیفه مرکزی وجود داشته باشد. در یک زمان معین فقط یک وظیفه مرکزی وجود دارد که با وظایف درجه دوم و سوم تکمیل می‌شود. از اینرو مسئول کل یک محل باید با توجه به تاریخچه و وضع مبارزه محل خود، وظایف مختلف را بطور مناسب تنظیم کند؛ او نباید هر دستوری را که از سازمان بالاتر می‌آید، بدون اینکه

3- رجوع شود به پایان سخن گئورگی دیمیتروف در هفتمین کنگره بین الملل کمونیست تحت عنوان: « برای وحدت طبقه کارگر علیه فاشیسم » ، قسمت 7 « درباره کادرها ».

برای کمونیستها احتیاج به درآمیختن امر رهبری با خواستهای توده های وسیع مردم و همچنین پیوند نزدیک دعوتهای همگانی با رهنمودهای مشخص برای محو کامل شیوه های رهبری ذهنی و بوروکراتیک نیز افزونتر می شود. تمام رفقای رهبری حزب ما باید همواره با اتکاء به شیوه های رهبری علمی و مارکسیستی در مقابل شیوه های رهبری ذهنی و بوروکراتیک به پا خیزند و به کمک شیوه اولی شیوه دوم رهبری را از میان بردارند. سوژکتیویستها و بوروکراتها که اصل پیوند رهبری با توده ها و عام با خاص را نمی فهمند، سخت مانع پیشرفت کار حزبی می گردند. برای مبارزه با شیوه های رهبری ذهنی و بوروکراتیک باید شیوه های رهبری علمی و مارکسیستی را بطور وسیع و عمیق بسط و توسعه داد.

## یادداشت ها

1- کمیته حزبی ولایتی ارگان رهبری حزب است که درجه اش از کمیته حزبی استانی یا منطقه ای پایین تر و از کمیته حزبی شهرستانی بالاتر است - مترجم.

2- رجوع شود به استالین: « درباره دورنمای حزب کمونیست آلمان و مسئله بلشویکی کردن ».