

# درباره بعضی از مسائل مربوط به شیوه رهبری

۱- ما کمونیست‌ها در هر کاری که انجام می‌دهیم، باید از این دو شیوه استفاده کنیم: یکی پیوند دادن عام با خاص و دیگری پیوند دادن رهبری با توده‌هاست.

۲- در اقدام به هر کاری بدون یک دعوت عام و همگانی نمی‌توان توده‌های وسیع مردم را برای عمل بسیج کرد. ولی اگر افرادی که در مقام‌های رهبری نشسته‌اند، کار خود را فقط به دعوت‌های همگانی محدودکنند - یعنی اگر خود را شخصا در بعضی از سازمان‌ها به طور مشخص و عمیق با کاری که بدان دعوت کرده‌اند، مشغول نسازند، در یک نقطه معین شکاف 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. فی‌المثل در جریان جنبش اصلاح سبک کار در سال ۱۹۴۳، در جائی که دعوت همگانی با رهنمودهای مشخص و ویژه همراه بود، موفقیت حاصل شد، و در جائی که از دین شیوه عدول شده بود، موفقیتی به دست نیامد. در جنبش اصلاح سبک کار در سال ۱۹۴۳ هر بوروی کمیته مرکزی یا هر شعبه‌ای از آن و هر کمیته حزبی منطقه‌ای یا ولایتی (،) باید به منظور تجربه اندوزی علاوه بر دعوت‌های همگانی (برنامه سالیانه برای اصلاح سبک کار)، دو یا سه واحد (ولی نه زیاده‌تر) از ارگان خود و از ارگان‌های دیگر، آموزشگاه‌ها و یا واحدهای ارتش را که در نزدیکی محل خود واقع‌اند، انتخاب کند، این واحدها را مورد مطالعه دقیق قرار دهد، از جریان رشد جنبش اصلاح سبک کار در آن واحدها و هم چنین از تاریخچه سیاسی، خصوصیات ایدئولوژیک، فرط 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 می‌شود، رهبران این ارگان‌ها، آموزشگاه‌ها و واحدهای ارتشی نیز باید نسبت به واحدهای تابع خود طبق اصول فوق‌الذکر عمل کنند. این شیوه‌ای است که رهبران بدان وسیله امر رهبری و آموزش را با هم پیوند می‌دهند. هیچ یک از کارهای رهبری بدون این که از تک تک افراد و از وقایع ویژه‌ای که در واحدهای تابع خود روی می‌دهد، تجربه

مشخص بگیرد، صلاحیت هدایت عمومی کلیه واحدهای خود را نخواهد داشت. این شیوه باید به طور وسیع عمومیت بیابد تا این که کادرهای رهبری مدارج مختلف طرز استفاده از آن را بیاموزند.

۳- تجربیات جنبش اصلاح سبک کار در سال ۱۹۴۲ هم چنین ثابت می‌کند که به خاطر کامیابی جنبش باید در هر واحد، یک گروه رهبری مرکب از تعداد قلیلی از فعالین به گرد رهبری عمده به مثابه هسته آن گروه تشکیل شود و با توده‌هائی که در جنبش شرکت دارند، پیوند نزدیک بیابد. هر قدر هم که گروه رهبری فعال باشد، در صورتی که فعالیت‌اش با فعالیت توده‌ها درهم نیامیزد، بجز تلاش بی‌ثمر عده‌ای معدود چیز دیگری نخواهد بود. از سوی دیگر اگر توده‌های وسیع به تنهائی بدون داشتن گروه رهبری نیرومندی که بتواند فعالیت‌شان را به طور مناسب سازمان دهد، دست به فعالیت زنند، چنین فعالیتی نه میتواند مدتی طولانی دوام کند و نه می‌تواند در یک سمت صحیح پیش رود و یا به یک سطح عالی ارتقا یابد. توده‌ها به طور کلی درهمه جا از سه قسمت تشکیل می‌شوند بخش نسبتاً فعال، بخش میانه رو و بخش نسبتاً عقب مانده. بدین جهت رهبران باید با مهارت عناصر قلیل فعال را بگرد رهبری متحد گردانند و با تکیه به آنها سطح آگاهی سیاسی عناصر میان‌رو را بالا برند و عناصر عقب مانده را به سوی خود جلب نمایند. گروه رهبری‌ایکه واقعاً متحد گشته و با توده‌ها پیوند یافته است، فقط به طور تدریجی در پروسه مبارزه توده‌ای، نه جدا از آن، می‌تواند تشکیل یابد. در پروسه یک مبارزه بزرگ، ترکیب گروه رهبری در بسیاری از موارد نباید و هم نمی‌تواند در سراسر مرحله اول، مرحله وسط و مرحله آخر کاملاً بلا تغییر بماند فعالینی که در جریان مبارزه رشد می‌کنند، باید دائماً برای تعویض آن اعضای اولیه گروه رهبری که در مقایسه با آنها شایستگی کم‌تری دارند و یا انحطاط یافته‌اند، بالا برده شوند. یکی از علل اساسی این که چرا کار بسیاری از محل‌ها و ارگان‌ها نمی‌تواند به پیش رود، فقدان یک گروه رهبری است که متحد گشته و با توده‌ها 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 وضعیت موجود تشکیل شده باشد (نه این که به طور مصنوعی سرهم بندی شده باشد) و فعال‌ترین، درست‌کارترین و با هوش‌ترین آموزگاران، کارمندان و دانشجویان را در بر گیرد، والا این آموزش‌گاه مطمئناً به خوبی اداره نخواهد شد. ما باید در هر ارگان، و آموزش‌گاه، واحد ارتشی، کارخانه یا دهکده - چه بزرگ و چه کوچک - نهمین شرط از ۱۲ شرطی را که استالین برای بلشویکی کردن حزب قایل شده است، یعنی در باره استقرار یک

هسته رهبری( )، به مرحله اجرا درآوریم . معیار سنجش یک چنین گروه رهبری باید چهار معیاری باشد که دیمترف در بحث خود راجع به سیاست کادرها برشمرده است - فداکاری کامل، تماس نزدیک با توده‌ها، توانائی در انجام کارها به طور مستقل و رعایت انضباط ( ) . درتمام موارد چه در اجرای وظایف مرکزی - جنگ، کار تولیدی، آموزش (و منجمله اصلاح سبک کار) - و چه در نظارت بر کار، دربررسی تاریخچه کادرها و یا در فعالیت‌های دیگر، باید علاوه بر پیوند دادن دعوت همگانی با رهنمودهای مشخص، شیوه در آمیختن گروه رهبری با توده‌ها را نیز به کار برد .

۴- در تمام کارهای عملی حزب ما، رهبری راستین باید طبق اصل "از توده‌ها، به توده‌ها" عمل کند. بدین معنی که نظرات توده‌ها را (نظرات پراکنده و غیر منظم) باید جمع کرد و آنها را به شکل فشرده درآورد (آنها را از طریق بررسی به صورت فشرده و منظم در آورد)، سپس به میان توده‌ها رفت و این نظرات را تبلیغ و تشریح کرد تا توده‌ها 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 توده‌ها را به صورت فشرده‌ای درآورد و دوباره به میان توده‌ها رفت تا آن که این نظرات بتوانند پیگیرانه تحقق یابند. و بدین سان مکرر در مکرر این پروسه در یک حرکت مارپیچی تا بی نهایت ادامه می‌یابد و هر بار این نظرات صحیح تر، زنده تر و غنی تر می‌گردند. چنین است تئوری مارکسیستی شناخت .

۵- اندیشه برقراری رابطه درست بین گروه رهبری و توده‌های وسیع دریک سازمان و یا در یک مبارزه، این اندیشه که نظرات صحیح رهبری فقط می‌تواند طبق اصل "از توده‌ها، به توده‌ها" 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 اندیشه‌ها باید برای اصلاح نظرات نادرست کادرها در مورد این مسایل در جریان جنبش کنونی اصلاح سبک کار در همه جا تبلیغ شود. بسیاری از رفقا برای گردهم‌آئی فعالین به خاطر یک هسته رهبری اهمیتی قایل نیستند و یا در این کار ورزیدگی ندارند، آنها اهمیت پیوند نزدیک این هسته رهبری را با توده‌های وسیع درک نمی‌کنند و یا در این کار مهارتی ندارند، از این روست که رهبری دچار بوروکراسی می‌شود و از توده‌ها جدا می‌گردد. بسیاری از رفقا اهمیت جمع‌بندی تجارب مبارزه توده‌ای را نمی‌فهمند و یا در این کار ورزیدگی ندارند، ولی به عکس فکر می‌کنند که خود خیلی زرنگانند و علاقه زیادی به اظهار نظرات سوژکتیویستی خویش

نشان می‌دهند و بدین ترتیب نظراتشان پوچ و تو خالی می‌شود و از واقعیت به دور می‌افتند. بسیاری از رفقا در اجرای وظایف فقط به دعوت همگانی اکتفا می‌کنند و اهمیت این را نمی‌فهمند 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 می‌ماند و امر رهبری آن‌ها دچار بوروکراتیسم می‌گردد. در جنبش کنونی اصلاح سبک کار باید این نقایص بر طرف گردند و در آموزش خود، در نظارت بر کارها و در بررسی تاریخچه کادرها شیوه‌های درآمیختن رهبری با توده‌ها و پیوند عام با خاص فرا گرفته گردد و در تمام کارهای آتی به کار برده شود.

۶- نظرات توده‌ها را جمع کردن و به شکلی فشرده در آوردن، سپس به میان توده رفتن و با این نظرات به طور پیگر تحقق بخشیدن و از 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 می‌شود، 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 رهنمایی عمومی توده‌ها رهنمودهای جدیدی بیرون کشید. رفقا باید در جنبش کنونی اصلاح سبک کار و هم چنین در هر کار دیگری چنین عمل کنند. دراستفاده از چنین اسلویی هر چه ورزیدگی و مهارت بیشتر باشد، کار رهبری بهتر می‌شود.

۷- وقتی که وظیفه‌ای به یک واحد تابع (چه درمورد جنگ انقلابی، کار تولیدی یا تربیتی، و چه در مورد جنبش اصلاح سبک کار، نظارت بر کار، و یا بررسی تاریخچه کادرها، و چه در مورد کار تبلیغاتی، کار سازمانی، کار ضد جاسوسی و یا کارهای دیگر) ارجاع می‌شود، ارگان فوقانی رهبری و شعبات آن باید در تمام موارد از طریق رهبر ارگان مربوطه پائینی عمل کنند تا آن که این رهبر بتواند عهده‌دار مسئولیت باشد، از این طریق است که تقسیم کار و رهبری واحد (تمرکز) به دست می‌آید. 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، رئیس مدرسه وغیره) را بدون اطلاع

بگذارد و وی را عملاً بدون مسئولیت نماید. مسئول کل و مسئول جزء باید مطلع و در واقع مسئول باشند. چنین شیوه متمرکز، یعنی پیوند تقسیم کار با رهبری واحد، امکان می‌دهد که وظایف مشخص به وسیله مسئول کل که تعداد زیادی از کادرها و حتی گاهی تمام کارمندان را بسیج می‌کند، انجام یابند و از این طریق کمبود کادرها در شعبات جداگانه بر طرف گردد و تعداد قابل توجهی از افراد که سرگرم آن کارند، به صورت کادرهای فعال درآیند. این نیز طریقی است برای درآمیختن رهبری با توده‌ها. به عنوان نمونه، بررسی تاریخچه کادرها را در نظر بگیرید. چنان چه این کار به طور انفرادی، در شعبه تشکیلاتی مربوطه بوسیله 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 تشکلاتی بالاتر این کار را به طور صحیح راهنمایی کنند و از اصل پیوند رهبری با توده‌ها نیز استفاده نمایند، آن وقت بدون شک و تردید وظیفه بررسی تاریخچه کادرها به نحو رضایت بخشی انجام خواهد گرفت.

۸- 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 وظائف درجه دوم و سوم تکمیل می‌شود. از این رو مسئول کل یک محل باید با توجه به تاریخچه و وضع مبارزه محل خود، وظایف مختلف را به طور مناسب تنظیم کند، او نباید هر دستوری را که از سازمان بالاتر می‌آید، بدون این که برنامه مشخصی داشته باشد، بمرحله اجرا گذارد و بدین ترتیب یک سری "وظایف مرکزی" بیا فریند و موجب اغتشاش و بی‌نظمی اوضاع گردد. یک ارگان بالاتر نباید در یک زمان وظایف متعددی را بدون این که درجه اهمیت نسبی و فوریت آن را مشخص کند و یا بدون این که تعیین کند کدام یک 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 بدین سان نتیجه مطلوب هم به دست نخواهد آمد. این نوعی از رهبری است که طبق شرایط تاریخی و وضع موجود هر محل وهم چنین 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 بکار بردن اصل پیوند رهبری با توده‌ها و پیوند عام با خاص، درحل آن دقت کافی

مبذول گردد.

۹- در این جا جزئیات مسایل مربوط به شیوه‌های رهبری مورد بحث نیست، امید است که رفقا در محل‌های مختلف بر اساس اصول فوق‌الذکر شخصاً به جزئیات بیان‌دیشند و نیروی خلاق خود را تکامل بخشد. مبارزه هر اندازه که سخت‌تر می‌شود، برای کمونیست‌ها احتیاج به درآمیختن امر رهبری با خواست‌های توده‌های وسیع مردم و هم چنین پیوند نزدیک دعوت‌های همگانی با رهنمودهای مشخص برای محو کامل شیوه‌های رهبری ذهنی و بوروکراتیک نیز افزون‌تر می‌شود. تمام رفقای رهبری حزب ما باید همواره با اتکاء به شیوه‌های رهبری علمی و مارکسیستی در مقابل شیوه‌های رهبری ذهنی و بوروکراتیک به پاخیزند و به کمک شیوه اولی شیوه دوم رهبری را از میان بردارند. سوژ کتیویست‌ها و بوروکرات‌ها که اصل پیوند رهبری با توده‌ها و عام با خاص را نمی‌فهمند، سخت مانع پیشرفت کار حزبی می‌گردند. برای مبارزه با شیوه‌های رهبری ذهنی و بوروکراتیک باید شیوه‌های رهبری علمی و مارکسیستی را به طور وسیع و عمیق بسط و توسعه داد.

---

#### یادداشت‌ها

- ۱- کمیته حزبی ولایتی ارگان رهبری حزب است که درجه‌اش از کمیته حزبی استان یا منطقه‌ای پائین‌تر و از کمیته حزبی شهرستانی بالاتر است. - مترجم
- ۲- رجوع شود به استالین: «درباره دورنمای حزب کمونیست آلمان و مسئله بلشویکی کردن».
- ۳- رجوع شود به پایان سخن گورکی دیمترف در هفتمین کنگره کمیته‌ترن تحت عنوان «برای وحدت طبقه کارگر علیه فاشیسم»، قسمت ۷ «درباره کادرها».

ویرایش کمپیوتری از  
غلامرضا پرتوی - هامبورگ