

ژوزف استالین

درباره تشکیلات

همراه با دو ضمیمه (درباره تربیت
حزبی و دموکراسی درون حزبی
ل.م. کاگانویچ - درباره کادرها
دیمیتروف)

ص ۲

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۴	- درباره مسائل رهبری تشکیلاتی
۱۴	- کادرها درباره همه چیز تصمیم میگیرند
۱۸	- انتخاب، ترفیع و تخصیص کادرها
۲۲	- درباره کار عملی
	- ضمیمه ۱ : درباره تربیت حزبی و
۲۳	دموکراسی درون حزبی
	ل.م. کاگانویچ
۳۸	- ضمیمه ۲ : درباره کادرها. ج. دی میتروف

این اثر از منابع زیر اقتباس شده است :

" مسائل رهبری تشکیلاتی " از گزارش استالین به هفدهمین کنگره حزب کمونیست اتحاد جماهیر شوروی، سال ۱۹۳۴، " کادرها درباره همه چیز تصمیم میگیرند "، از خطابه به فارغ التحصیلان مدارس ارتش سرخ، سال ۱۹۳۵، " انتخاب، ترفیع و تخصیص کادرها "، از گزارش به هیجدهمین کنگره حزب کمونیست اتحاد جماهیر شوروی، سال ۱۹۳۹. بخشی که تحت عنوان " درباره کار عملی " است شامل اقتباساتی از " هفت سؤال جواب داده شده "، سخنان اختتامی استالین در پلنوم کمیته مرکزی حزب کمونیست اتحاد جماهیر شوروی، سال ۱۹۳۷ میباشد.

دو ضمیمه اضافه شده است که اولی شامل اقتباساتی از گزارش ل. م. کاکانوویچ درباره مسائل تشکیلاتی است که گزارش استالین را در هفدهمین کنگره حزب کمونیست اتحاد جماهیر شوروی پیگیری و تکمیل نمود.

در ضمیمه دوم، گ. دیمیتروف آموزشهای استالین را درباره کادرها در جهت عملکرد انترناسیونال کمونیستی بکار میگیرد (هفتمین کنگره جهانی انترناسیونال کمونیستی، سال ۱۹۳۵، سخنرانی در جواب مناظره).

درباره مسائل رهبری تشکیلاتی

برخی افراد تصور میکنند، کافی است که مشی حزبی درستی را تنظیم کنند، آن را بر بام خانه‌ها جار بزنند، در قالب تزا و تحلیل‌های عمومی آنرا توضیح دهند، رایی بگیرند و یکدل و یکزبان پیش‌بنازند تا پیروزی خود بخود حاصل شود، همانطور که انتظارش را دارند.

البته که این غلط است، پنداری شرم‌آور بیش نیست. تنها بوروکراتهای اصلاح ناپذیر و "نوارسرخها" میتوانند بدینگونه بیندیشند. در حقیقت، این موفقیت‌ها و پیروزی‌ها خود بخود بدست نیامدند، بلکه ما حاصل یک مبارزه قهرآمیز برای اعمال مشی حزب هستیم. پیروزی هرگز خود بچنگ نمی‌آید. معمولا" باید بدان دست یافت. تحلیلها و اعلامیه‌های حزب در باب مشی عمومی حزب، تنها یک سرآغاز است، تنها آرزوی پیروزی را بیان میکند، اما نه خود پیروزی را. پس از آنکه مشی صحیح پایه گذاری شد، پس از آنکه

راه حلی صحیح یافته شد، پیروزی بستگی بدین دارد که براساس سازمان دادن مبارزه در راه اعمال مشی حزب، بنابر انتخاب مناسب پرسنل، بر اساس نحوه بازرسی اجراء تصمیمات هیئتهای رهبری، کار سازمان داده شود. در غیر این صورت مشی صحیح حزب و راه حلهای درست، در خطر جزی پیش داوری شدن قرار دارند.

علاوه بر این، پس از آنکه مشی سیاسی پی ریزی شد، کار تشکیلاتی درباره همه چیز تصمیم میگیرد، که شامل سرنوشت خود مشی سیاسی، موفقیت یا شکستش نیز میگردد.

در واقع با مبارزه‌ای سخت و محکم و سیستماتیک بر علیه تمام مشکلات گوناگونی که سد راه اعمال مشی حزبی بود، با چیرگی بر مشکلات، با بسیج حزب و طبقه کارگر در جهت چیرگی بر مشکلات، با سازمان - دادن مبارزه در جهت چیرگی بر مشکلات، با برداشتن مجریان بی کفایت و انتخاب افراد بهتر، که قادر به بپا کردن مبارزه علیه مشکلات بودند، پیروزی به کف آمد.

این مشکلات چیستند؟ در کجا منزل کرده‌اند؟ آنها مشکلاتی هستند که در کار تشکیلاتی ما موجودند، مشکلاتی که در رهبری تشکیلاتی ما وجود دارند. آنها در خود ما لانه کرده‌اند، در افراد رهبری کننده ما، در سازمانهای ما، در دستگاه حزبمان، در دولت، اقتصاد، سندیکا، اتحادیه جوانان کمونیست، و تمام سازمانهای دیگر، خانه کرده‌اند.....

بوروکراسی و نوار سرخ در دستگاههای اداری، چهجه بیبوده درباره "رهبری بطور اعم" بجای

آرشیو اسناد سازمان پیگان در راه آزادی طبقه کارگر

رهبری واقعی و یکپارچه، ساختمان عملیاتی سازمانهای ما و کمبود مسئولیت فردی، کمبود مسئولیت شخصی در کار، و عدم تساوی دستمزد، عدم وجود یک بازرسی سیستماتیک درباره اجرا تصمیمات، ترس از انتقاد از خود، اینها سرچشمه‌های مشکلات ما هستند، اینجاست که مشکلات ما در حال حاضر لانه کرده‌اند.

کمال سادگی است اگر فکر کنیم، که بوسیله بیانیه‌ها و تصمیمگیری ما میتوانیم بر این مشکلات پیروز شویم. بوروکراتها مدتهاست که در هنر در حرف اثبات کردن صداقت و وفاداریشان به حزب و تصمیمات حکومت و در عمل بایگانی کردن و بدست فراموشی سپردن آنها به اربابان گذشته تبدیل شده‌اند. بمنظور غلبه بر این مشکلات ضرورت داشت، تا به عدم امتزاج کار تشکیلاتی و نیازمندیهای ملی سیاسی حزب خاتمه بخشیده شود، لازم بود تا سطح رهبری تشکیلاتی در تمام شئون اقتصاد ملی ما تا سطح رهبری سیاسی ارتقاء داده شود، لازم بود مراقبت شود که کار تشکیلاتی ما تحقق عملی شعارهای سیاسی و تصمیمات حزب را تضمین نماید.

بمنظور چیرگی بر این مشکلات و دستیابی به موفقیت، لازم بود که مبارزه را برای محو این مشکلات سازمان داد، لازم بود که توده‌های کارگر و دهقان به این مبارزه کشیده شوند، لازم بود که خود حزب را بسیج کرد، لازم بود که حزب و سازمانهای اقتصادی را از عناصر غیر قابل اطمینان، بی ثبات و ضعیف‌النفس تصفیه کرد.

آرشیر اسپهبدی اینکار به چه چیزهایی نیاز بود؟

ضرورت داشت که ما سازمان دهیم :

- ۱- انتقاد از خود وسیع و افشاگری عیوب رادارکارمان .
- ۲- بسیج حزب ، دولت ، اقتصاد ، سندیکا و اتحادیه جوانان کمونیست در جهت مبارزه بر علیه مشکلات .
- ۳- بسیج توده‌های کارگر و دهقان برای نبرد جهت بکارگیری شعارها و تصمیمات حزب و حکومت .
- ۴- بسط رقابت و کار پرتلاطم در بین زحمتگشان .
- ۵- شبکه‌ای گسترده از شعبات سیاسی ایستگاه‌های ماشینی و تراکتور و مزارع دولتی و نزدیک تر کردن حزب و رهبری شوروی به روستاها .
- ۶- تقسیم کمیساریای خلق ، دفاتر پرستی و اتحادیه شرکتها و ایجاد تماس نزدیکتر مابین رهبری حرفه‌ای و موسسات اقتصادی .
- ۷- محو عدم وجود مسئولیت شخصی در کار و محو تساوی دستمزدها .
- ۸- لغو سیستم " عملیاتی " ، بسط مسئولیت فردی ، و شیوه‌ای که در جهت محو مدیریت جمعی است .
- ۹- تمرین کنترل بیشتر در مورد اجراء تصمیمات همزمان با بسط روش در جهت برسیست شناختن " کمیسیون کنترل مرکزی " ۱ و " بازرسی کارگران و دهقانان " ۲ بسوی افزایش بیشتر کار بازرسی اجراء تصمیمات .

CENTRAL CONTROL COMMISSION - 1
WORKERS' AND PEASANTS' INSPECTION - 2

۱۰ - انتقال کارگران شایسته از دفاتر به محل کار،
که آنها را در رابطهای نزدیکتر با تولید قرار
میدهد.

۱۱ - افشاء و اخراج بوروکراتها و نواری- سرخهای
اصلاح ناپذیر از دستگاه اداری.

۱۲ - برداشتن آنهایی که تصمیمات حزب و دولت را
نقض میکنند، آنهایی که تنها نقش دکور دارند،
سخنرانان حرفه‌ای و ارتقاء اشخاص جدید به
پستهایشان - اشخاص منظم حرفه‌ای، قادر به
اداره واقعی و عملی کار و اگذار شده به آنان و
استحکام انضباط حزب و دولت.

۱۳ - تصفیه دولت و سازمانهای اقتصادی و کاهش کارکنان
آنها.

۱۴ - در آخر تصفیه حزب از اشخاص غیر قابل اطمینان و
کسانی که تضعیف روحیه میکنند.

اینها در اصل معیارهایی هستند که حزب بیکار
گرفته است تا بر مشکلات پیروز گشته، کار تشکیلاتی را
تا سطح رهبری سیاسی ارتقاء داده و بدین طریق از
بیکار گیری مشی حزب اطمینان حاصل نماید.

میدانید که این عیناً "طریقی است که کمیته
مرکزی حزب کار تشکیلاتی را در طول دوره بازبینی و
انتقاد ادامه داد.

در این راه کمیته مرکزی بوسیله اندیشه تابانی
که توسط لنین رواج داده شده بود، بدین مفهوم که
نکته اصلی در کار تشکیلاتی - انتخاب اشخاص درستکار و
و پرورش اسناد چک‌دار یعنی در مورد اجرای تصمیمات است، راهنمایی شد.

درباره انتخاب افراد درستکار و مرخص کردن آنهايي که در اثبات درستي اعتمادی که بدانان شده تصور میورزند، مایلم چند کلمه‌ای بگویم.

جدا از مسئله بوروکراتها و نوار سرخه‌سای اصلاح ناپذیر، که هیچ اختلاف نظری در مورد عزل کردنشان بین ما وجود ندارد، دو نوع دیگر از مجریان امر هستند که کار ما را کند میکنند، به تاخیر میاندازند و مانع پیشرفت ما میشوند.

یکدسته از اینگونه مجریان، توسط اشخاصی که خدمات معینی در گذشته ارائه داده‌اند، اشخاصی که آریستوکرات شده‌اند، آنهايي که فکر میکنند تصمیمات حزب و قانونی که توسط حکومت اتحاد جماهیر شوروی تصویب شده فقط برای نادانان و نه برای آنان نوشته شده است، نمایان میشوند. اینها اشخاصی هستند که، اجرای تصمیمات حزب و حکومت را وظیفه خویش نمیدانند، و آنهايي که بدین ترتیب شالوده‌های انضباط حزبی و دولتی را نابود میسازند. با تکیه بر چه چیز است که آنها قوانین حزب و حکومت را نقض میکنند؟ آنها تصور میکنند که حکومت اتحاد جماهیر شوروی، بدلیل خدمات گذشته آنان، جرات دست زدن به آنان را ندارد. این آریستوکراتهای بیش از حد غره به خویشتن، فکر میکنند که آنان غیر قابل تعویضند و آنها با معافیت از مجازات میتوانند، تصمیمات هیات‌های رهبری را نقض کنند. با مجریان اموری از این قبیل چه باید کرد؟ آنها باید بدون تأمل از پستهایشان برداشته شوند، بدون در نظر گرفتن خدمات گذشته. (صداها: " می‌شنوی، می‌شنوی!") آنها باید بسنه

آرشو اسناد سازمان پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

رتبه‌های پائین‌تر تنزل داده شوند و این بایسد در مطبوعات اعلان شود. (صداها : " می‌شنوی، می‌شنوی ! ")
این کار باید انجام شود تا غرور را از جلد ایمن بوروکرات - آریستوکرات‌های بیش از اندازه از خود راضی، خارج کنیم، و آنها را در جای مناسبشان قرار دهیم. به این کار باید بمنظور استحکام انضباط حزب و اتحاد جماهیر شوروی در تمام کارهایمان جامه عمل پوشاند. (صداها : " می‌شنوی، می‌شنوی ! کف زدن حضار) .

و حالا درباره دومین نوع مجریان امور، منظورم حرافهاست. بنظرم حرافان صادق (صدای خنده)، اشخاصی که به حکومت اتحاد جماهیر شوروی امیمن و وفادار هستند، اما در سمت مجریان امور نالایق هستند، توانائی سازمان دادن هیچ چیزی را ندارند. سال گذشته گفتگوئی با اینچنین رفیقی داشتم. یک رفیق خیلی محترم، ولی یک حراف اصلاح ناپذیر، قادر به غرق کردن هرگونه علت زنده‌ای در سیلی از حرف .

این همان گفتگو است :

من : چطور مدیریت را در کشت پیاده میکنند؟

او : در کشت، رفیق استالین؟ ما خودمان را بسیج کرده‌ایم. (صدای خنده)

من : خوب، بعد چی؟

او : ما مسئله را جمع و جور کرده‌ایم (صدای خنده)

من : و بعد چی؟

او : یک تحول در کار است، رفیق استالین، بسزودی

یک تحول در کار خواهد بود. (صدای خنده)

من : بعد چی؟

آرشو اسناد سازمان پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

او : میتوانیم بگوئیم که نشانه‌های مقداری پیشرفت
موجود است (صدای خنده)

من : ولی با ۰۰۵ آن حرفها ، چطور مدیریت را در کشت
پیاده میکنید .

او : تاکنون ، رفیق استالین ، ما پیشرفتی در کار کشت
نگرده ایم (خنده دسته جمعی حضار) .

این سیمای یک حراف در برابر شماست . آنها خود
را بسیج کرده اند ، آنها مسئله را جمع و جور کرده اند ،
آنها تحول و مقداری پیشرفت کرده اند ، ولی همه چیز
همانطوری که بودند باقی میمانند .

این عینا " طریقی است که اخیرا " یک کارگر
اوکراینی کیفیت یک سازمان معین را شرح داد . هنگامیکه
از او پرسیده شد که آن سازمان مشی مشخص داشته یا نه
او گفت : " آره " مشی که دارند اما بنظر نمیرسد که
مشغول انجام کاری هستند " . (خنده دسته جمعی) .
بدیهی است که آن سازمان نیز از حرافان سهمیه خودش
را دارد .

و زمانی که چنین حرافانی از سمتهایشان عزل
شده اند و شغلهایی دور از کار اجرائی به آنها داده
شده است ، حیرت زده شانه هایشان را بالا میاندازند و
میپرسند : " چرا ما عزل شده ایم ؟ مگر ما تمام آنچه
را که لازم بود برای اینکه کار انجام بشود ، نکردیم ؟
مگر ما یک راهپیمایی از کارگران را سازمان
ندادیم ؟ مگر ما شعارهای حزب و دولت را در کنفرانس
کارگران اعلان نکردیم ؟ مگر ما تمام بیوروی

سیاسی کمیته مرکزی هیئت رئیسه افتخاری^۱ را انتخاب نکردیم؟ مگر ما برای رفیق استالین تهنیت نفرستادیم؟ از این بیشتر از ما چه میخواهند؟ " صدای بلند خنده حضار)

چه باید کرد با این حرافان اصلاح ناپذیر — چرا اگر آنها اجازه داشتند در کارهای اجرائی بمانند هر موضوع زنده‌ای را در سیلی از سخنرانیهای آبکی و تمام نشدنی، غرق میکردند. پر واضح است، آنها باید از سمتهای رهبری برداشته شوند و به آنها کارهایی بغیر از کارهای اجرائی داده شود. هیچ جایی برای حرافان در کارهای اجرائی وجود ندارد. (صداهای : " می‌شنوی، می‌شنوی ! " کف حضار)

من تاکنون مختصراً " شرح داده‌ام که چگونه کمیته مرکزی، انتخاب پرسنل برای سازمانهای شورائی و اقتصادی را، پیاده کرده است و چگونه کار بررسی دقیقتر و دائمی انجام تصمیمات را پیگیری نموده است. در این مورد رفیق کاگانویچ بطور مشروح در گزارش خویش درباره مقولده سوم دستور کار کنگره رسیدگی خواهد کرد..

من مایلم درباره کار آینده، در رابطه با وظیفه بازرسی دقیقتر و دائمی اجرای تصمیمات، چند کلمه‌ای دیگر نیز بگویم.

تشکیلات مناسب کار بازرسی انجام تصمیمات، دارای اهمیتی قطعی در مبارزه علیه بوروکراسی و

POLITICAL BUREAU OF THE CENTRAL — ۱

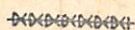
COMMITTEE TO THE HONORARY PRESIDUM.

آرشیو اسناد سازمان بیکار در راه آزادی طبقه کارگر

روشهای معمول اداری است. آیا تصمیمات هیات رهبری
بمرحله اجرا درمیآیند، یا آنکه توسط بوروکراتها و
نوار سرخها در پرونده‌ها بایگانی میشوند؟ آیا آنها
اجراء میگردند یا آنکه تحریف میشوند؟ آیا دستگاه
چنانکه باید و شاید و بشیوه بلشویکی در حال کار
است، یا بدون کلاچ کار میکند؟ این چیزها سریعاً
قابل کشفند، در صورتی که دائماً "یک بازرسی مناسب
در مورد اجراء تصمیمات انجام شود. یک بازرسی مناسب
در مورد اجراء تصمیمات، نور افکنی است که کمک
میکند معلوم شود، چگونه دستگاه در هر لحظه عمل
میکند و بوروکراتها و نوار سرخها را تمام قد افشاء
میکند. ما میتوانیم به اطمینان بگوئیم که نه دهم
از کاستی‌ها و کوتاهی‌های ما، مربوط به عدم وجود
یک سیستم سازمان داده شده صحیح بازرسی همه جانبه،
در مورد اجراء تصمیمات است. شکی نیست که اگر
چنین سیستم بازرسی همه جانبه‌ای در مورد اجراء موجود
بود، کاستی‌ها و کوتاهی‌ها مطمئناً دفع شده
بودند.

اما برای اینکه کار بازرسی همه جانبه در مورد
اجراء بمقصد نائل شود، حداقل دو شرط لازم است:
اول اینکه اجراء بطور سیستماتیک و نه بطور شل‌گسن
سفت‌کن، بازرسی همه جانبه شود، دوم اینکه کار
بازرسی همه جانبه در مورد اجراء در تمام حلقه‌های
حزب، دولت و سازمانهای اقتصادی نه به اشخاص درجه
دوم بلکه به اشخاصی با اتوریته کافی، رهبران
سازمانهای مربوطه واگذار شود.

- وظایف ما در چهارچوب کار تشکیلاتی عبارتند از :
- ۱ - انطباق کار تشکیلاتیمان با نیازمندیهای مشی سیاسی حزب .
 - ۲ - ارتقاء رهبری تشکیلاتی تا سطح رهبری سیاسی .
 - ۳ - مراقبت شود که رهبری تشکیلاتیمان کاملاً "بلا وظیفه" تضمین تحقق شعارهای سیاسی و تصمیمات حزب همطراز باشد .



کادرها درباره همه چیز تصمیم میگیرند

شعار کهنه ، " تکنیک درباره همه چیز تصمیم میگیرد " که انعکاسی است از دوره‌ای که دیگر گذشته است ، دوره‌ای که در آن ما از یک کمبود در تکنیک رنج میبردیم ، حالا باید با شعاری نو تعویض شود ، " کادرها درباره همه چیز تصمیم میگیرند " . این ، در حال حاضر موضوعی اساسی است .

آیا میتوان گفت که مردم ما اهمیت عظیم شعار جدید را کاملاً فهمیده و درک کرده‌اند؟ فکر نمیکنم در غیر اینصورت طرز برخوردی ظالمانه نسبت به مردم ، نسبت به کادرها ، نسبت به کارگران وجود نمیداشت ، چیزی که ما در عمل غالباً مشاهده میکنیم . شعار " کادرها درباره همه چیز تصمیم میگیرند " مستلزم اینست که ، رهبران ما بایستی دقیق ترین رفتار را نسبت به کارگران را دراز دارند " کوچک " و " بزرگ "

مهم نیست در چه چهارچوبی آنها بکار گماشته شده‌اند. ترویج ساعت‌ها، دست‌یاری آنها زمانیکه به حمایت نیازمندند، تشویق آنها هنگامیکه آنها موفقیت‌های اولیه‌شان را مشاهده میکنند، ترفیع آنها، و الی آخر. هنوز در عمل، در مواردی ما به رفتاری به عاطفه، بوروراتیک و بی‌یقین ظالمانه نسبت به کارگران برخورد میکنیم. این در واقع، تشریح میکند که چرا مردم بجای اینکه مورد مطالعه قرار بگیرند و تنها پس از انجام مطالعات در سمت‌هایشان منصوب شوند، مانند پیاده‌های شطرنج مکررا "به اطراف روانه میگردند. مردم یاد گرفته‌اند به ماشین آلات ارزش‌نهند و گزارشاتی درباره اینکه ما چقدر ماشین آلات در کارگاهها و کارخانه‌هایمان داریم، تهیه کنند. ولی به یک مورد برنخورده‌ام که گزارشی با رغبتی برابر درباره تعداد اشخاصی که ما در دوره معینی تربیت کرده‌ایم، درباره اینکه ما مردم را در جهت رشد و آبدیدگی در کارشان دست‌یاری کرده‌ایم، تهیه شده باشد. چطور میتوان اینرا توصیف کرد؟ با این واقعیت که ما هنوز نیاموخته‌ایم به کارگران ارزش‌نهم، به کادرها اهمیت دهیم قابل توصیف است.

من واقعه‌ای را در سیبری، جایی که زمانی در تبعید زندگی میکردم بخاطر می‌آورم. بهار بود، موقع سیلابهای بهاری. در حدود ۳۰ نفر برای بیرون کشیدن الوارهایی که بوسیله رودخانه بزرگ طفیان کرده‌ای برده شده بودند به رودخانه رفتند. طرفهای عصر به دهکده برگشتند، ولی بدون یکی از رفقا، وقتی سؤال کردم نفر سیام کجا بود، آنها با این تیغ‌زنی جوابی دادند که

نفر سیام " آنجا مانده بود". در جواب سئوالم کهه :
" منظورتان چیست که آنجا ماند؟ " آنها با همان
بی تفاوتی جواب دادند، " چرا می پرسی - البته کهه
غرق شده ". و بیدرنگ یکی از آنها با عجله شروع به
رفتن کرد و گفت " من باید بروم و به مادیان آب
بدهم". وقتی من آنها را سرزنش کردم که بیشتر به فکر
حیوانات هستند تا انسانها - یکی از آنها در میان
موافقت بقیه گفت : " چرا بایستی بفکر انسانها
باشیم؟ ما همیشه میتوانیم انسان بسازیم. اما یک
مادیان ، فقط سعی کن یک مادیان درست کنی !"

یک قضیه در برابر شماست ، شاید نه خیلی مهم ،
ولی خیلی شاخص . بنظرم میرسد که بی تفاوتی بعضی از
رهبران ما نسبت به مردم ، به کادرها ، ناتوانیشان در
ارزش نهادن به مردم ، بقاء آن طرز برخورد بیگانه
انسان به انسان است ، که در حادثه ضمنی سیبوری
دور افتاده که الان برایتان نقل کردم ، ابراز شده
است .

و بنابراین ، رفقا ، اگر ما میخواهیم با موفقیت
کمبود را در مردم برطرف کنیم و برای کشورمان کادرهای
شایسته قادر به پیشرفت دادن تکنیک و براه انداختن
آن تامین کنیم ، ما باید قبل از هر چیزی بیاموزیم که
به مردم ارزش نهیم ، به کادرها اهمیت دهیم ، به هر
کارگری که قادر به رساندن فایده به هدف مشترکمان
است ، ارج بگذاریم .

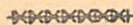
زمان آن است که دریابیم که از تمام سرمایه پر
ارزشی که دنیا بر آن مالکیت دارد ، پر ارزش ترین و
قطعی ترین آن مردم است مانند کام او کادرها کار باید پی برد کهه ،

در شرایط فعلی، " کادرها درباره همه چیز تصمیم
میگیرند". اگر شما کادرهای خوب و بیشماری در صنعت،
کشاورزی، حمل و نقل و ارتش دارید، کشور ما
شکست ناپذیر خواهد بود. اگر ما چنین کادرهائی
نداشته باشیم از هر دو پا افلیج خواهیم بود.

در پایان سخنرانیم، به من اجازه دهید بنوشم
بسلامتی تندرستی و موفقیت فارغ التحصیلانمان از مدارس
ارتش سرخ. برای آنها آرزوی موفقیت در کار سازمان -
دادن و اداره دفاع کشورمان را میکنیم.

رفقا، شما از موسسات آموزشی بالاتر فارغ التحصیل
شده اید، جایی که شما اولین آبدیدگیتان را دریافت
کردید. اما مدرسه فقط یک مرحله مقدماتی است. کادرها
آبدیدگی واقعیشان را در کار عملی دریافت میکنند،
خارج از مدرسه، در مبارزه با مشکلات، در غلبه بر
مشکلات، بخاطر بیآوردی، رفقا، که تنها آن کادرهائی
بدرد میخورند که از مشکلات هراسی ندارند، کسانی که
در برابر مشکلات پنهان نمیشوند، بلکه در مقابل،
برای روبرویی با مشکلات بیرون میروند، تا بر آنها
غلبه کنند و محوشان سازند. تنها در نبرد علییه
مشکلات است که کادرهای واقعی ارتقاء مییابند. و اگر
ارتش ما کادرهائی حقیقتاً "آبدیده به تعداد کافی
داشته باشد، شکست ناپذیر خواهد بود.

بسلامتی شما، رفقا!



انتخاب، ترفیع و تخصیص کادرها

یک مشی سیاسی صحیح، نه عنوان یک بیانیه، بلکه بمثابه چیزی که عملی میگردد مورد نیاز است. اما بمنظور به اجرا در آوردن یک مشی سیاسی صحیح، ما باید کادرهایی داشته باشیم، اشخاصی که مشی سیاسی حزب را درک میکنند، کسانی که آنها بمثابه مشی سیاسی خویش قبول میکنند، آنهایی که آماده اند آنها را اجرا کنند، کسانی که قادرند آنها در عمل پیاده کنند و طایعیت از عهده آن برآمدن، دفاع از آن، مبارزه بخاطر آنها دارند.

و در اینجا مسئله انتخاب صحیح کادرها، تعلیم کادرها، ترفیع اشخاص جدید، تخصیص درست کادرها و آزمایش کادرها بوسیله کار صورت گرفته مطرح میگردد.

انتخاب صحیح کادرها به چه معناست؟

انتخاب صحیح بمعنای فقط گرد آمدن عده زیادی دستیار و مادون در اطراف یک نفر، باز کردن یک دفتر کار و دستور پشت دستور صادر کردن نیست. (خنوده حضار). و نه بمعنای سوء استفاده از قدرت شخصی، تغییر دستجات و صدها نفر به عقب و جلو، از یک شغل به شغل دیگر بدون نظم یا دلیل و اعمال "سازماندهی مجدد" تمام نشدنی میباشد. (خنوده حضار).

انتخاب مناسب کادرها یعنی :

اولاً، به کادرها ارزش ذخیره طلای حزب و دولت

آرشیو اسناد سازمان پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

را دادن، گرامی داشتن آنها، احترام گذاشتن به آنها. ثانياً، شناختن کادرها، بدقت لیاقتها و نقاط ضعف فردی آنها را مطالعه کردن، دانستن اینکه در چه سمتی استعدادهاى یک کارگر معین با احتمال زیاد توسعه می یابد.

ثالثاً: بدقت کادرها را پرورش دادن، کمک کردن به هر کارگر مستعدی در جهت پیشرفتش، نه به اکراه وقت گذاشتن، صبورانه "سر و کله زدن" با چنین کارگرانی، بلکه تسریع پیشرفتشان.

رابعاً: "جسورانه ترفیع دادن بموقع کادرهای جدید و جوان تا بآنها اجازه داده نشود در سمتهای قدیمشان از حرکت باز ایستند و راکد و مبتذل شوند.

خامثاً: تخصیص کارگران به پست‌ها بشکلی که هر کسی احساس کند در جای درست قرار دارد، که هرکسی امکان داشته باشد با حداکثر استعدادهاى شخصیش، که به او توانائی کمک را میدهد، به هدف مشترکمان خدمت کند، که جریان عمومی کار تخصیص کادرها، کاملاً جوابگوی نیازهای مشی سیاسی برای پیاده کردن آنچه که این تخصیص کادرها بخاطرش طراحی شده است، باشد.

بویژه مهم در این خصوص ترفیع بی‌جاکانه و بموقع کادرهای جدید و جوان است. بنظرم می‌آید که افراد ما هنوز درباره این نکته کاملاً روشن نیستند. برخی فکر میکنند که در انتخاب افراد ما عمدتاً باید بر کادرهای قدیمی تکیه کنیم. دیگران در مقابل، فکر میکنند که ما عمدتاً باید بر کادرهای جوان تکیه کنیم.

ارشيو اسناد سازمان پيكار در راه آزادی طبقه کارگر

بنظرم هر دویشان اشتباه میکنند.

کادرهای قدیمی، البته، نمایانگر سرمایه‌های ارزشمند برای حزب و دولت میباشند. آنها صاحب‌چیزی هستند که کادرهای جوان فاقد آنند، یعنی، تجربه عظیم در رهبری، آموزش‌یافتگی با اصول مارکسیستی-لنینیستی، دانش‌امورات، و شایستگی راهنمایی کردن. اما اولاً، هیچوقت به اندازه کافی کادرهای قدیمی وجود ندارند، تعدادشان خیلی کمتر از آنچه که لازم است، میباشد، و هم اکنون تعدادی از آنها، بعلمت عملکرد قوانین-طبیعت، در حال بازنشسته شدن هستند. دوماً، قسمتی از کادرهای قدیمی، بعضی اوقات متمایلند که خیلی مصرانه به گذشته چشم بدوزند، به گذشته بچسبند، در عبادت قدیمی بمانند و از درک چیزهای جدید زندگی عاجز باشند. این، از دست دادن حس‌نوگرایی نامیده میشود. این یک نارسائی خیلی مهم و خطرناک است.

در مورد کادرهای جوان، آنها، البته، فاقد تجربه، آموزش‌یافتگی، دانش‌امورات و کفایتی که کادرهای قدیمی در راهنمایی دارند هستند. اما، اولاً، کادرهای جوان اکثریت عظیم را تشکیل میدهند، دوماً، آنها جوانند، و هنوز در خطر بازنشسته شدن نیستند، ثالثاً، آنها بوعور دارای حس‌نوگرایی هستند. که کیفیت ارزشمند در هر کارگر بلشویکی است، رابعاً، آنها علم را بسرعت توسعه میدهند و کسب میکنند، آنها مشتاقانه بترقی اصرار میورزند و زمان خیلی زیادی طول نمیکشد که از همکاران قدیمی سقت گرفته، جای خود را در کنار آنها بگیرند و لایق جایگزینی آنان میگردند. طبعاً مسئله این نیست که بر کادرهای قدیمی تکیه کنیم یا

آرشیو اسناد سازمان پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

کادرهای جدید، بلکه، بسوی یک ترکیب هدایتش کنیم. اتحادی از کادرهای قدیمی و جوان در یک سمفونی مشترک رهبری حزب و دولت (کف زدن طولانی حزار). بخاطر همین است که ما باید متهورانه و بموقع کادرهای جوان را به سمتهای رهبری ارتقاء دهیم. یکی از دستاوردهای مهم حزب در طول دوره بازبینی، در مسئله تقویت رهبری حزبی این است که در زمان انتخاب کادرها، با موفقیت، روش ترکیب کارگران قدیمی و جوان را در همه سلسله مراتب بکار گرفته باشد.

اطلاعات در اختیار کمیته مرکزی حزب نشان میدهد که در طول دوره بازبینی، حزب به ارتقاء رهبری بیش از پانصد هزار بلشویک جوان، اعضای حزب و اشخاص نزدیک به سمتهای رهبری حزبی و دولتی موفق شد. بیش از بیست درصد آنها زن بودند.

وظیفه ما در حال حاضر چیست؟

وظیفه ما در حال حاضر این است که کار انتخاب کادرها، از بالا تا پایین را در دست یک هیئت متمرکز کنیم و آنها را به سطحی مناسب، علمی، بلشویکی، ارتقاء دهیم.



درباره کار عملی

چگونه کار سیاسی حزب باید تقویت گردد؟

باید تصور شود که اینک همه درک کرده‌اند ، تشخیص داده‌اند که غرق شدن زیاده از حد در گردهمایی های تبلیغاتی اقتصادی و موفقیت‌های اقتصادی و درعوض دست کم گرفتن و فراموش کردن مسائل حزبی - سیاسی سرانجام به کوچه بن بست می‌منتهی می‌شود. نتیجتاً لازم است توجه کارگزارانمان را بسوی مسائل حزبی - سیاسی جلب کنیم، تا موفقیت اقتصادی با موفقیت‌های کار حزبی - سیاسی آمیخته شده و آنرا همراهی کند.

چگونه در عمل وظیفه تقویت کار حزبی - سیاسی ، وظیفه رهانیدن سازمانهای حزبی از جزئیات اقتصادی اجراء میشود؟ همانطور که در گفتگوها میتوان مشاهده کرد، بعضی از رفقاء مستعدند تا از این مسئله نتیجه نادرستی بگیرند که ما باید الان دسته جمعی از کار اقتصادی دوری کنیم، بهرحال صداهائی شنیده میشد که این آهنگ را می‌نواختند: خوب، خدا را شکر حالا ما از زحمت پرداختن به امور اقتصادی راحت خواهیم بود، حالا ما میتوانیم خود را با کار سیاسی - حزبی مشغول کنیم. آیا این صحیح است؟ نه، صحیح نیست. هنگامیکه رفقای حزبی ما، غرق در موفقیت‌های اقتصادی، از سیاست دور شدند، این نهایتی بود که برای ما به بهیای فداکاریهای بزرگی تمام شد. اگر بعضی از رفقای ما، که وظیفه قدرت بخشیدن به کار حزبی - سیاسی را بعهده

ارشیو اسناد سازمان پیکان در راه آزادی طبقه کارگر

دارند، الان درباره دور شدن از اقتصاد می‌اندیشند، این نهایی دیگری خواهد بود. که برای ما به بهای فداکاری کمتری تمام نخواهد شد. شما نباید از نهایی به نهایت دیگر بپسیرید، شما نباید سیاست را از اقتصاد جدا کنید. ما نمیتوانیم از اقتصاد دور شویم همانطور که نمیتوانیم از سیاست فاصله بگیریم. برای راحت کردن غور و بررسی، مردم معمولا "مسائل متدولوژیک اقتصاد را از مسائل سیاست جدا میکنند. اما این تنها از دیدگاه متد، مصنوعا" انجام شده است، فقط در جهت ساده کردن مسئله غور و بررسی. ولی در زندگی، برخلاف این، سیاست و اقتصاد در عمل جدائی ناپذیر هستند. آنها با هم وجود دارند و با هم عمل میکنند. و آنکس که در اندیشه جدا کردن اقتصاد از سیاست، در روش عملی ماست، تا کار اقتصادی را ببهای کم ارزش کردن کار سیاسی تقویت کند، یا در جهت عکس، کار سیاسی را ببهای کم ارزش کردن کار اقتصادی تقویت کند، خود را در کوچه‌ای بن بست خواهد یافت.

چگونه کارگران باید انتخاب شوند

انتخاب صحیح کارگران و توزیع کردنشان بکار به چه معناست؟

یعنی انتخاب کارگران، در وحله اول، مطابق معیارهای سیاسی، یعنی، آیا آنها شایسته مسئولیتهای سیاسی هستند، و در وحله دوم، بر طبق معیارهای عملی، یعنی آیا آنها مناسب آنچنان کار جسمانی هستند. یعنی تبدیل نکردن یک روش حرفه‌ای به روش تاجرانسه، موقعی که افراد به کیفیتهای عملی کارگران علاقمندند

آرشيو اسناد پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

ولی علاقمند به سیمای سیاسی آنان نیستند .
یعنی تبدیل نکردن روش سیاسی به بک روش منفرد و
همه جانبه ، هنگامیکه اشخاص به سیمای سیاسی کارگران
علاقمند میشوند اما به خصوصیات عملی آنها علاقمند
نمیشوند .

آیا میتواند گفته شود که این حکومت بلشویکی
بوسیله رفقای حزبی ما پیاده شده است ؟ متأسفانه
نمیتوان گفت . در این باره همینجا در پلنوم حرف زده
شده است . اما همه چیز گفته نشده واقعیت این است که
این حکومت از چپ و راست در عمل ما نقض شده است و
علاوه بر این ، به شرم آورترین شکل ، بکرات ، کارگران
نه بر اساس معیارهای عینی بلکه بر طبق معیارهای
اتفاقی ، تنگ و کوتاه نظرانه ، ذهنی انتخاب میشوند .
بکرات ، آشنایان کذائی ، دوستان شخصی ، همشهری ها ،
اشخاصی که سرسپردگی شخصی نشان داده اند ، اربابان
مداحی از ولینعمت‌هایشان ، بدون توجه به اینکه آنها
از نقطه نظر سیاسی و حرفه‌ای مناسب هستند یا نه ،
انتخاب میشوند .

طبیعتاً " ، بجای یک گروه رهبری کننده از کارگران
مسئول ، یک گروه خانوادگی ، یک شرکت شکل میگیرد ، که
اعضایش سعی میکنند با آرامش زندگی کنند ، یکدیگر را
دلخور نکنند ، نزاعهای خانگیشان را برملا نسازند ،
همدیگر را ستایش کنند ، گاه بگاه گزارشهای چرند و
تهوع‌آوری درباره موفقیت‌هایشان به مرکز بفرستند .
درکش مشکل نیست که در چنین شرایط قوم‌و‌خویشی
نه جایی برای انتقاد از نارسائی‌های کار میماند
نه انتقاد از خود توسط رهبران گروه .

بازرسی کردن همه جانبه کارگران، بازرسی کردن همه جانبه اجرای وظایف به چه معناست؟ بازرسی کردن همه جانبه کارگران یعنی آزمایش کردن آنها، نه بر پایه وعده‌ها و ادعاهای آنها، بلکه بر اساس نتایج آزمون اجرای وظایف یعنی آزمودن آنها، نه فقط در دفتر کار آنها، نه تنها بر اساس گزارشات رسمی، بلکه بطور ارجح و در درجه نخست در محل کار بر اساس نتایج واقعی اجراء.

آیا ما بطور کلی به چنین بازرسی همه جانبه‌ای نیازمندیم؟ بدون شک بله. ما در درجه اول بدان نیازمندیم، زیرا فقط چنین بازرسی همه جانبه‌ای شناختن یک کارگر و تعیین صلاحیتهای واقعی را ممکن خواهد ساخت. در درجه دوم، آنها لازم داریم، چرا که تنها چنین بازرسی همه جانبه‌ای تعیین کیفیتهای خوب و نارسائیهای دستگاههای اجرائی را ممکن خواهد ساخت. در درجه سوم، بدان نیاز داریم، چون فقط چنین بازرسی همه جانبه‌ای تعیین کیفیتهای خوب و نارسائیهای خود وظایف را ممکن خواهد ساخت.

بعضی از رفقا فکر میکنند که افراد را فقط از بالا موقعی که رهبران، مادون‌ها را بر اساس نتایج کارشان می‌آزمایند، میشود آزمایش کرد. این حقیقت ندارد. رسیدگی به صحت یا سقم امور از بالا لازم است، البته، بمثابة یکی از معیارهای موثر آزمایش افراد و اجراء وظایف.

اما آزمایش از طرف بالا تمام موضوع بازرسی همه جانبه را از معنی تهی میکند. نوع دیگری از آرشو اسناد سازمان پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

بازرسی همه جانبه نیز وجود دارد، بازرسی از پائین، جایی که توده‌ها، مادون‌ها، رهبر را می‌آزمایند، بروی اشتباهاتشان انگشت می‌گذارند، و به آنها راههای اصلاحشان را نشان می‌دهند. این نوع سنجش یکی از موثرترین طرق آزمون افراد است.

اعضای بدنه حزب در جلسات کارگران حزبی فعال، در کنفرانسها و کنگره‌ها، با گوش دادن گزارشات رهبران، با انتقاد از نقصهایشان، و بالاخره با انتخاب کردن یا نکردن بعضی یا دیگر رفقای رهبری - کننده برای ارگانهای حزبی رهبری کننده، رهبران را مورد سنجش قرار می‌دهند. عملکرد جامع مرکزیت دموکراتیک در حزب همانطور که در اساسنامه حزبی ما مطالبه شده، واگذاری غیر مشروط ارگانهای حزبی از طریق انتخابات، حق پیشنهاد کردن و عزل کردن کاندیدها، رای مخفی، آزادی انتقاد و انتقاد از خود، تمام اینها و معیارهای مشابه باید در عمل پیاده شوند، تا واقعا "بازرسی همه جانبه و کنترل رهبران حزب توسط اعضای بدنه حزبی تسهیل شود.

توده‌های غیر حزبی، در جلسات کارگران فعال غیر حزبی، در انواع کنفرانسهای توده‌ای، جایی که آنها گزارشات رهبران را می‌شنوند، از عیوب انتقاد میکنند و راههای اصلاح آنها را خاطر نشان می‌سازند.

آموزش کادرها براساس اشتباهات خودشان

آموزش کادرها براساس اشتباهات خودشان یعنی چه؟
لنین یاد داد که یکی از مطمئن ترین ابزار آموزش و تربیت صحیح کادرهای حزبی، آموزش و تربیت درست طبقه

کارگر و توده‌های زحمتکش، افشای اشتباهات حزب، مطالعه عللی که باعث این اشتباهات شده است، نشان دادن راههای لازم جهت غلبه بر این مشکلات میباشد. لنین میگفت:

"برخورد یک حزب سیاسی به اشتباهاتش یکی از مهمترین و مطمئنترین معیارهای جدی بودن حزب و اجرائیش در عمل، تعهداتش به طبقه‌اش و توده‌های زحمتکش میباشد. آشکارا پذیرفتن اشتباهات، معلوم و فاش کردن عللشان، تجزیه و تحلیل شرایطی که باعث بوجود آمدن آنها شده، با دقت ابزار اصلاح اشتباه را مطرح کردن - این علامت یک حزب جدی است، اجرای خودش در مورد تعهداتش است، این آموزش و تربیت طبقه و توده‌هاست."

این بدین معناست که بلشویکها موظفند، نه روی اشتباهاتشان سرپوش بگذارند، نه از مسئله اشتباهات خود طفره ببرند، که اغلب در مورد ما رخ میدهد، بلکه با صداقت و آشکارا اشتباهات را بپذیرند، با صداقت و آشکارا راه اصلاح این اشتباهات را نشان بدهند، با صداقت و آشکارا اشتباهاتشان را اصلاح کنند.

من نمیگویم که خیلی از رفقای ما با رضایت این وظیفه را متقبل میشوند، اما اگر بلشویکها واقعا میخواهند بلشویک باشند باید در خودشان شجاعت کافی بیابند، آشکارا اشتباهاتشان را بپذیرند، عللشان را

آرشو اسناد سازمان پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

معلوم و فاش سازند، راههای اصلاح آنها را نشان بدهند و بدینوسیله به کادرهای حزبی آموزش صحیح و تربیت درست بدهند. چرا که در این راه، تنها در شرایط انتقاد از خود آشکار و توأم با صداقت است که کادرهای بلشویک میتوانند واقعا "آموزش یابند و رهبران بلشویک واقعی میتوانند تربیت شوند.

بعضی از رفقا میگویند آشکارا صحبت کردن درباره اشتباهات یک نفر نباید توصیه شود از آنجائی که پذیرش آشکار اشتباهات یک نفر ممکن است بوسیله دشمنان ما بعنوان ضعف ما تعبیر شده و بوسیله آنها مورد استفاده قرار گیرد.

این حرف چرند است، رفقا، چرند محض. تشخیص آشکار اشتباهاتمان و اصلاح صادقانه آنها برعکس فقط میتواند به حزب ما قدرت بخشد، آتوریت آنها در نگاه کارگران، دهقانان و روشنفکران زحمتکش بالابرد و قدرت و نیروی دولت ما را افزایش دهد و این موضوع اصلی است. تا زمانی که ما کارگران، دهقانان، و روشنفکران زحمتکش را با خود داریم، باقی سر جای خود قرار خواهند گرفت.

سایر رفقا میگویند: قبول آشکار اشتباهات ما نه تنها به آموزش و انسجام کادرهای ما منجر نمیشود بلکه باعث ضعف و از هم گسیختگی آنها میشود، و ما باید از کادرهای خود حراست و مراقبت نمائیم و اعتماد به نفس و آرامش آنها را حفظ نمائیم. در آخر آنها پیشنهاد میکنند که اشتباهات رفقایمان را لاپوشانی کنیم، انتقاد را تضعیف کنیم و از این فراتر رفته اشتباهات آنها را نادیده بگیریم.

آرشیو استاد سازمان پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

چنین روشی نه تنها اساساً "نادرسب است بلکه به منتها
درجه خطرناک، خطرناک قبل از هر چیزی برای کادرهایی است
که میخواهند "حراست" و "نگاهداری" کنند.
حراست و نگاهداری کادرها بالاپوشانی اشتباهاتشان
مطمئناً "بمعنی فاسد کردن همین کادرها میباشد.

آموزش توده‌ها و آموختن از آنها

لنین بما آموخت که نه تنها توده‌ها را آموزش
دهیم بلکه همچنین از آنها یاد بگیریم.
این به چه معناست؟

یعنی که اولاً، ما رهبران نباید مغرور شده،
و باید درک کنیم که اگر ما اعضای کمیته مرکزی یا
کمیسران خلق هستیم بدین معنی نیست که تمام دانش
لازم را برای اعمال رهبری صحیح دارا میباشیم. یک
مقام رسمی بخودی خود دانش و تجربه لازم را برآورد
نمی‌نماید.

یعنی که ثانیاً، تجربه ما به تنها، تجربه
رهبران، با ارائه رهبری صحیح کافی نمیباشد، نتیجتاً
لازم است که تجربه یک نفر، تجربه رهبران بوسیله
تجربه توده‌ها، تجربه اعضای بدنه حزب تجربه طبقه
کارگر، تجربه مردم تکمیل شود.

یعنی که ثالثاً، ما نباید حتی برای یک لحظه
رابطه مان را با توده‌ها تضعیف کنیم.

یعنی که رابعاً، باید به صدای توده‌ها، به صدای
اعضای بدنه حزب، به صدای بااصطلاح "افراد حقیر"،
به صدای مردم توجه دقیق معطوف بداریم.

رهبری کردن صحیح، به چه معناست؟

این ابدأ "بمعنی در دفتر کار خود نشستن و صدور احکام نیست .

رهبری کردن صحیح یعنی :

اولاً، راه حل صحیحی برای مسائل یافتن . اما یک راه حل صحیح پیدا نمیشود، مگر تجربه توده‌ها را که نتایج رهبری ما را برگرده خود می‌آزمایند، بحساب آوریم .

ثانیاً، سازمان دادن اعمال راه حل صحیح که در هر صورت بدون کمک مستقیم توده‌ها قابل اجرا نیست .

ثالثاً، سازمان دادن یک بررسی در مورد اجرا این تصمیم که باز هم بدون کمک مستقیم توده‌ها قابل انجام نیست .

ما رهبران، موضوعات، وقایع و مردم را فقط از یک طرف می‌بینیم، بنظر من از بالا : میدان دید ما در نتیجه کم و بیش محدود است . توده‌ها، برعکس، موضوعات، وقایع و مردم را از طرف دیگر می‌بینند، بنظر من از پائین، میدان دید آنها نیز نتیجتاً تا حدودی محدود است . برای اتخاذ راه حل صحیح در مورد مسئله، این دو تجربه باید در هم آمیزد . تنها در چنین حالتی رهبری صحیح خواهد بود .

این است معنی - نه تنها به توده‌ها بیاموز بلکه همچنین از آنها یاد بگیر

بنابراین آشکار میشود که تجربه ما بتنهاستی،

تجربه رهبران ، هنوز تکافوی را هنمایی امورات ما را

نمیکنند . بمنظور راهنمایی صحیح ، تجربه رهبران بایستی بوسیله تجربه توده‌های حزب ، تجربه طبقه کارگر ، تجربه زحمتکشان ، تجربه با اصطلاح " مردم حقیر " تکمیل شود .

و چه موقع مقدور میشود ؟

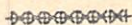
مقدور میشود تنها در صورتی که رهبران از نزدیک با توده‌ها در تماس باشند . مقدور میشود تنها در صورتیکه آنها با توده‌های حزبی ، با طبقه کارگر ، با دهقانان ، با روشنفکران زحمتکش درآمیزند .

تماس با توده‌ها ، تقویت این روابط ، آمادگی برای گوش دادن به صدای توده‌ها ، در این نهفته است ، قدرت و تسخیر ناپذیری رهبری بلشویکی . بمثابة یک قانون چنین میتوان برداشت کرد که تا زمانی که بلشویکها ارتباطشان را با توده‌های عظیم مردم حفظ نمایند شکست ناپذیر خواهند بود . و برعکس بریدن بلشویکها از توده‌ها و از دست دادن ارتباطشان با آنها همان ، و با زنگ بوروکراتیک پوشیده شدن و از دست دادن قدرت و تبدیل شدنشان به هیچ همان .

در سیستم اساطیری یونان باستان ، قهرمانان مشهوری بود بنام آنتائوس ، که آنطور که اساطیر بیان میکنند ، پسر پوسایدون ، خدای دریاها ، و گائیا^۱ خدای زمین بود . او به مادرش که او را زائیده بود ، تغذیه و بزرگ کرده بود بویژه نزدیک بود . قهرمانی وجود نداشت که آنتائوس مغلوبش نساخت . او قهرمانی شکست ناپذیر بحساب می‌آمد . نیروی او در کجا نهفته بود ؟

در این واقعیت نهفته بود که هر بار به مبارزه با حریفی کشانیده میشد، زمین را، مادرش را که وی را زائیده بود و تغذیه کرده بود لمس میکرد و نیروی تازدای بدست میآورد. اما معینا او یک نقطه ضعف داشت - خطر جدا شدن بطریقی از زمین، دشمنان او این ضعف را در نظر داشته و در انتظار او بسر میبردند و یک دشمن پیدا شد که از این ضعف استفاده کرده و او را مغلوب ساخت. او هرکول بود. اما هرکول چگونه او را شکست؟ او را از زمین جدا کرد به هوا بلندش کرد، امکان لمس کردن زمین را از او گرفت و او را خفه کرد.

فکر میکنم که بلشویکها آنتائوس، قهرمان اساطیری یونان را بیاد ما میآورند. مانند آنتائوس آنها قوی هستند، اگر ارتباطشان را با مادرشان، با توده‌ها که آنها را زائیده‌اند، تغذیه کرده‌اند و تربیتشان کرده‌اند حفظ کنند و تا زمانی که ارتباط خود را با مادرشان، با مردم حفظ کنند تمام شانسیها را برای شکست ناپذیر باقی ماندن دارند. این است کلید شکست ناپذیری رهبری بلشویکی.



ضمیمه یک

ل. م. کاگانوویچ^۱

درباره آموزش حزبی و دمکراسی درون حزبی

هنگامی که کار دفتری و نوشتن بیانیه‌های عمومی بیش از حد به افراد واگذار میشود، آنها از بالا به پایین به "اشخاص ناقابل" نگاه میکنند، آنها از بالا به پایین به انسانها می‌نگرند. آنها نمیتوانند یک سرکارگر جدید، یک مهندس جدید، یک تکنیسین جدید را ببینند، آنها قهرمانان نوین کار، آنها کمونیستهای جوان را که در حال رشدند و میتوانند به کاری جدید ارتقاء یابند، نمی‌بینند.

مردم میگویند که ما با کمبود افراد مواجه هستیم، اما این حقیقت ندارد. ما افراد را داریم، افراد قابل، اما باید قادر باشیم که آنها را ارتقاء داده و در سمت مناسبشان قرار دهیم، ما باید توانایی رهبری صحیح آنها را داشته باشیم. فردی که به شغلی گمارده شده است باید آموزش داده شود. باید درپروسه کار خود پرورش یابد، باید مراقبت شود که او سست و پوشیده از گرد و غبار نشود. هرازگاهی باید تکه‌های پارچه برداشته و غباری را که روی او انباشته شده است، بزدائیم.

سازمان دادن پذیرش صحیح اعضاء در حزب، فقط نیمی از کار است. ما باید مراقبت کنیم که عضو حزبی که جدیداً پذیرفته شده است، و در حال حاضر در صفوف ماست، به شایستگی خود را از نظر ایدئولوژیک تجهیز کند، رشد کند، راهنمایی روزمره را در فعالیت خود حس کند، بطور فعال به کار حزب جلب شود و از نظر سیاسی انسجام یابد. موقعی که ما از آموزشهای مارکسیستی - لنینیستی صحبت می‌کنیم، نه تنها منظورمان آموزش کلاس درسی است بلکه منظورمان تجهیز ایدئولوژیک بلشویکی است. عضو حزبی باید در مدرسه حزبی آموزش یابد، اما اصولاً او باید در کار سیاسی عملی آموزش یابد. بدین مفهوم که ما باید آموزش مارکسیستی - لنینیستی اعضای حزب را به سطحی بالا ارتقاء داده و کار تشکیلات حزبیمان را بهبود بخشیم.

لنین همواره مسائل تئوریک را با پراتیک روزمره پیوند میداد. استالین نمونه‌هایی از چگونگی ترکیب پیچیده ترین مسائل تئوریک با مبارزه روزمره را به ما میدهد. ولی هنوز تعداد زیادی از استادان سرخ‌ما تئوری را در یک حجره و پراتیک را در حجره دیگری میگذارند، و از ترکیب این دو حجره با یکدیگر عاجزند. متأسفانه بجای ترکیب تئوری با پراتیک، مانند فیلسوفان افسانه‌ای، رساله‌های غریب و طویل درباره "طبیعت یک طناب" می‌نویسند و چون مارکس و انگلس چیزی درباره این موضوع نگفته‌اند، آنها فکر میکنند که سهم شگرفی به گنجینه مارکسیسم اعطا میکنند.

تعدادی از مدارس حزبی شوروی ما عمدتاً " از این واقعیت که ، تعلیم و تربیت دقیقاً " بر اساس روشهای مدارس سازمان داده شده است رنج می برند . یک بلشویک یک بچه مدرسه نیست ، او از نظر سیاسی در حال آموزش میباشد و مدرسه رفتن او باید با مبارزه سیاسی و عملی روزمره او در هم آمیزد . او باید از نظر ایدئولوژیک هم در مدرسه و هم در جلسات حزبی تجهیز شود . بنابراین ، جای شک باقی نمی ماند که پیشنویس جدید قوانین بطور بسیط درباره آموزش ، بلکه درباره تجهیز ایدئولوژیک کمونیست صحبت میکند . هر عضو حزب باید به اصول مارکسیسم - لنینیسم مجهز شود .

اگر ما از هر یک از اعضا این توقعات را داشته باشیم ، در مورد رهبران حزبی چقدر باید سختگیری کنیم . هیچ فرق عمده ای بین یک مبلغ خبره و یک سازمان دهنده ورزیده نباید وجود داشته باشد . تخصص یافتن خیلی خوب است ، ما با آن موافقیم ، اما افراط نورزییم . و بویژه تخصص زیاده از حد در کار حزبی صلاح نیست . اغلب اوقات یک سازمان دهنده از تبلیغ و تهییج در می ماند ، نه فقط بدلیل اینکه وقتش را ندارد بلکه ، صادقانه بگوئیم ، بدلیل اینکه توانائیش را ندارد . دیدیم که مدیر یک کارخانه باید استاد علم باشد . و بدلائل بیش از این است که چرا ما باید از هر منشی کمیته حزبی ، هر منشی کمیته ناحیه ای و از هر سازمان دهنده حزبی بخواهیم که ، توانائی استفاده از قطب نما مارکسیسم - لنینیسم را بدست آورد . یک رهبر حزبی نه تنها باید یک سازمان دهنده و یک مدیر به تمام معنی باشد ، بلکه باید یک مبلغ و یک مربی برای اعضای حزب

نیز باشد.

میدانیم که سطح جلسات حزبی ما ارتقاء یافته است
اعضای حزب هرچه بیشتر باید بلشویسم را فرا گیرند و
باید که فرا گیرند. تا آنجا که جلسات حزبی و مدارس
حزبی امکان میدهد. همه آن را درک میکنند.

دموکراسی و انتقاد از خود در داخل حزب
مهمترین محور تمام کارهای حزبی و تعلیم و تربیت
اعضای حزب ما بوده و میباشد. دموکراسی داخلی حزب
به مرحله جدیدی ارتقاء یافته است. دموکراسی داخلی
حزب اکنون بطریق نوینی درک میگردد. وقتیکه حالا شما
در جلسات کمونیستها شرکت میکنید، پی میبرید که آنها
با وضعیت چند سال پیش قابل مقایسه نیستند.

بهر حال ما نمیتوانیم انکار کنیم که بیش از این
میتوانستیم انجام داده باشیم، اگر موفق شده بودیم
که کار سازمان دهندگان و مبلغین را با هم درآمیزیم.
این کار میتواندست تجهیز ایدئولوژیک مارکسیستی -
لنینیستی کمونیستها را به مرحله جدیدی ارتقاء داده
باشد. حالتی رخ میدهد که جلسات حزبی با روش
کلیشه‌ای بدون آمادگی قبلی انجام می‌گیرند. افراد
فراخوانده شده و به آنان گفته میشود: رفقا، ما
وظایفی داریم، و این کار و آن کار را باید انجام
دهیم. یا درباره انتخابات و جشن سالیانه بحث میکنند.
در چنین حالاتی، البته تنها چیزی که بدست می‌آید
فقط آب در هاون کوبیدن و تنها "کاسی" "هائی"
از این قبیل است. چنین جلساتی کمکی به تعلیم و

تربیت اعضای حزب نمیکند. در حالیکه، هر جلسه حزبی باید به ارتقاء سطح ایدئولوژیک کمونیستها کمک نماید. بحث درباره مسائل داخلی حزب، مسائل مربوط به سیاست و پراتیک ساختمان سوسیالیسم، ذکاوت اعضای حزب را تا سطح درک نقش پیشقراولی بلشویکها بعنوان سازمان - دهندگان توده‌ها، ارتقاء میدهد.

عضو حزب در شرایط دموکراسی داخلی حزب، در میان بحث آزاد و مناظره درباره تمام مسائل خط مشی حزب رشد کرده، تعلیم و انسجام می‌یابد. همزمان، او در مبارزه بر علیه تمام کسانی که از مسائل اساسی خط مشی حزب فاصله گرفته‌اند، بر علیه آنهایی که میخواهند از بحث پیرامون این مسائل بمنظور کار شکنی در این خط مشی، در جهت تضعیف رهبری حزب و لرزانیدن صفوف آئین آن سوء استفاده کنند، تعلیم و انسجام می‌یابد. تجربه هیات داخلی حزب ما نشان میدهد که صفوف حزب ما رشد کرده و در مبارزه علیه تمام کسانی که از سیاست حزب، از لنینیسم، فاصله گرفته‌اند، در مبارزه برای یکپارچگی و وحدت صفوف حزب ما، قوی و منسجم شده‌اند.

بدین دلیل است که ما باید در مبارزه بر علیه کوچکترین تظاهر آپورتونیسم در صفوف خود کار ارتقا و انسجام این اعضای حزب را ادامه دهیم.

رشد عضو حزب به روش سازمان دادن کار درونی حزب، به مقدار توجهی که به عضو حزب مبذول میشود و به روش رهبری شدن وی بستگی دارد.

ضمیمه دو

درباره کادرها

اثر - گ. دیمیترف

رفقا. بهترین قطعنامه‌های ما ورق پاره‌هایی
بیش نخواهند بود اگر که ما دارای افرانکی‌باشیم که
آنها را بکار بندند. لیکن متاسفانه می‌بایستی اذعان
نمائیم که مسئله کادرها که یکی از مسائل بسیار مهم
در برابر ما میباشد تقریباً بدون هیچ توجهی در این
کنگره باقی ماند. گزارش‌هیئت اجرائیه انترناسیونال
کمونیستی به مدت هفت روز مورد بحث قرار گرفت.
سخنرانان بسیاری از ممالک مختلف بودند ولی فقط
تعداد معدودی و آنها بطور ضمنی این مسئله که چنان
اهمیت حیاتی برای احزاب کمونیست و جنبش کارگری دارد
را مورد بحث قرار دادند. احزاب ما در صحنه عمل
هنوز از درک اینکه خلق کادرها همه چیز را تعیین میکند
خیلی بدورند. آنها قادر نیستند آنچه را که رفیق
استالین به ما آموخته است انجام دهند. آنها پرورش -
دادن کادرها بدان سان که یک باغبان درخت مورد علاقه
خود را میپروراند قدرشناسی کردن از هر کارگری که
بدرد آرمان همگانی ما بخورد.

برخورد ناشایست به مسئله کادرها بیش از پیش
نابخشودنی است بدین خاطر که ما تعدادی از پرارزش -
ترین کادرهای خود را در مبارزه همواره از کف میدهیم.

ارسیو اسناد سازمان پیچاز دوسراه آزادی طبقه کارگر

ما نه یک انجمن آکادمیک بلکه یک جنبش رزمنده که
هماره در خط آتش بسر میبرد، میباشیم. پرانرژی ترین
جسورترین و آگاه ترین عناصر ما در صفوف مقدم جای
دارند. و دقیقاً این افراد صف مقدم میباشند که
بخصوص در کشورهای فاشیست آنانرا دشمن شکار کرده
بقتل میرسانند، به زندان می افکنند، در اردوگاههای اسرای
جنگی می اندازد و به زیر شکنجه های طاقت فرسا میکشاند.
این امر احتیاج مبرم عضو گیری دائمی و تحکیم صفوف
پرورش و آموزش کادرهای خود را طلب میکند.

مسئله کادرها نیز بدین دلیل که جنبش جبهه واحد
توده ای متاثر از ما نیرو کسب نموده و هزاران رزمنده
نوین طبقه کارگر را به پیش می آورد ضرورت ویژه ای
کسب می نماید. بعلاوه فقط عناصر انقلابی جوان، کسانی که
در گذشته هیچگاه در جنبش سیاسی شرکت نمی جسته اند
نیستند که به صفوف ما رو می آورند. غالباً "اعضاء و
رزمندگان پیشین احزاب سوسیال دمکراتیک نیز به ما
می پیوندند. این کادرهای نوین بیش از پیش محتاج توجه
ویژه خصوصاً در احزاب کمونیستی غیرقانونی میباشند
زیرا این کادرها در فعالیت عملی شان با آموزش تئوریک
عقب مانده خود غالباً با مسائل سیاسی بسیار جدی
مواجه میگردند که مجبورند به تنهایی آنها را حل و
فصل نمایند.

اینکه مشی صحیح در قبال کادرها چه باید باشد
مسئله بسیار مهمی برای احزاب ما میباشد و به همان
صورت برای گروههای جوانان کمونیست و تمام سازمانهای
توده ای برای تمام جنبش انقلابی طبقه کارگر.

مشی صحیح در قبال کادرها چه چیزهایی را بایسد

در بر گیرد؟

آرشو استاد سازمان پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

اول - شناخت از افراد خود. بمثابة یک قاعده
رزیابی سیستماتیک از کادرها در احزابمان صورت
نمیگیرد تنها اخیراً " حزب کمونیست فرانسه لهستان و
نیز در مشرق حزب کمونیست چین به موفقیت‌هایی در این
زمینه دست یافته‌اند. حزب کمونیست آلمان قبل از دوران
مخفی شدنش نیز دست به ارزیابی از کادرهای خود زده
بود. از دیگر سو تصفیه احزاب از افراد بیگانه که از
نظر ایدئولوژیک و سیاسی ضرر مند بودند آغاز شد.

در این مورد کافست که به نمونه کلوره (clore)
و باریه (barbe) در فرانسه که وقتی به زیر
میکرسکپ بلشویکی کشیده شدند روشن گشت که جاسوهای
طبقه دشمن را که هویت خود را بطور فریبنده‌ای نهان
داشته بودند، آسان نمود.

دوم - ترقیع مناسب کادرها. ارتقاء سمت نیایستی
بر مبنی اتفاق قرار گیرد بلکه باید یکی از اعمال
عادی حزب باشد. زمانی که ارتقاء سمت صرفاً بر اساس
توانائی کارگران مختلف حزبی و محبوبیت آنان در میان
توده‌ها برای به پیش بردن اعمال شخصی باشد ناشایست
است. ما شاهد مثالهایی از ترفیع در حزبمان هستیم که
نتایج بسیار عالی ببار آورده است. بعنوان مثال ما
شاهد یک زن کمونیست اسپانیائی رفیق دولورس هستیم که
در ریاست‌کنگره شرکت دارد. دو سال پیش او هنوز کارگر
معمولی حزب بود لیکن در اولین برخوردش به دشمن
طبقاتی او مبلغ و مبارز عالی‌ای از کار درآمد.
سپس تا به ارگان رهبری حزب ارتقاء یافت و ثابت نمود
که عضو لایق آن ارگان میباشد. من قادرم به موارد
مشابه معدود دیگری در کشورهای دیگر اشاره کنم اما در

آرشیو استاد سازمان پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

اغلب موارد ترفیع سمت‌ها بطور غیر متشکل و اتفاقی و بنابراین همواره موفق نبوده است. بعضی اوقات افراد عبارت‌پرداز و وراج و موعظه‌سرایان که در واقع ضررمندند به منصبهای رهبری ارتقاء داده میشوند.

سوم - توانائی در استفاده از افراد با مطلوبترین

نتایج . ما باید بتوانیم خصایص سودمند هر فرد فعال عضو را یافته و استفاده نمائیم. افراد ایده‌آل وجود ندارند بایستی آنان را آنطور که هستند بدست گرفته نقاط ضعف و عقب‌ماندگی‌هایشان را رفع نمود. ما موارد واقعی در حزبمان می‌بینیم که کمونیستهای راستین و خوبی را اگر که مشاغل متناسبی به آنها واگذار میشد میتوانند بسیار مفید واقع شود به مورد استفاده غلطی کشیده شدند.

چهارم - توزیع مناسب کادرها . در درجه اول ، بایستی مقرر نمائیم که زنجیرهای اصلی جنبش بدست افراد موثری که با توده‌ها در تماسند که از اعماق توده‌ها بیرون آمده‌اند که ابتکار عمل بخرج داده وثابت قدم میباشند قرار گیرد. مناطق پر اهمیت تر بایست دارای تعداد لازمی از این رزمندگان باشد. در کشورهای سرمایه داری مسأله ساده‌ای نیست که کادرها را از یک جا به جای دیگر منتقل نمود چنین کارهایی بادشواریهای متعددی از قبیل عدم وجود امکانات مالی و محدودیتهای خانوادگی و غیره مواجه است دشواریهایی که میبایستی در نظر گرفت و برآنان فائق آمد. لیکن معمولاً ماتام این مسائل را از نظر دور میداریم.

پنجم - کمک سیستماتیک به کادرها . این دستیارها بایستی فرم رهنمودهای حساب شده، مواظبت رفیقانه ،

اصلاح کمبودها و اشتباهات و رهنمودهای شخصی و روزانه را بگیرند.

ششم - مواظبت متناسب برای حفظ کادرها . ما بایستی کارگران حزبی را زمانی که شرایط ایجاب می نماید بی درنگ به کنار کشیده و جای آنان را با دیگران عوض نماییم . ما بایستی خواستار آن باشیم که رهبری حزبی بویژه در کشورهایی که احزاب غیرقانونی هستند مسئولیت بیشتری برای حفاظت از کادرها اختیار نمایند ... زیانهای شدیدی را که به حزب کمونیست آلمان در دوران انتقال به شرایط مخفی وارد آمد، بیاد آورید تنها یک سیاست صحیح در قبال کادرها احزاب ما را به حداکثر استفاده از پرورش تمام نیروهای موجود قادر میسازد و از میان ذخیره وسیع جنبش توده‌ای تازه - نفس‌ترین نیروهای کمکی را از کارگران جدی و فعال تر تامین می نماید .

محکهای اصلی ما برای انتخاب کادرها چه باید باشند؟

اول - دلبستگی مطلق به آرمان طبقه کارگر و وفاداری به حزب آزمایش شده در مقابل دشمن ، در نبرد ، در زندان ، در دادگاه .

دوم - نزدیکترین تماس ممکنه با توده‌ها . رفقای مورد نظر بایستی تماما " مستغرق در منافع توده‌ها باشند ، نبض زندگی توده‌ها را حس کنند ، احساسات و نیازهای آنان را بشناسند . اعتبار رهبران سازمانهای حزبی ما قبل از هر چیز می‌باید بر اینکه توده‌ها آنان را رهبران خود بدانند ، استوار گشته و در تجارب خود به قابلیت رهبری و به عزم و از خود گذشتگی آنان در

آرشيو اسناد سازمان پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

مبارزه پی برده باشند.

سوم - مستقلانه توانائی دریافتن بردباری و تحمل
خویش را داشتن . و وا همه نداشتن از قبول مسئولیت
در تصمیم گیری. آن کسی که از مسئولیت گیری وا همه
دارد یک رهبر نیست. آن کسی که قادر به نشان دادن
ابتکار نبوده و میگوید " من فقط آن کاری را که بمن
گفته شده می کنم " یک بلشویک نیست. فقط آن کسی یک
رهبر بلشویک است که در لحظات شکست سر در گم نگشته
در لحظات موفقیت خود را نباخته و در پیشبرد
تصمیمات عزم راسخ و آهنین را نمایان میسازد .
بهترین رشد و پیشرفت کادرها زمانی بوقوع می پیوندد
که آنها در شرایطی واقع میشوند که میبایستی مستقلانه
مسائل شخصی مبارزاتی را حل نمایند و به این امر
آگاهند که مسئولیت کامل در قبال تصمیمات خویش
دارند.

چهارم - انضباط و آبدیده شدن بلشویکی
در
مبارزه برعلیه دشمن طبقاتی و به همان صورت در
مخالفت آشتی ناپذیر با تمام انحرافات از مشی بلشویکی.
ما بایستی تاکید هر چه فزون تری بر این
شرایط که انتخاب صحیح کادرها را تضمین مینماید،
بگذاریم. زیرا در عمل غالباً " به رفیقی رجحان
بیشتری داده میشود که بعنوان مثال قادر به
خوب نگاشتن و خوب سخنوری کردن است ولی مرد و یا زن
عمل نبوده و متناسب برای مبارزه به آن اندازه که
رفیق دیگری که شاید ممکن است بخوبی وی قادر به
نوشتن و سخنوری کردن نباشد لیکن دارای جسارت ابتکار
و تماس با توده ها و قابلیت رفتن در صحنه نبرد و
رهبری کردن دیگران بسوی نبرد را داشته باشد، نیست.

آرشو اسناد سازمان پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

آیا مثالهای زیادی از گروه گراها، فضل فروشان یا موعظه سرایان که کارگران توده‌ای وفادار رهبران واقعی طبقه کارگر را به بیرون رانده‌اند، وجود ندارند.

کادرهای رهبری ما بایستی دانش آن چیزی را که می‌باید انجام دهند - با بنیه بلشویکی سیرت انقلابی توانا و اراده آهنین برای به اتمام رساندن آن ادغام نمایند.

رفقا. همانطور که میدانید کادرها بهترین پرورش خود را در پروسه مبارزه در فائق آمدن بر مشکلات و در ایستادگی در آزمایشات و نیز از نمونه‌های اعمال سودمند و ضررمند بدست می‌آورند. ما دارای صدها شاهد اعمال عالی در زمانهای اعتصاب در اوقات تظاهرات در زندان و در دادگاهها هستیم. ما هزاران نمونه انقلابی‌گری عدم وجود استحکام و حتی وادادگی هستیم. ما اغلب نمونه‌های خوب و بد را فراموش نمیکنیم. ما استفاده از این نمونه‌ها را به خلق یاد نمیدهیم. ما به آنها نشان نمیدهیم که چه نمونه‌ای بایستد مورد استفاده قرار گیرد و چه نمونه‌ای طرد گردد. ما بایستی رفتار رفقا و کارگران مبارز را مورد بررسی قرار دهیم. موردهای خوب را باید جلو کشیده و بعنوان نمونه‌های قابل پیروی از آنان و هرآنچه ضایع غیر بلشویکی و بیروح است به دور ریخته شود. از زمان محاکمات لایبزیگ تاکنون ما شاهد تعداد بسیاری از رفقا هستیم که دفاعیاتشان در محکمه‌های بورژوازی و فاشیستی نمایانگر آنست که کادرهای زیادی بنا درک عالی از رفتار بلشویکی در محکمه‌ها پرورش می‌یابند.

آرشو اسناد ساز پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

اما چند تن حتی از شما نمایندگان کنگره از جریانات دادگاههای کارگران راه آهن رومانی از دادگاه فیت شولز که بالاخره بوسیله فاشیستها در آلمان سر بریده شد از دادگاه رفیق دلیر ژاپنی ما ایتی کاوا از دادگاه سربازان انقلابی بلغار و از چندین دادگاه دیگر که نمونه‌های قابل تحسین از خود گذشتگی‌های پرولتاریائی از خود بجای گذاشته‌اند با خبرید؟ چنین نمونه‌های ارزشمند از خودگذشتگی پرولتری بایست تبلیغ گردد. بایست با تبلورات بزدلی و هر نوع بی‌کفایتی و سستی در صفوف طبقه کارگر مقابله گردد. این نمونه‌ها بایستی به درجه رشد خود در تعلیم کادرهای جنبش کارگری مورد استفاده قرار گیرند.

رفقا: اغلب رهبران حزبی ما گله میکنند که آدم وجود ندارد که آنان کمبود افراد برای کار تبلیغی و ترویجی برای روزنامه برای اتحادیه‌های صنفی برای کار در میان جوانان در میان زنان دارند کافی نیست. کافی نیست چنین است فریادی که آنان برمی‌آورند. بسادگی میگویند آدم نداریم به این مسئله ما میتوانیم با این عبارات کهن ولی هنوز بطور ابدی نوین لنین جواب گوئیم.

"افراد وجود ندارند - در عین حال تعداد بسیار زیادی افراد وجود دارند. افراد بسیارند از آنرو که طبقه کارگر و اقشار تحتانی جامعه را که اشتیاق به اعتراض دارند که آماده‌اند تمام کمکی را که میتوانند بر علیه حکومت مطلقه‌ای که تحمل ناپذیریش بوسیله همگان مسلم نگشته لیکن بهر حال بیشتر و بیشتر بوسیله توده مردم حس میگردد به جنبه مبارزه عرضه میدارند.

از سید الشهدا سازمان پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

لیکن در عین حال ما در کمبود افراد بسر می‌بریم زیرا که افراد رهبری کننده نداریم ، فاقد رهبران سیاسی هستیم . دارای سازمان دهندگان با استعداد که قادر به سازماندهی به مقیاس وسیع باشند و در عین حال با فعالیت همگون و یکنواخت تمام نیروهای حاضر حتی غیر قابل ملاحظه‌ترین آنها را بکار بگمارند ، نیستیم .^۱ این عبارات لنین بایستی کاملاً " بوسیله احزابمان درک گردیده و بعنوان راهنمای فعالیت روزمره مستفاد گردد . افراد زیادی وجود دارند فقط احتیاج بسعه کشف آنها در سازمانهایمان در دوران اعتمادیات و تظاهرات در سازمانهای توده‌ای مختلف کارگران در بدنه‌های جبهه واحد میباشد . بایستی به آنان کمک رسد تا در طول فعالیت و مبارزه خویش رشد نمایند . ما بایستی در مشغله‌هایی قرارشان دهیم که واقعا " به درد آرمان کارگران بخورند .

رفقا . ما کمونیستها مردمان عمل هستیم . مسئله ما مبارزه عملی بر علیه یورش سرمایه بر علیه فاشیسم و خطر جنگ امپریالیستی و مبارزه برای سرنگونی سرمایه داری است و دقیقا " چنین وظیفه عملی است که کادرهای کمونیست را وادار میکنند که به تئوری انقلابی مجهز گردند . زیرا همانطوری که استالین بزرگترین آموزگار عمل انقلابی به ما می‌آموزد ، تئوری به آنان که در فعالیت عملی درگیرند قدرت جهت‌یابی روشنفکری دید و اعتقاد به پیروزی آرمانمان را میدهد .

لیکن تئوری واقعی انقلابی نسبت به تمام تئوریهای عصبیت نسبت به تمام بازیگری میان تهی با تشریفات

آرشيو اسناد ساز ۶۴ پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

خشک خصومتی آشتی ناپذیر دارد. لنین میگفت :
" تئوری ما دگم نبوده بلکه راهنمای عمل است.
چنین تئوری است که کادرهای ما نیازمند آنند و
سخت بدان محتاجند. همانطوری که به نان روزانه ،
آب و هوا محتاجند .

کسی که واقعا " خواهان طرد عدم تحرک الگوهای
شسته و رفته به شیوه مکتبی مضر از فعالیت ما میباشد
بایستی این اشکالات را با عزمی آهنین هم از طریق
مبارزه عملی و فعال بهمراه و در پیشاپیش توده ها وهم
با جدیت خستگی ناپذیر استادی در آموزشهای توانا
پرپرکت و موثر مارکس ، انگلس ، لنین و استالین از
مقابل بردارد .

دراین مورد من احتیاج ویژه ای در امر متوجه ساختن
شما به فعالیت مدارس حزبی را می بینم . این فضل فرشان
و موعظه سرایان و ماهرین در نقل قول نیستند که
مدارس باید پرورش دهد . خیز . مبارزین عملی صف مقدم
آرمان طبقه کارگرانست که میبایستی فارغ التحصیل شوند
افرادی که مبارزین صف مقدم اند نه بدین خاطر که
آمادگی و بیباکی خود را در از خود گذشتگی نمایان
میسازند بلکه نیز بدین خاطر که از یک کارگر عضو
معمولی دید وسیع تری داشته و از آنان راهی را که
آزادی رنجبران می انجامد ، بهتر میدانند . تمام
بخشهای انترناسیونال کمونیستی بایستی بیدرنگ مسئله
سازمان یابی مدارس حزبی را با جدیت تمام برداشته
تا بتوانند آنانرا به کوره هائی میدل ساخته که
کادرهای مبارزی از درون آن ساخته شوند .

به نظر می‌آید که وظیفه اساسی مدارس حزبی —
تعلیم اعضاء حزبی و سازمانهای جوانان کمونیست برای
تلفیق روش مارکسیستی — لنینیستی به مسائل شخصی در
کشورهای مشخص به شرایط مشخص و نه مبارزه با هر دشمن
" عام " بلکه دشمنی مشخص و معلوم میباشد از اینرو
ضروری است که نباید صرفاً " کلمه لنینیسم را بلکه
باید روح زنده و انقلابی آنرا فرا گرفت .

روش اول . تعلیم تئوری های مطلق به افراد
سعی در دادن بیشترین خوراک ممکنه از تعالیم خشک
رهبری آنان در چگونگی نوشتن تزاها و قطعنامه ها
بشیوه ادبی و فقط بطور ضمنی برخورد به مسائل یک
کشور مشخص به یک جنبش کارگری مشخص تاریخ و آداب و
رسومش و تجارب حزب کمونیست مورد بحث فقط بطور
ضمنی .

روش دوم . تعالیم تئوریک بطوری که استادی در
اصول اساسی مارکسیسم — لنینیسم بر اساس مطالعه عملی
فرد از مسائل کلیدی مبارزه پرولتاریای کشور خود
واقع شده باشد . و در برگشت به فعالیت عملی خود
فرد مورد نظر قادر به دستیاری مستقلانه به موقعیت
خود گشته و سازمانده عمالی مستقل و رهبری قادر بسه
راهنمایی توده ها در نبرد بر علیه دشمن طبقاتی خود
شود .

تمام فارغ التحصیلان حزبی ما متناسب
از آب در نمی آیند . مقادیر زیادی عبارات تجربیات
معلومات کتابی یافت میشود لیکن ما محتاج بسه
سازماندهان حقیقی و واقعا " بلشویک و رهبران توده ها
میباشیم . و امروزه سخت بدان شیوه عملی کارگرم .

مهم نیست اگر چنین فارغ التحصیلانی تزه‌ای خوب
نمی‌توانند بنویسند (هر چند که بدان نیز بسیار
نیاز داریم) ولی آنان بایستی بدانند که چگونه
بی پروا^۹ از سختی‌ها قادر به فائق آمدن بر آنان^۹
سازماندهی و رهبری کنند .

تئوری انقلابی تصمیم و جمع بندی تجارب جنبش
انقلابی است که کمونیستها باید نه تنها تجارب گذشته
بلکه تجارب مبارزه امروزی بخشهای دیگر جنبش
بین المللی کارگری را با دقت بکار بندند . هرچند که
بکار بستن صحیح تجارب به هیچ وجه به معنای
انتقال مکانیکی فرمها و روشهای مبارزه حاضر آماده
از یکسری شرایط دیگر از یک کشور به کشور دیگری
همانطور که اغلب در احزابمان اتفاق می افتد ،
نیست .

تقلید آشکار رونویسی ساده روشها و فرمهای
فعالیت حتی از حزب کمونیست اتحاد شوروی در کشورهای
که سرمایه داری هنوز متفوق است ، حتی با بهترین نیت
ممکن است که بطور اغلب عملاً " اتفاق افتاده به ضرر
انجامد تا به سودمندی . دقیقاً " از تجارب بلشویکهای
روسی است که میبایست بیاموزیم که تمام عبارت پردازها
استفاده از فرمولهای پیش پا افتاده فضل فروشی و نظر
فروشی را رسوا کرده و به تمسخر عمومی بگیریم .

رفقا ، لازم میاید که بیاموزیم در هر قدم در
دوران مبارزه در آزادی و در زندان همواره بیاموزیم
آموختن و رزمیدن ، رزمیدن و آموختن . ما بایستی قادر
باشیم که تعالیم شگرف مارکس ، انگلس ، لنین و استالین
را با استحکام استالینی در فعالیت و مبارزه ، بسا

آرشو اسناد سازمان پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

قاطعیت استالینی در مسائل اصولی بر علیه دشمن طبقاتی
و منحرفین از مشی بلشویکی با بی یاکی استالینی
در برابر مشکلات و با واقع بینی انقلابی استالینی
بیاموزیم.