

tháng có điều chỉnh lại định mức. Làm như vậy có sợ anh em không báo sáng kiến không? Điều đó đối với nhà máy chúng tôi hầu như không có, bởi vì chúng tôi có một đội ngũ cán bộ nhân viên làm công tác định mức lâu năm, có trình độ nghiệp vụ theo dõi, cho nên dù không báo cáo sáng kiến thì sau 6 tháng vẫn điều chỉnh lại định mức.

MỘT VÀI KINH NGHIỆM NÊN RÚT RA TRONG CÔNG TÁC THƯỜNG TRỰC SÁNG KIẾN Ở XÍ NGHIỆP

- Nên chọn kĩ sư hoặc trung cấp kĩ thuật làm việc tương đối lâu năm của xí nghiệp làm cán bộ chuyên trách. Yêu cầu đối với đồng chí làm cán bộ chuyên trách:

- Có nhiệt tình, nhanh nhẹn, có quan hệ quần chúng tốt, có trình độ kĩ thuật tổng hợp, trình độ chính trị nhất định, để có thể làm được công tác xét duyệt, vận động, động viên phong trào được tốt.

- Cần làm việc trực thuộc giám đốc phụ trách sáng kiến của xí nghiệp và có liên hệ chặt chẽ với các phòng kĩ thuật.

- Phải được tiếp xúc nắm tình hình sản xuất của xí nghiệp, các biện pháp kĩ thuật, các công việc trọng tâm mà toàn xí nghiệp đang dốc vào để hoàn thành.

- Phải có đủ thời gian nếu xí nghiệp có từ 400 đến 500 công nhân viên trở lên nên có một chuyên trách về sáng kiến không kiêm nhiệm việc khác.

- Phải có thời gian hằng tuần xuống các phân xưởng, đến các phòng để theo dõi tình hình sáng kiến, quan sát các vấn đề liên quan đang diễn ra cũng như nghe ý kiến đóng góp.

- Phải luôn chú ý củng cố tổ chức và hoạt động của các tiểu ban sáng kiến các đơn vị phòng, phân xưởng mình phụ trách để kịp thời góp ý bổ sung thay thế.

- Phải có đầy đủ sổ sách, biểu mẫu cho công tác sáng kiến của đơn vị mình.

- Chú trọng phần tuyên truyền bằng mọi hình thức bằng đèn, triển lãm, văn bản từng quý, 6 tháng và hằng năm.

- Cộng tác chặt chẽ với công đoàn và thanh niên và ban thi đua xí nghiệp và ngành dọc cấp trên.

- Không thiên vị, và chỉ công vô tư.

KINH NGHIỆM CÔNG TÁC SÁNG KIẾN CỦA NHÀ MÁY ẮC-QUI HẢI-PHÒNG

Ắc qui là nguồn điện không thể thiếu được trong ô tô, máy kéo, các ngành công nghiệp và giao thông vận tải, nó đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế quốc dân. Vì vậy, sau khi miền Bắc được hoàn toàn giải phóng ngành ắc qui Việt-nam xuất hiện rất sớm. Từ đó đến nay hơn 13 năm hoạt động, trải qua hai cuộc chiến tranh phá hoại, nhà máy vẫn giữ vững sản xuất, bảo đảm một phần cho sức chiến đấu của chiến trường và cho sự hoạt động của nền kinh tế.

Trước yêu cầu phát triển của các ngành công nghiệp, nông nghiệp và giao thông vận tải, nhu cầu ắc qui đòi hỏi rất lớn, cho nên sản lượng của nhà máy ắc qui đã tăng lên

gấp hai lần so với thiết kế ban đầu nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu. Đến nay ắc qui không những thiếu về số lượng mà còn nghèo nàn về chủng loại.

Nhà máy ắc qui chúng tôi do Trung-quốc viện trợ với năng suất 17 000kw h/năm. Hơn 90% công việc làm thủ công, thiết bị chuyên dùng không có hoặc ở mức độ cơ khí hóa thấp, điều kiện làm việc rất khắc nghiệt: nóng bức, độc hại, nặng nhọc... Mặt khác, máy móc không tăng, chế độ trung tu, đại tu không đúng kì nhưng phải làm việc hết công suất, đến nay các thiết bị đều được khấu hao xong.

Nguyên liệu chính dùng trong sản xuất ắc qui phải nhập ở nước ngoài, trong đó chỉ tính

khuyết là một kim loại quý, hằng năm phải nhập một khối lượng rất lớn. Qua hai cuộc chiến tranh phá hoại, máy móc và nguyên liệu càng bị xáo động mạnh, điều kiện làm việc càng khó khăn hơn, i thức chấp hành kỉ luật lao động của công nhân giảm sút, công nghệ bị vi phạm, bị bóp méo cho nên chất lượng sụt hẳn đó là nguy cơ đe dọa sự sinh tồn của nhà máy.

CHỦ TRƯỞNG CỦA ĐẢNG ỦY, GIÁM ĐỐC, CÔNG ĐOÀN

Sau khi chiến tranh phá hoại lần thứ nhất kết thúc (1968), sản lượng nhà máy dần dần khôi phục, hằng năm đều hoàn thành kế hoạch Nhà nước, được sản xuất trong hòa bình, mọi mặt có chiều hướng đi lên, riêng về chất lượng ácqui thì tiến bộ rất chậm, mặc dù chúng tôi đã hết sức chú ý tìm cách giải quyết.

Tình trạng này kéo dài từ năm 1968 đến năm 1971, đầu năm 1972 nghị quyết đại hội Đảng bộ nhà máy đề ra: « năm 1972 là năm chất lượng và động viên toàn lực, tập trung trí tuệ giải quyết nhanh vấn đề chất lượng, coi đó là điều kiện sống còn của nhà máy ». Quả nhiên năm 1972, chất lượng ácqui đã tăng từ 170 chu kì lên đến 220 rồi 230 chu kì (đúng như tiêu chuẩn Nhà nước đã qui định). Nghị quyết đại hội Đảng bộ nhà máy về khoa học kĩ thuật đề ra « năm 1973 là năm phát động về khoa học kĩ thuật » nhằm giải quyết những vấn đề lớn nhỏ tồn tại trong ngành ácqui. Nghị quyết này mở màn cho cuộc vận động khoa học kĩ thuật có tính chất lịch sử của nhà máy: qua cuộc vận động này đã giải quyết một số vấn đề đáp ứng kịp thời cho sản xuất, phục vụ đặc lực tiền tuyến và các ngành kinh tế, đồng thời đã có dịp soát lại một cách có hệ thống nền sản xuất ác qui của ta trong quá trình hoạt động về khoa học kĩ thuật và sắp xếp lại các lực lượng đã có.

HÌNH THỨC VẬN ĐỘNG

Điemi qua lực lượng khoa học kĩ thuật trong nhà máy, chúng tôi thấy ở đây có ba thành phần:

— Cán bộ kĩ thuật được đào tạo ở các trường trung cấp và đại học trong nước chiếm 20%.

— Thực tập sinh ở nước ngoài về chiếm 15%

— Công nhân lành nghề trên 10 năm chiếm 12%.

Mỗi thành phần đều có chỗ mạnh chỗ yếu riêng: số anh em trung cấp và kĩ sư có nhiều nhiệt tình, có kiến thức khoa học hiện đại

nhưng kinh nghiệm chưa nhiều, số anh em đi nước ngoài về có nhiều cái mới áp dụng được ngay, nhưng còn nhỏ giọt chưa cho ra hết, còn giữ làm của riêng, làm điều kiện mặc cả với nhà máy. Số công nhân lâu năm có nhiều kinh nghiệm quý nhưng còn bảo thủ và dẫu kinh nghiệm.

Vấn đề ở đây là làm thế nào tập hợp các thành phần ấy lại và khai thác năng lực tiềm tàng trong quần chúng kĩ thuật.

Đảng ủy giao nhiệm vụ cho chi bộ và công đoàn khối kĩ thuật làm nòng cốt trong cuộc vận động. Chúng tôi thấy rằng ta có một lực lượng như vậy cũng tạm đủ. Những đề tài áp dụng được ngay thì dựa vào số anh em thực tập sinh nước ngoài về, còn nghiên cứu lâu dài thì dựa vào số trung cấp, kĩ sư trẻ được đào tạo ở các trường chính qui.

Nhưng muốn khai thác lực lượng tiềm tàng đó phải có một hình thức gì cho thích hợp. Suy tính mãi chỉ có câu lạc bộ thì mới tập hợp được anh em, nhưng câu lạc bộ ở đây từ lâu chỉ là cái tên thôi còn hình thức không có. Đồng chí thường trực câu lạc bộ chỉ thỉnh thoảng lên thành nghe nói chuyện khoa học rồi về báo cáo lại. Hội viên không có người nào, nội dung sinh hoạt là những đề tài vũ trụ như Lunakhô 1, Sao kim 5, Sao kim 2, v.v.. Bởi vậy sinh hoạt câu lạc bộ luôn luôn mắc tình trạng không đủ đề tài để nói và nói thì không đủ người nghe, cho nên mỗi năm câu lạc bộ sinh hoạt nhiều nhất là hai lần.

Lần đầu tiên một cuộc họp câu lạc bộ khoa học kĩ thuật được tổ chức ban ngày vào giờ chính quyền do công đoàn chủ trì. Thành phần dự có lãnh đạo nhà máy như: bí thư Đảng ủy, giám đốc, thư kí công đoàn, bí thư thanh niên, tất cả các kĩ sư, trung cấp và tất cả các công nhân từ bậc 4 trở lên, vấn đề đặt ra ở đây cho câu lạc bộ thảo luận là: *vì sao cán bộ công nhân không phát huy được sáng kiến? Vì sao khả năng chúng ta bị hạn chế.*

Ngay từ đầu, không khí thân mật, anh em cảm thấy một sự quan tâm của Đảng đối với khoa học kĩ thuật, do đó với tinh thần tin tưởng và cởi mở, anh em đã nói hết ý nghĩ của mình lâu nay, ví dụ có người nói:

— Tôi có sáng kiến nhưng tôi chưa có đủ điều kiện để thực hiện, thì tôi không đại gì nói ra đề cho người khác có điều kiện hơn, họ sẽ làm mất, tôi không được gì cả.

— Chế độ khen thưởng không hợp lí, sáng kiến có giá trị kĩ thuật cao, tốn nhiều sức lao động thì thưởng ít; sáng kiến đơn giản lại được thưởng nhiều.

Xét duyệt sáng kiến không kịp thời thưởng

hay không được thưởng chẳng trả lời cho người ta biết, cứ ngâm cứu mãi. Thái độ xét duyệt khen thưởng của hội đồng sáng kiến như là xét cửu tử cò kẻ bớt một thêm hai, muốn cho nhiều cho ít tùy ý.

Tóm lại những i kiến phát biểu của anh em đều có khía cạnh thực tế, nêu lên được một số thiếu sót trong việc động viên, đồng thời cũng nói lên được sự thật thà cởi mở của anh em và sự hoài nghi của họ từ trước đến nay.

Cụ thể như những anh em trực tiếp sản xuất, động chạm hằng ngày với máy móc, nhìn thấy những chỗ bất hợp lý, những sai sót trong kĩ thuật, gây trở ngại thao tác, giảm năng suất, lãng phí nguyên liệu vật liệu... nên muốn sửa đổi và tin có thể sửa đổi được, nhưng bản thân họ không đủ sức, không đủ phương tiện để làm. Họ nói i nghĩ đó cho vài người nghe, có người tán thành, người không tán thành... thời gian qua đi, bỗng nhiên một lúc nào đó lại có người thực hiện sáng kiến này đúng như điều anh ta đã nghĩ, và tất nhiên người thực hiện sáng kiến được thưởng, còn anh ta thì không có gì. Hiện tượng này có nhiều, nhất là công nhân lâu năm càng có kinh nghiệm ấy tuyệt nhiên họ không nói một i gì khi họ chưa đủ điều kiện để thực hiện.

Một ví dụ nữa về sự bất hợp lý trong khi thưởng sáng kiến như có khi tiền thưởng không bằng 1/10 tiền công đã làm dụng cụ để phục vụ cho sáng kiến, chưa nói gì đến tri tuệ đã đầu tư vào quá trình đó. Chẳng hạn, có cỗ góp điện của nhà máy phát điện diesel rất to bị mòn cần lắng lại, nhưng lúc bấy giờ không có máy tiện nào đủ sức để gá máy phát này lên, bởi vì máy phát còn to hơn máy tiện, nhiều anh em nghĩ rằng máy phát có thể tự quay được nên chỉ chế tạo một bộ gá dao lắp vào đầu máy phát rồi cho máy phát chạy là lắng được cỗ góp. Sáng kiến này lúc đầu xét chỉ được thưởng có 15 đồng, về sau xét lại được thưởng 30 đồng vì nó không tính được hiệu quả kinh tế, tiền thưởng này không bằng tiền công anh em chế tạo bộ gá dao. Ngược lại có sáng kiến đơn giản hơn, không phải động não mấy nhưng có hiệu quả kinh tế cao thì được thưởng rất lớn.

Tóm lại, cuộc hội nghị đầu tiên ấy đã có kết quả tốt, đã công khai tư tưởng, nói hết nghi ngờ giữa công nhân và cán bộ.

Hội nghị đã thành lập được ba nhóm hỗ trợ sáng kiến, nhóm cơ, nhóm điện và nhóm hóa. Ba nhóm này có nhiệm vụ giúp đỡ cho những ai cần hỗ trợ để thực hiện sáng kiến của mình. Đồng thời thảo luận lại thủ tục đăng kí sáng kiến. Trước kia chúng tôi cũng

đề ra việc đăng kí sáng kiến, nhưng anh em không làm và bây giờ thì anh em tích cực làm. Vì sao có sự chuyển biến nhanh như vậy? Có phải là do vận động tài tình hay không? Không phải. Sở dĩ có tình trạng này vì trước đây có tư tưởng đầu sáng kiến, sợ đăng kí thì sáng kiến của mình bị lộ, chỉ khi nào họ đã thực hiện gần xong rồi mới xin đăng kí đã đăng kí là nhất định xét duyệt được. Ngày nay với tinh thần mới thì đăng kí là điều có lợi, bởi vì họ đã giành chỗ sớm cho đề tài đó. Đồng thời được hỗ trợ, được trả công thực hiện sáng kiến và được giữ quyền ưu tiên.

Cuộc hội nghị này mở đầu cho một tổ chức câu lạc bộ khoa học kĩ thuật thực sự, sinh hoạt thường kì vào tối thứ sáu cuối tháng, từ đó câu lạc bộ sinh hoạt được duy trì với nội dung "quanh quẩn" trong nhà máy, nhưng nó có sức hấp dẫn riêng, thu hút được nhiều người.

Cuộc họp lần thứ hai của câu lạc bộ đã giành riêng cho việc đăng kí sáng kiến và thảo luận sáng kiến. Chỉ trong một đêm đã có 41 đề tài xin đăng kí. Đó là những vấn đề mà anh em đã ấp ủ lâu ngày, nay mới nói ra.

Thành công bước đầu trong cuộc vận động là ở chỗ đó. Sáng kiến tuy nhiều nhưng là những sáng kiến nhỏ nhằm sửa chữa khắc phục khó khăn. Đêm 16-4-1972 Niexon bắt đầu đánh phá miền Bắc ác liệt, nhà máy bị đe dọa nghiêm trọng, mọi sinh hoạt đều đảo lộn, đòi hỏi các mặt phải có sự chuyển biến gấp cho kịp với tình thế. Đảng ủy có nghị quyết về 3 tình huống:

1. Nếu nhà máy bị đánh phá một phần nhưng vẫn sản xuất được thì làm cách nào?
2. Nếu nhà máy bị đánh phá hỏng một phần xưởng thì làm cách nào?
3. Nếu nhà máy bị xóa sạch thì làm cách nào?

Nhà máy có đề ra hướng đối phó khi gặp một trong ba tình huống ấy và nêu quyết tâm dù bất cứ hoàn cảnh nào cũng bảo đảm công ăn việc làm cho công nhân, đừng để họ hưởng 70% lương, đừng để một ai phải bỏ nhà máy. Đây là một quyết tâm rất cao, rất cách mạng và đầy tinh giai cấp của Đảng, chính quyền, công đoàn. Đảng ủy chỉ thị cho công đoàn và chi bộ kĩ thuật, có phương án phục vụ ba tình huống. Chúng tôi lại dựa vào câu lạc bộ giải quyết vấn đề, quả nhiên qua những giờ phút này càng chứng minh thêm sức sáng tạo và i chí tiến công của giai cấp công nhân trong bước khó khăn của cách mạng. Ví dụ:

Bộ đội cần nguồn điện nhỏ, nhưng nhà

máy pin lúc bấy giờ bị đánh không cung cấp được, yêu cầu nhà máy ắc qui giải quyết hộ. Đồng chí bí thư và đồng chí giám đốc chỉ thị anh em chế tạo bằng được loại ắc qui bé theo yêu cầu của bộ đội, trong thời gian ngắn nhất. Anh em đã thiết kế trong 4 ngày đêm là xong.

Một đơn vị bộ đội khác cần một loại ắc qui khởi động yêu cầu nhà máy nghiên cứu chế tạo. Đây là mặt hàng cao cấp, đòi hỏi kĩ thuật cao. Khi khai mạc hội nghị câu lạc bộ đề bàn cách chế tạo loại này, đồng chí bí thư nói: đây là một việc khó làm, nhưng vì phục vụ cho chiến đấu anh em chỉ có quyền bàn tới chứ không được bàn lùi. Trong khi địch đánh phá ác liệt anh em đã có nhiều sáng kiến giải quyết phòng khi gặp tình thế xấu nhất như: nếu thiếu đất đèn, thiếu ôxi, ta sẽ hàn bằng hồ quang, anh em hàn thử đã thành công. Nếu thiếu điện không hàn bằng hồ quang được, ta sẽ đúc khuôn liên khối không cần hàn nữa, anh em cũng thí nghiệm thành công. Anh em đã đề đạt nhiều công thức pha chế phòng khi thiếu một vài nguyên liệu làm ngừng trệ sản xuất... trí tuệ của quân chúng một khi được phát động thật là phong phú.

Sau thời gian hoạt động, chúng tôi thấy: sáng kiến tuy nhiều nhưng hầu hết là sáng kiến nhỏ nhằm giải quyết khó khăn trước mắt. Muốn đẩy mạnh cách mạng kĩ thuật mà chỉ trông chờ vào những sáng kiến này thì không đủ, không có khả năng gây một bước ngoặt trong kĩ thuật, mà chỉ là chấp vá, thiếu đầu chấp đó.

Chúng tôi đề ra một số hội viên câu lạc bộ nghiên cứu tìm một bước đi cho nhà máy để chủ động trong cuộc cách mạng kĩ thuật của nhà máy.

Muốn vậy phải tìm hiểu bước phát triển của ngành ắc qui ở các nước. Mục đích tìm hiểu của chúng tôi là tìm xem có khe hở nào để mà tránh đi và xem người ta đi theo lối nào để dấn lên ngay đầu chân của họ cho đỡ công tìm tòi, mất ít thời gian.

Qua quá trình nghiên cứu, chúng tôi thấy rằng trong 10 năm trở lại đây phần công nghệ chế tạo ắc qui của Liên-xô cũng như của Trung-quốc không thay đổi mấy, chứng tỏ khâu này đã hoàn chỉnh. Riêng về mặt thiết bị thì thay đổi rất nhanh có nơi đã thay 5 lần máy, chứng tỏ đang chạy đua ở khâu này.

Việc tìm hiểu bước phát triển ắc qui nước ngoài đến đây đã có thể kết luận được rằng: muốn có một cuộc cách mạng kĩ thuật không con đường nào nhanh hơn là cơ khí hóa dây chuyền sản xuất. Mặt khác, chúng tôi còn thấy

khi đã cơ khí hóa xong chẳng những sản lượng tăng lên mà một loạt vấn đề về chất lượng, về an toàn lao động, về vệ sinh công nghiệp đều được giải quyết triệt để. Nhưng kết luận ấy không được người ta đồng ý một cách dễ dàng: vì họ cho rằng đây là một nhà máy hóa chất, đã là hóa chất thì có nhiều biện pháp lắm: hoặc thêm bớt một chất xúc tác, hoặc thay đổi một điều kiện phản ứng là rút ngắn một công đoạn, làm đảo lộn cả dây chuyền sản xuất. Đồng thời họ còn cho rằng kết luận như trên thì ai cũng nói được, và lúc nào cũng nói được vì cơ khí hóa bao giờ mà chả tốt.

Thật ra cơ khí hóa có phải lúc nào cũng tốt không? Những người chủ trương cơ khí hóa phải tìm cách chứng minh bảo vệ quan điểm của mình. Cơ khí hóa có phải là bài thuốc vạn năng không? Không nhất thiết. Quan niệm cơ khí hóa là gì? Chỉ dừng về mặt lao động đơn thuần mà xét thì cơ khí hóa là bắt máy móc phải làm việc thay người. Nếu hiểu như vậy thì cơ khí hóa bao giờ cũng tốt, nhưng xét các mặt về kinh tế, về chất lượng v.v... thì cơ khí hóa có khi sinh ra lỗ vốn, chất lượng giảm xuống, cụ thể trong ngành ắc qui, ta có những khâu không cơ khí hóa được, vẫn phải thủ công 100%.

Còn một quan điểm thứ hai cho rằng trong khi ta chưa đủ sức thay đổi toàn bộ dây chuyền, nếu cơ khí hóa từng bộ phận sẽ gây ra mất cân đối rất nguy hiểm. Một lần nữa phải đấu tranh với quan điểm này. Trước hết ta xét cân đối là như thế nào? Cụ thể lấy một khâu giữa dây chuyền sản xuất làm ví dụ, tại đây mỗi ngày mười người làm thủ công ra 10 000 sản phẩm. Khâu trước của nó tất nhiên phải cung cấp mỗi ngày 10 000 bán thành phẩm, và khâu sau nó mỗi ngày phải tiêu thụ cho kịp 10 000 sản phẩm đó, như vậy là cân đối. Bây giờ tôi thay vào khâu giữa bằng một máy có năng suất 5 000 sản phẩm trong một giờ thì cái máy này làm việc mỗi ngày chỉ hai tiếng rồi dừng lại như vậy là mất cân đối, máy không chạy hết năng suất. Điều này không hại gì cả, hiện tượng mất cân đối ấy chỉ là tạm thời, nó có tác dụng tốt kích thích cho khâu trước đó và sau đó chóng tăng lên, như vậy sự mất cân đối này là cần thiết để lập lại một cân đối mới cao hơn.

Ngày nay hầu hết cán bộ lãnh đạo cũng như cán bộ kĩ thuật đều nhất trí phải cơ khí hóa dây chuyền sản xuất của ta. Đồng thời qua thảo luận trong câu lạc bộ mỗi người hình dung được thế nào là một nhà máy ắc qui hiện đại. Trong nhà máy ấy có những máy gì, kích thước như thế nào, năng suất bao

nhiều. Đó chỉ là máy công cụ đơn lẻ, phi tiêu chuẩn, đây là một thuận lợi lớn cho việc cơ khí hóa từng bộ phận. Thiết bị này không giống như thiết bị nhà máy supe, ximăng, đạm, ở những nhà máy đó thì nhà phụ thuộc vào máy, máy cao bao nhiêu thì nhà phải cao bấy nhiêu, máy có hình thù thế nào thì nhà phải theo như thế.

Ở đây máy và nhà không phụ thuộc vào nhau, thay được máy nào là khâu đó cải thiện được ngay, không phải đập phá toàn bộ, không sợ mất cân đối. Hiện nay chúng tôi có thuận lợi là được di chuyển về nơi mới. Sản lượng tuy có tăng nhưng thiết bị vẫn như cũ, vẫn lạc hậu, trong sự di chuyển này chúng tôi chưa đặt tí nào về ước mơ cơ khí hóa nhưng chúng tôi quyết tâm tự mình đưa lên hiện đại hóa đó là nhiệm vụ chúng tôi phải làm và làm được.

Tóm lại, từ khi tổ chức câu lạc bộ khoa học kĩ thuật được củng cố, nội dung sinh hoạt được cải tiến. Những vấn đề đưa ra bàn đều có giá trị thực tế, có tác dụng trực tiếp sản xuất, mở ra phương hướng phát triển trước mắt và lâu dài cho các qui.

Kết quả trong hai năm 1972 và năm 1973, số tiền tiết kiệm do sáng kiến đem lại là 100 000 đồng. Có những sáng kiến không tính được hiệu quả kinh tế nhưng giúp cho sự hoạt động của nhà máy được liên tục. Một điều đáng chú ý ở đây là cán bộ quản lý xưa nay rất khó có sáng kiến nhưng trong phong trào này cũng xuất hiện nhiều sáng kiến có giá trị, có hiệu quả kinh tế cao. Đây là dấu hiệu tốt đối với khu vực hành chính sự nghiệp.

KINH NGHIỆM TRONG PHONG TRÀO VẬN ĐỘNG KHOA HỌC KỸ THUẬT

Qua phong trào vận động quần chúng làm công tác khoa học kĩ thuật rút ra chúng tôi từ thực tế ở các buổi sinh hoạt câu lạc bộ, được những kinh nghiệm sau đây:

1. Cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý phải hết sức quan tâm đến vấn đề kĩ thuật, bám sát sinh hoạt, không coi câu lạc bộ là nơi giải trí, mà coi đó là một trong những biện pháp lãnh đạo kĩ thuật. Lấy câu lạc bộ làm nơi phổ biến khoa học kĩ thuật qui trình công nghệ, giải quyết những vấn đề mắc mưu về kĩ thuật một cách nhẹ nhàng thoải mái.

2. Sinh hoạt có nội dung thiết thực, các đề tài có thể thực hiện được và có hiệu quả ngay vừa tâm với nhiều người để mọi người có thể tham gia được.

3. Có đăng kí đề tài, có hỗ trợ đề tài, xét duyệt kịp thời, động viên kịp thời.

4. Khích lệ tinh thần làm chủ, tinh thần yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, tinh thần tự lực cánh sinh, tự hào về truyền thống về nhà máy mình.

5. Giữa cán bộ kĩ thuật và công nhân kĩ thuật phải có sự tin cậy, có một tinh thần hợp tác xã hội chủ nghĩa rất cao. Giữa kĩ thuật và các bộ môn quản lý phải phối hợp chặt chẽ và hiểu biết lẫn nhau.

Vì dụ thường người ta quan niệm rằng i kiến của cán bộ được chú ý hơn i kiến của công nhân, chẳng hạn như cùng một đề tài nhưng có nhiều hướng giải quyết, nhiều phương án khác nhau, mà những phương án của những cán bộ kĩ thuật hay của người có vai vế thì dễ được thực hiện hơn phương án của công nhân, cho nên phương án của cán bộ khi đem ra làm ít được anh em ủng hộ. Để giải quyết những trường hợp đó, chúng tôi đều sử dụng câu lạc bộ. Vì dụ chúng tôi cần một loại máy mài rãnh đặc biệt để mài lá cách ốc qui, chúng tôi kêu gọi ai thiết kế được máy này thì trình bày bản vẽ phác cho phòng kĩ thuật, có 6 bản vẽ trình bày lên, trong đó một bản vẽ của đồng chí phó giám đốc kĩ thuật, một bản của phòng nghiên cứu của nhà máy và mấy bản nữa của cán bộ kĩ thuật, của công nhân kĩ thuật. Muốn chọn một phương án tối ưu, chúng tôi đã tổ chức cuộc họp câu lạc bộ để tác giả trình bày cho tập thể nhận xét. Sau khi trình bày và góp ý được hai bản thiết kế thì 4 tác giả kia xin rút lui không cần trình bày nữa vì qua cuộc đóng góp người ta thấy rằng về nguyên lý thì các bản đều giống nhau nhưng cách bố trí khác nhau mỗi bản vẽ đều có ưu điểm, nhược điểm riêng, và chính 4 bản vẽ kia cũng mắc ưu điểm, khuyết điểm như hai bản vẽ này.

Kết thúc buổi nói chuyện là đúc kết một phương án tối ưu, chọn những cái hay của cả 6 bản, khắc phục cái dở của cả 6 bản. Mọi người đều thỏa mãn vui vẻ.

Trong quá trình lãnh đạo kĩ thuật ở đây, chúng tôi thấy có một câu hỏi khó trả lời nhất mà cũng thú vị nhất là: Làm thế nào để có nhiều sáng kiến?

Tất nhiên những i kiến như cho cán bộ làm sáng kiến có năng lực có kinh nghiệm và vận năng, giải quyết các chế độ khen thưởng đúng mức, có hỗ trợ sáng kiến v.v... là tốt nhưng chúng tôi cho chưa phải tích cực, chưa chủ động làm cho sáng kiến nở rộ. Vì dụ khen thưởng đúng mức, động viên kịp thời chẳng qua là giải quyết đằng đuôi, khi mà sáng kiến

đã có rồi nó chỉ có tác dụng gián tiếp cho người khác. Ở ta làm thế nào bắt buộc những sáng kiến chính phải nở ra theo ý muốn của mình, đó là những vấn đề mà câu lạc bộ kĩ thuật phải tìm cách trả lời.

Chúng tôi thấy thực tế trong nhà máy số cán bộ kĩ thuật có nhiều khả năng, nhiều nhiệt tình muốn cống hiến, muốn cải tiến nhưng không biết cải tiến chỗ nào, cải tiến cái gì. Cải tiến lớn thì không đủ sức, không phù hợp với hoàn cảnh xí nghiệp, cải tiến nhỏ thì không biết khâu nào cần, bởi vì anh em không trực tiếp sản xuất.

Ngược lại anh em công nhân trình độ thấp nhưng vì trực tiếp sản xuất, hằng ngày hằng giờ nhìn thấy rất nhiều khe hở, nhiều cái bất hợp lí về công nghệ, về thiết bị, về nguyên liệu, về an toàn lao động v.v... Vậy vấn đề ở đây là làm thế nào kết hợp được hai khả năng này thì tự nhiên sáng kiến sẽ nở rộ.

Muốn vậy chúng tôi triệu tập một cuộc họp câu lạc bộ nhưng thành phần chủ yếu là công nhân sản xuất, tổ trưởng sản xuất và cán bộ

phân xưởng. Cuộc họp này là cuộc phát hiện khe hở, ai thấy chỗ nào bất hợp lí thì cứ nói, nói một vấn đề coi như một đề tài, nói hai vấn đề coi như hai đề tài v.v... Nếu có thể nói luôn hướng giải quyết của mình càng tốt. Thường trực sáng kiến sẽ ghi hết tất cả các nội dung và tên người phát hiện các khe hở, sau này khi vấn đề đã được thực hiện hội đồng sẽ xét mức độ đóng góp mà đánh giá công lao của người phát hiện. Tiếp theo đó là một cuộc họp câu lạc bộ thành phần gồm các cán bộ khoa học kĩ thuật, thường trực sáng kiến đưa những vấn đề đã ghi được đề cho mọi người suy nghĩ. Ai giải quyết được đề tài nào thì xưng phong nhận đề tài đó và cần những phương tiện gì, cộng tác với ai, câu lạc bộ sẽ giúp đỡ.

Hình thức này áp dụng thường xuyên có tác dụng rất tốt, xóa bỏ tư tưởng dấu sáng kiến, nghi ngờ cán bộ kĩ thuật.

Trên đây là những kinh nghiệm mà chúng tôi đã thu được trong phong trào phát huy sáng kiến ở nhà máy ắc qui Hải-phòng.

TỔ CHỨC TỐT CÔNG TÁC...

(Tiếp theo trang 2)

lệ của Nhà nước đã qui định khá chi tiết. Từng ngành, từng cơ sở có thể và căn cứ vào đặc điểm của mình mà có những qui định cụ thể về biện pháp thi hành cho thích hợp. Nhưng phải bảo đảm chấp hành đúng các qui định chung của Nhà nước, phải nêu cao ý thức *thi hành pháp chế* trong công tác này. Hoạt động phát huy sáng kiến càng sâu rộng, công tác sáng kiến càng triển khai ra nhiều mặt thì việc thi hành pháp chế càng phải được coi trọng và tổ chức tốt, phải tăng cường kiểm tra, đôn đốc và uốn nắn kịp thời.

Trên ý thức cũng như trong thực tiễn, công tác sáng kiến phải được coi là một *nhiệm vụ*, một phần không thể tách rời của công tác quản lí sản xuất, quản lí kĩ thuật. Việc tăng cường công tác sáng kiến phải được làm thường xuyên, phù hợp với yêu cầu của các bước *cải tiến quản lí*, và hơn nữa, hoạt động phát huy sáng kiến cũng phải phục vụ thiết thực công tác cải tiến quản lí. Tuy nhiên đây là một công tác mà nội dung và phương pháp nghiệp vụ có những nét đặc thù nhất định. Hiện tại, chúng ta chưa có nhiều kinh nghiệm, chưa xây dựng được một nền nếp ổn định nên

càng cần được các ngành các cấp quan tâm mạnh mẽ. Công tác sáng kiến cũng là một công tác có tính chất tổng hợp. Cần có sự quan tâm chung, sự cố gắng phối hợp của nhiều ngành, nhiều bộ môn công tác có liên quan. Trước mắt cần tiến hành phân công, phân cấp, xác định rõ lẽ mối quan hệ, chế độ trách nhiệm và cả những thủ tục cụ thể trong công tác này ở từng đơn vị, từng cấp.

Phải đặc biệt chú trọng xây dựng một *mạng lưới cán bộ* đủ mạnh để giúp mỗi ngành mỗi cấp đề xuất những biện pháp đích đáng và tổ chức thực hiện.

Qua hội nghị, chúng ta cũng thấy rõ một điểm là muốn củng cố, tăng cường và đưa công tác này vào nền nếp thì phải có sự theo dõi, ghi chép, thống kê, *thường xuyên tổng kết* kinh nghiệm, đánh giá chỗ mạnh, chỗ yếu, ưu điểm, thiếu sót và kịp thời xác định biện pháp cần thiết.

Mong rằng những kinh nghiệm mà hội nghị đã rút ra được sẽ giúp chúng ta có thêm những biện pháp hiệu quả hơn và có quyết tâm đầy mạnh công tác này.