

Vài suy nghĩ về

**VẤN ĐỀ QUẢN LÝ THEO NGÀNH VÀ QUẢN LÝ
THEO LÃNH THỔ TRONG NGÀNH CHĂN NUÔI**

TRẦN VĂN HÀ

Vấn đề quản lý ngành dọc kết hợp với quản lý theo lãnh thổ là một chủ trương lớn của Đảng và Chính phủ, nhằm cải tiến một bước việc quản lý nền kinh tế quốc dân nói chung và nền kinh tế nông nghiệp nói riêng.

Nói đến quản lý theo ngành dọc là nói đến một hệ thống tổ chức từ trên xuống dưới có cùng một chức năng, nhiệm vụ, cùng một phương pháp công tác. Nhà nước ta đòi hỏi hệ thống đó phải thông suốt từ trên xuống dưới, có hiệu lực, gọn nhẹ, đạt hiệu suất công tác cao. Nói đến quản lý theo ngành dọc cũng có nghĩa là nói đến quản lý việc làm của các cơ cấu và các thành viên trong một tổ hợp ngành làm theo đúng chức năng, chế độ, đúng qui trình sản xuất và qui định kỹ thuật để bảo đảm cho được những mục tiêu phấn đấu và những chỉ tiêu kế hoạch Nhà nước đã giao trong phạm vi toàn ngành.

Còn nói đến quản lý theo lãnh thổ là nói đến việc thực hiện kế hoạch Nhà nước và qui hoạch kinh tế trong từng địa phương. Sau khi có kế hoạch của Nhà nước, để đạt được một phương án tối ưu nhằm khai thác triệt để tiềm lực của địa phương, chúng ta phải làm tốt vấn đề quản lý theo lãnh thổ. Quản lý theo lãnh thổ cũng còn là bảo đảm quyền lãnh đạo ngang của các ủy ban hành chính tỉnh, ủy ban hành chính huyện đối với ngành chuyên môn; kết hợp lãnh đạo của Đảng bộ các cấp và chính quyền địa phương với lãnh

đạo của ngành dọc. Quản lý theo lãnh thổ của chính quyền địa phương cũng còn nhằm bảo đảm việc thi hành pháp chế xã hội chủ nghĩa, tôn trọng kỷ luật lao động, thực hiện đúng các qui trình, qui phạm đã ban hành trong phạm vi địa phương mình.

Như vậy thì quản lý theo ngành dọc và quản lý theo lãnh thổ có liên quan mật thiết với nhau, hỗ trợ lẫn nhau, có tác dụng rất lớn trong việc thúc đẩy sản xuất và thúc đẩy cuộc cách mạng kỹ thuật. Trong mối quan hệ này thì ngành dọc phải tôn trọng những đặc điểm của từng lãnh thổ, trong từng địa phương; phải tôn trọng trách nhiệm và quyền hạn của các cấp ủy Đảng và chính quyền địa phương đối với hoạt động của các cơ cấu tổ chức trong ngành. Từ những đặc điểm đó, ngành dọc cần tạo điều kiện để bảo đảm cho việc quản lý theo lãnh thổ đạt được hiệu quả cao nhất. Ngược lại, Đảng và chính quyền địa phương (kể cả chủ nhiệm Ủy ban Nông nghiệp địa phương), trong điều kiện tổ chức của ngành nông nghiệp hiện nay, cũng cần tôn trọng trách nhiệm và quyền hạn của ngành dọc, cần tạo điều kiện cho tổ chức ngành dọc làm việc theo đúng chức năng, nhiệm vụ đã được ngành dọc, hướng dẫn, tránh điều động cán bộ kỹ thuật một cách tùy tiện hoặc sắp xếp cán bộ kỹ thuật làm việc trái ngành, trái nghề.

Đối với ngành nông nghiệp nói chung và ngành chăn nuôi—thú i nói riêng thì từ trên một năm nay, nhiều huyện, nhiều tỉnh đã nghiêm túc thực hiện chỉ thị 208 của Ban Bí thư trung ương Đảng về việc «tổ chức lại sản xuất nông nghiệp và cải tiến một bước quản lý nông nghiệp từ cơ sở, theo hướng tiến lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa», bằng cách tiến hành việc qui hoạch lại sản xuất từ cơ sở, bảo đảm địa bàn sản xuất liên khoảnh, liên vùng theo hướng chuyên canh, thâm canh. Mặt khác, cũng tổ chức lại ngành nông nghiệp từ cấp trung ương theo hướng tăng cường quản lý ngành dọc kết hợp với quản lý theo lãnh thổ. Trên cơ sở đó, một số tổ chức mới trong hệ thống quản lý nông nghiệp cấp trung ương đã ra đời.

Mới đây, Ủy ban Nông nghiệp trung ương đã được tổ chức lại với việc hình thành bốn tổng cục: Tổng cục Cây trồng, Tổng cục Chăn nuôi, Tổng cục Nông trường quốc doanh và vùng kinh tế mới, Tổng cục Cơ khí và trang thiết bị nông nghiệp. Bốn tổng cục đó là sự hợp nhất nhiều đơn vị cục, vụ (cũ) nhằm tăng cường việc quản lý theo ngành dọc, làm cho ngành dọc thực sự trở thành một ngành có thực lực, có chỉ đạo và có tổ chức chặt chẽ.

Riêng đối với tổ chức trong ngành chăn nuôi thì Nghị quyết 227 — CP của Hội đồng Chính phủ đã chỉ rõ: «Phải tổ chức ngành chăn nuôi nước ta — trong đó có chăn nuôi lợn — thành một ngành sản xuất chính trong nông nghiệp, có hệ thống ngành dọc thông suốt và có hiệu lực từ trên xuống dưới, nhằm cung cấp ngày càng nhiều thực phẩm cho nhân dân và phân bón cho cây trồng. Phải xây dựng cho được những vùng chăn nuôi lợn tập trung, qui mô lớn, chú trọng những vùng có nhiều nhu cầu về thực phẩm tập trung, đồng thời chú trọng những vùng có khả năng phát triển mạnh chăn nuôi. Phải đẩy mạnh việc phân công lao động mới giữa trồng trọt và chăn nuôi».

Miền Nam nước ta đã hoàn toàn giải phóng với những vùng đất rộng lớn và phì nhiêu, hình thành những vùng chuyên canh và thâm canh rõ rệt: vùng lúa của đồng bằng Nam-bộ; vùng đồng cỏ rộng và có khả năng rất lớn về trồng ngô, cao lương, đỗ tương của Tây-nguyên; khả năng khai thác hải sản vô cùng dồi dào trên một bờ biển dài hơn 3.000 km từ Móng-cái đến Hà-tiên đã mở ra rất nhiều triển vọng tốt đẹp trong sự nghiệp đưa nhanh chăn nuôi lên thành một ngành sản xuất chính.

Trước tình hình đó, vấn đề xây dựng ngành chăn nuôi thành một ngành dọc vững mạnh,

thống nhất, có hiệu lực từ trên xuống dưới càng trở nên cấp thiết. Phải làm tất cả những gì có thể làm được để mau chóng nâng cao mức thịt, trứng, sữa, cá, mật ong cho đồng bào cả nước.

Trong gần 30 năm qua ngành chăn nuôi — thú i, nuôi cá, nuôi ong của nước ta đã trải qua nhiều thời kì thay đổi về tổ chức.

Nha Thú i — mục súc — ngư nghiệp tồn tại từ năm 1946 đến năm 1950, chủ yếu là dựa trên cơ sở tổ chức cũ, có chấn chỉnh chút ít. Nha này nằm trong Bộ Canh nông và ở tỉnh có ban canh nông tỉnh. Trong ban canh nông tỉnh có ti thú i — mục súc — ngư nghiệp (gọi tắt là ti thú ngư).

Từ năm 1951, với yêu cầu tình hình biên chế, đã bỏ Nha, giữ lại Viện Thú i, ở tỉnh đã bỏ ban canh nông tỉnh. Ở Bộ Nông nghiệp thành lập Vụ sản xuất nông nghiệp trong đó có Phòng Chăn nuôi, chịu trách nhiệm giúp Bộ chỉ đạo về chăn nuôi, nhằm thay một phần lớn chức năng của Nha Thú i — mục súc — ngư nghiệp cũ.

Sau hòa bình lập lại, với yêu cầu mới, năm 1957 Phòng Chăn nuôi lại được kiện toàn thành Vụ Chăn nuôi. Năm 1962, lại tách Vụ Chăn nuôi thành Cục Thú i, Cục Giống sữa, Vụ nuôi cá nước ngọt. Đồng thời thành lập Bộ Nông trường, Tổng cục Lâm nghiệp, Tổng cục thủy sản. Ba đơn vị này đã tách khỏi Bộ Nông nghiệp. Năm 1968, bỏ Cục Giống sữa thành lập Cục Thú i và Vụ Chăn nuôi.

Năm 1972, đã thành lập một hệ thống Ủy ban nông nghiệp từ cấp trung ương đến cấp địa phương, trong đó về phần chăn nuôi — thú i có Cục Gia súc lớn, Cục Gia súc nhỏ, Viện Thú i, Viện Chăn nuôi.

Đầu năm 1975, nhằm giảm bớt đầu mối trung gian bốn tổng cục đã được thành lập để tăng cường quản lý theo ngành dọc kết hợp với quản lý theo lãnh thổ trong toàn ngành nông nghiệp. Tổng cục Chăn nuôi ra đời trên cơ sở hợp nhất Cục Gia súc lớn, Cục Gia súc nhỏ, Vụ Nuôi cá, Cục Thú i (tách từ Viện Thú i).

Như vậy, trong khoảng thời gian gần 30 năm, tổ chức ngành chăn nuôi — thú i và nuôi cá đã 7 lần thay đổi. Vấn đề cần rút ra là qua 7 lần thay đổi đều có những lí do khác nhau: có lần là do điều kiện khách quan, chiến sự, có lần là do tình hình kinh tế, chính trị cụ thể đòi hỏi phải tinh giản biên chế, có lần là do nhu cầu cần sắp xếp lại cán bộ phụ trách, có lần là do phương hướng mới của nhiệm vụ

chính trị đặt ra cho ngành. Trong toàn bộ 7 lần thay đổi tổ chức đó, i đồ xây dựng ngành dọc vững mạnh, càng gần đây, càng được thể hiện rõ. Đó là một bước tiến mới trong việc cải tiến hệ thống quản lý sản xuất, quản lý kỹ thuật của ngành nông nghiệp nói chung và ngành chăn nuôi — thú i nói riêng. Ở đây, điều quan trọng và cũng là một kết luận, một kinh nghiệm cần rút ra là: phải nghiên cứu thật kỹ cơ cấu tổ chức, xác định thật rõ nhiệm vụ, chức năng của tổ chức, từ đó mà sắp xếp người cho xứng việc, tránh vi người mà đề ra tổ chức. Nhưng cũng phải thấy, khi đề ra tổ chức mà không có người đủ trình độ đảm đương tổ chức đó thì cũng phải nghiên cứu kỹ lại, nếu cần thì phải gác việc thành lập tổ chức đó lại, để bảo đảm cho tổ chức định lập ra đạt được hiệu suất công tác cao, tránh gây thêm lãng phí. Vậy là, giữa hai nhân tố tổ chức và cán bộ bao giờ cũng tác động qua lại lẫn nhau như hai điều kiện cần và đủ. Qua 7 lần thay đổi và cải tiến tổ chức trong ngành chăn nuôi thú i, tôi cho rằng, *phải do yêu cầu khách quan mà định ra tổ chức*, nhưng khi có tổ chức rồi, phải có cán bộ có đủ năng lực đảm đương thì nhiệm vụ của tổ chức đó mới hoàn thành, cho nên cán bộ là điều kiện quan trọng để tổ chức thực hiện được chức năng nhiệm vụ. Trước đây 10 năm, đội ngũ cán bộ kỹ thuật của ta rất mỏng không đủ sức để thực hiện i đồ củng cố ngành dọc. Năm 1946, toàn Việt-nam chỉ có vài chục bác sĩ và trung cấp thú i. Đến năm 1961 cũng mới chỉ có vài trăm kỹ sư chăn nuôi và bác sĩ thú i. Đến nay đội ngũ cán bộ kỹ thuật chăn nuôi — thú i đã tương đối khá đông: gần một trăm cán bộ có trình độ trên đại học, gần hai nghìn cán bộ đại học, hàng vạn cán bộ trung cấp, sơ cấp... Đội ngũ cán bộ được tăng cường, đó chính là nguyên nhân khách quan giúp chúng ta có thể thực hiện được i đồ củng cố vững chắc ngành dọc.

Mặt khác, cơ sở vật chất kỹ thuật trong ngành trước đây 10 năm còn rất yếu, đến nay đã được tăng cường với nhiều cơ sở khá hiện đại: trung tâm gà giống Ba-vi, trung tâm bò đực giống Moneada, trung tâm bò sữa Mộc-châu; các trại giống lợn, giống ong, giống cá; một hệ thống xí nghiệp thức ăn gia súc, xí nghiệp gà thịt thương phẩm, gà trứng thương phẩm; xí nghiệp thuốc thú i, và một hệ thống trạm thú i... đã được hình thành; nhiều cơ sở khai thác cá qui mô lớn: hồ Thác-bà, hồ Cẩm-sơn đang đi vào khai thác, kinh doanh. Chính cơ sở vật chất kỹ thuật được tăng cường như vậy đã tạo ra những tiền đề vật chất cần thiết

cho việc thực hiện i đồ củng cố ngành dọc và tăng cường quản lý theo ngành dọc.

Ngoài ra, trong 10 năm qua, chúng ta cũng đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể trong công tác nghiên cứu, thực nghiệm, giảng dạy, chỉ đạo chăn nuôi—thú i và đã hình thành phương thức chỉ đạo chăn nuôi mới với việc đẩy mạnh chăn nuôi trong phạm vi toàn huyện trên diện tích rộng, xây dựng những huyện trọng điểm» phát triển chăn nuôi. Những kết quả này, nhất là kết quả về mặt chỉ đạo sản xuất, đã tạo nên những tiền đề thiết thực để đến nay chúng ta có thể triển khai i đồ củng cố ngành dọc với sự ra đời bốn tổng cục như đã nói trên.

Mặt khác, việc tập trung thống nhất ngành chăn nuôi thành một ngành dọc vững mạnh, có hiệu lực, cũng còn là một yêu cầu bức thiết để kiên quyết khắc phục những thiếu sót sau đây về mặt tổ chức của các đơn vị trong ngành:

Tổ chức chưa thống nhất Nhiều tỉnh, nhiều huyện tự động đề ra nhiều tổ chức không theo sự chỉ đạo thống nhất của trung ương, gây lãng phí cán bộ, tiền của và làm giảm hiệu lực chỉ đạo của ngành dọc. Ví dụ: tỉnh Hà-tây có Cục Chăn nuôi, Cục Trồng trọt, Cục Dâu tằm; tỉnh Thái-bình lại tổ chức Ti Chăn nuôi, Ti Trồng trọt, Chi cục Giống, lập "trạm cán bộ làm công tác giống" ở huyện; Hải-phòng, Nam-hà lập Phòng Chăn nuôi, tổ chức Công ti Thức ăn và giống...

Việc định chỉ tiêu biên chế và qui định chức năng, nhiệm vụ cho các tổ chức này rất không hợp lý: có nhiều huyện chỉ có 1 — 2 cán bộ trung cấp; trong khi đó có nhiều huyện lại có tới trên dưới 20 kỹ sư. Nhiều tỉnh, huyện tự đề ra tổ chức và tự điều động người phụ trách không theo một nguyên tắc nào: nhiều chi hội trưởng phụ nữ xã, trình lớp 3, lớp 4 do trúng huyện ủy viên hoặc trúng ủy viên ủy ban hành chính huyện mà được cử làm trưởng phòng chăn nuôi huyện, vì thế không biết điều khiển cán bộ trung cấp hay kỹ sư chăn nuôi như thế nào. Thậm chí, nhiều cán bộ lãnh đạo xã có khuyết điểm hoặc cán bộ một số ngành khác có thiếu sót về sinh hoạt lại được cử làm trại trưởng trại giống lợn v.v... Những sự việc này đã gây ra những tác hại không nhỏ trên nhiều mặt.

Việc sử dụng và chỉ đạo hoạt động của cán bộ kỹ thuật không theo một nguyên tắc nào. Cán bộ kỹ thuật bị điều động tùy tiện, rất ít được chuyên môn hóa; cán bộ đại học làm việc của cán bộ trung cấp, cán bộ trung cấp làm việc của cán bộ sơ cấp, thậm chí kỹ sư cũng làm việc của cán

bộ sơ cấp. Đối chiếu với hoạt động của các cán bộ kĩ thuật ở một số nước xã hội chủ nghĩa, rõ ràng ta đã sử dụng rất lãng phí cán bộ kĩ thuật, ta đã không tiêu chuẩn hóa cán bộ kĩ thuật và chế độ hóa công tác của họ. Phần đông cán bộ đại học nông nghiệp của ta rất kém về thực hành. Chính khâu tổ chức và sử dụng cán bộ, cộng với việc còn thiếu một số chính sách cán bộ hoàn chỉnh, đã ảnh hưởng rất nhiều đến nhiệt tình hăng say đi sâu vào nghề nghiệp và luyện tay nghề của đội ngũ cán bộ kĩ thuật. Do đó, một số cán bộ kĩ thuật thiếu phần khởi, thiếu í chí tiến công trên mặt trận khoa học kĩ thuật. Vì thế, đã ảnh hưởng rất nhiều đến việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của các tổ chức và làm suy yếu năng lực của hệ thống tổ chức.

Tổ chức phân tán, dàn ra nhiều đầu mối đã ảnh hưởng rất lớn đến hiệu lực chỉ đạo; đến việc trang bị, mua sắm thiết bị; đến việc xây dựng các hệ thống cơ sở vật chất, kĩ thuật. Trang bị trong ngành chăn nuôi vừa qua không đồng bộ, làm chậm; nhiều xí nghiệp khi xây dựng còn chưa tính tới cơ sở nguyên liệu, do đó xây dựng xong chưa đi vào hoạt động được ngay hoặc chưa dùng hết công suất thiết kế.

Trách nhiệm và quyền hạn của từng tổ chức, từng cấp, từng người không rõ ràng, nhất là trách nhiệm và quyền hạn của thủ trưởng ngành ở từng cấp, từng đơn vị không rõ. Trách nhiệm và quyền hạn giữa ngành chăn nuôi với ngành lương thực và thực phẩm trên một số mặt cũng không rõ. Tất cả những tồn tại đó dẫn đến tình trạng ở nhiều đơn vị làm cũng được, không làm cũng được, làm tốt cũng có khi không được biết đến để khen thưởng, làm kém cũng có khi không bị kỉ luật, gây ra khá nhiều lãng phí. Tình trạng không báo cáo đúng định kì, không báo cáo đúng, đủ và chính xác; không tuân thủ điều lệ thú y, không công bố dịch... làm cho dịch bệnh kéo dài và tràn lan là một tồn tại lớn về mặt tổ chức, cần khắc phục.

∴

Tổ chức thống nhất từ trên xuống dưới và có hiệu lực liên quan chặt chẽ với nhau. Chỉ đạo có hiệu lực mới bảo đảm tính thống nhất trong tổ chức, tổ chức có thống nhất mới tăng được rất nhiều lần hiệu lực của chỉ đạo.

Nghiên cứu tình hình tổ chức trong ngành chăn nuôi — thú y của ta 30 năm qua chúng tôi cho rằng cần phải rút ra ba đặc trưng và ba nguyên tắc sau đây để làm cơ sở khoa học cho việc xây dựng ngành dọc chăn nuôi — thú y, nuôi cá, nuôi ong vững mạnh.

Ba đặc trưng của ngành chăn nuôi thú y là:

— Chăn nuôi có nhiều mặt tương tự với trồng trọt vì đối tượng đều là sinh vật. Nhưng chăn nuôi lại khác với trồng trọt vì những sinh vật mà ngành chăn nuôi quản lí là những sinh vật có hệ thần kinh. Do đó, về nội dung khoa học kĩ thuật và về phương pháp quản lí khoa học kĩ thuật trong ngành chăn nuôi có nhiều mặt khác với trồng trọt. Trong tổ chức nông nghiệp, không nên đề kỉ sư trồng trọt điều khiển cán bộ chăn nuôi, hoặc ngược lại (trừ một vài trường hợp cá biệt cán bộ đó đã được học cả hai ngành hoặc đã được tích lũy kinh nghiệm trong nhiều năm).

— Chăn nuôi có liên quan chặt chẽ với thú y, nhưng về nội dung khoa học, nguyên tắc quản lí, tính chất pháp lí thì thú y lại rất gần i tế. Khi tổ chức Cục Thú y trong Tổng cục Chăn nuôi, chúng ta cần chú ý đến tư cách pháp nhân của đơn vị và của cục trưởng thú y. Phải dành cho Cục Thú y những phương tiện di chuyển nhất định và được chủ động về vật tư, nguồn vốn thì mới hoạt động có hiệu quả được.

— Ngay trong ngành chăn nuôi thì kĩ thuật chăn nuôi gia súc, gia cầm, nuôi cá, nuôi ong cũng rất khác nhau. Hệ thống tổ chức và quản lí kĩ thuật của các ngành này cũng phải hình thành một hệ thống ngành dọc thống nhất từ trên xuống dưới, có hiệu lực và phù hợp với những đặc điểm sinh lí của các vật nuôi nói trên.

Ba nguyên tắc để xây dựng ngành dọc chăn nuôi — thú y vững mạnh là:

— Ngành dọc phải có trách nhiệm và có quyền hạn trong việc quản lí cán bộ thuộc ngành mình với một chế độ phân cấp rõ ràng. Theo chúng tôi, thì Tổng cục chăn nuôi phải có trách nhiệm quản lí các cán bộ từ bậc đại học trở lên, các cán bộ phụ trách từ trưởng, phó trạm, trạm kĩ thuật, trưởng phó phòng chăn nuôi huyện. Quản lí cán bộ phải bao gồm việc sử dụng cán bộ, quản lí hoạt động của cán bộ theo tiêu chuẩn và theo chế độ công tác cụ thể, quản lí việc khen thưởng và kỉ luật, đề bạt và chuyển chuyển cán bộ từ tỉnh này sang tỉnh khác. Như thế sẽ bảo đảm được việc sử dụng cán bộ hợp lí, bảo đảm lợi ích của toàn cục và của từng địa phương.

— Về mặt kĩ thuật cán bộ cấp trên dứt khoát phải giỏi hơn cán bộ cấp dưới, cán bộ phụ trách nhất thiết phải giỏi hơn nhân viên. Cán bộ phụ trách phải hiểu biết việc, phải

(Xem tiếp trang 19)

hình hóa, trong lĩnh vực này, bao giờ cũng là đơn giản hóa cực độ. Điều đó đòi hỏi khi mô hình hóa phải nắm được thực chất vấn đề để biết tập trung vào cái cơ bản nhất, và khi xử lý, giải thích, vận dụng mô hình để giải quyết vấn đề thực tế, phải biết kết hợp phương pháp này với nhiều phương pháp phi hình thức khác. Muốn như vậy, cả hai việc: từ thực tế lên mô hình và từ mô hình trở lại thực tế, đều phải do những nhà khoa học trong ngành ứng dụng phụ trách (do đó họ phải biết toán) hoặc do những nhà toán học am hiểu ngành ứng dụng phụ trách; nếu không thì phải có sự hợp tác rất chặt chẽ giữa chuyên gia hai bên: toán học và ngành ứng dụng.

c) Việc xử lý mô hình về mặt kỹ thuật toán học đương nhiên là việc của nhà toán học. Tuy nhiên, cấu trúc mà tách khỏi cái giá vật chất mang nó (tức là cấu trúc thuần túy) rất khó quan niệm và rất khó nghiên cứu vì khi ấy người nghiên cứu sẽ không sử dụng được trực quan, cảm tính là những vũ khí rất cần thiết cho sự sáng tạo, tìm tòi. Nhà toán học, dù có khả năng trừu tượng hóa cao đến mức nào, cũng vẫn cần có *chỗ dựa thực tế*. Chỗ dựa ấy chính là hệ thống cụ thể mang cái cấu trúc trừu tượng. Chỗ dựa càng chắc thì sự

nghiên cứu càng được hướng dẫn về phương hướng và càng dễ thành công hơn. Ngay cả nhà toán học lý thuyết, khi nghiên cứu về một cấu trúc thuần túy, cũng phải tìm dựa vào một thể hiện của nó (chẳng hạn, ít ra là một thể hiện hình học).

Vì lẽ đó, muốn ứng dụng toán học có kết quả, người làm toán phải cố gắng, bằng cách này hay cách khác, tự tạo cho mình một *trực quan* một *cảm tính* về lĩnh vực ứng dụng, cho phép mình hiểu được bản chất "vật lý" (theo nghĩa rộng!) của các vấn đề ứng dụng, đề khỏi lâm vào tình trạng "vật chất biến mất, chỉ còn lại các phương trình", và có thể hợp tác có hiệu quả với các nhà khoa học thuộc lĩnh vực ứng dụng. Đương nhiên, các nhà khoa học này, về phía mình, cũng phải cố gắng nhích lại gần toán học với ít nhất đầy đủ của người chủ trong công việc. Như trên đã trình bày, một điểm quan trọng trong nội dung cách tiếp cận hệ thống là: động lực phát triển của một hệ thống phải tìm ngay bên trong hệ thống ấy. Cho nên sự phát triển của một ngành khoa học, dù là bằng cách sử dụng phương pháp của một ngành khác, trước hết là sự nghiệp của các nhà khoa học trong ngành ấy.

Vấn đề quản lý theo ngành...

(Tiếp theo trang 9)

biết hướng dẫn và giao việc, phải biết đánh giá đúng kết quả việc làm của cán bộ, phải biết rút ra những kết luận thích đáng qua những việc làm đó phải biết quyết định việc làm và chịu trách nhiệm về vật chất và tinh thần đối với các quyết định của mình. Muốn thế, theo tôi, cán bộ mới ra trường nhất thiết phải đưa về công tác ở cơ sở sản xuất. Từ đó những cán bộ giỏi nhất ở cơ sở được đưa về huyện; cán bộ giỏi nhất ở huyện được chọn lọc đưa về tỉnh; cán bộ giỏi ở tỉnh được lựa chọn đưa về các cơ quan trung ương. Như vậy thì cán bộ ở tổng cục cũng chính là lấy từ cơ sở lên, họ sẽ là người vừa giỏi về thực tế, vừa nắm được lý luận, khi đi kiểm tra cấp dưới theo ngành dọc mới có hiệu lực, mới chỉ đạo được công việc cho các cán bộ trong ngành.

— *Ngành dọc* (tùy theo mức độ phân cấp)

phải có trách nhiệm và quyền hạn được phép quản lý một số tiền vốn và vật tư kỹ thuật chủ yếu cho các địa phương thuộc ngành mình quản lý. Chỉ có như thế thì khi giao kế hoạch mới có cơ sở vật chất bảo đảm, tránh tình trạng cứ giao kế hoạch mà không giao vật tư, phương tiện. Mặt khác, tránh cho các địa phương phải mất quá nhiều thời giờ, đi tới quá nhiều nơi để xin cung ứng vật tư, tiền vốn.

Chú ý ba đặc trưng và tôn trọng ba nguyên tắc nói trên chính là những điều kiện cơ bản nhất để chúng ta có thể xây dựng được một ngành dọc chăn nuôi—thú ý vững mạnh, có hiệu lực, thông suốt hai chiều. Điều đó sẽ tạo điều kiện giúp chúng ta thực hiện tốt chủ trương của Đảng là phải kết hợp tốt quản lý theo ngành dọc với quản lý theo lãnh thổ.