

VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

VŨ HUY CHƯƠNG

Vấn đề cán bộ và công tác cán bộ vốn đã thu hút được sự quan tâm thường xuyên của mọi cấp lãnh đạo và của ngay chính đội ngũ cán bộ, bởi vai trò có tính quyết định của nó trong mọi sự nghiệp. Mỗi lần có những thay đổi lớn trong tình hình và nhiệm vụ cách mạng thì vấn đề cán bộ và công tác cán bộ lại càng được bàn đến nhiều và có những chủ trương mới thích hợp. Giai đoạn đổi mới trong xây dựng kinh tế - xã hội hiện nay đang đặt ra những yêu cầu mới cho công tác cán bộ, như Nghị quyết Đại hội 6 và các nghị quyết hội nghị Trung ương đã nêu. Đề góp thêm vào việc làm rõ những yêu cầu mới này, tác giả nêu lên một vài ý trong hai vấn đề đào tạo cán bộ và sử dụng cán bộ.

YÊU cầu đào tạo và bồi dưỡng đối với cán bộ là nhằm đảm bảo cho khả năng chuyên môn của người cán bộ đáp ứng được các yêu cầu nhiệm vụ công tác mới trong tình hình mới. Công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ vẫn được chú ý thực hiện lâu nay bằng cả hai phương thức: cơ quan quản lý cán bộ tổ chức thực hiện việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ theo kế hoạch hàng năm dưới dạng gửi đi các trường, lớp hoặc tổ chức các đợt học tập định kỳ nhất thời tại chỗ; và theo phương thức tự thực hiện đào tạo và bồi dưỡng của người cán bộ bằng nhiều cách. Nội dung đào tạo và bồi dưỡng phổ biến là: các kiến thức mới trong chuyên môn, chính trị, quản lý, ngoại ngữ,...

Đặc điểm phát triển mới của khoa học trong giai đoạn hiện nay là sự thâm nhập lẫn nhau giữa các ngành khoa học, là sự hình thành những ngành khoa học liên ngành bao hàm tri thức của nhiều chuyên ngành độc lập tương đối trước đây. Trong công tác thực tế cũng đòi hỏi người cán bộ phải biết và vận dụng kiến thức thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau, mới đáp ứng được yêu cầu giải quyết nhiệm vụ công tác và bảo đảm cho chất lượng của nội dung công việc. Mỗi người cán bộ đã được đào tạo trước đây trong giai đoạn công tác hiện nay đều cảm thấy năng

lực công tác của mình ngày càng lộ rõ sự hạn chế bởi sự thiếu hụt nhiều kiến thức cần thiết. Thể hiện rõ nhất là các cán bộ kỹ thuật thiếu kiến thức về kinh tế nên không hiếm trường hợp giải quyết các vấn đề kỹ thuật mà không xem xét đến yêu cầu kinh tế của nó, xây dựng và thực hiện các phương án chỉ biết đến mục đích kỹ thuật thuần túy bất kể hiệu quả kinh tế thế nào. Tình trạng đó gây ra không ít lãng phí. Hoặc về phía cán bộ kinh tế do không hiểu biết về kỹ thuật nên thường chỉ dừng lại ở mức độ chung chung, không dám đi vào những vấn đề kỹ thuật cụ thể. Đó là một trong những nguyên nhân làm hạn chế hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ hiện nay. Chính đó cũng là một vấn đề cần được lưu ý kịp thời trong công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, bảo đảm kiến thức nhiều mặt cho người cán bộ đáp ứng nhiệm vụ công tác thuộc các vấn đề kinh tế - kỹ thuật trong giai đoạn hiện nay.

Như vậy, nội dung đào tạo và bồi dưỡng cán bộ cần được mở rộng thêm. Ngoài việc đào tạo chính trị ở trình độ trung cấp và cao cấp cho từng loại cán bộ theo diện quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ, kiến thức quản lý,... cần phải mở rộng việc đào tạo kiến thức tin học, luật học cho số đông cán bộ các ngành,

các cấp. Với các cán bộ kỹ thuật cần phải có kiến thức khoa học kinh tế, các cán bộ kinh tế thì cần phải được đào tạo thêm về kiến thức khoa học kỹ thuật thuộc lĩnh vực công tác của mình có liên quan. Nhìn chung đội ngũ cán bộ được bồi dưỡng đào tạo kiến thức cần thiết như trên thì càng mạnh, thực hiện có hiệu quả cao các nhiệm vụ công tác. Xu hướng đó trong tương lai càng rõ hơn.

Việc thực hiện những yêu cầu này sẽ thể hiện qua nhiều biện pháp: tổ chức đào tạo kiến thức chuyên môn thứ hai cho những cán bộ có nhu cầu (bằng hình thức đào tạo ngắn hạn, chuyên tu, tại chức với nội dung chương trình thích hợp), tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn về nghiệp vụ cần thiết, cho số đông cán bộ (như khoa học quản lý, tin học, luật học, ngoại ngữ, chính trị...), xây dựng nội dung chương trình đào tạo nghiệp vụ thư ký và tổ chức thực hiện.

Về phía Nhà nước, cần có chủ trương cho đào tạo chuyên môn thứ hai và có những biện pháp khuyến khích việc thực hiện. Cần điều chỉnh những quy định hiện nay không hợp lý để tạo điều kiện mở rộng khả năng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ. Trong đào tạo tiếp, ví dụ ở khâu thi tuyển nghiên cứu sinh, nên mở rộng diện chuyên môn được phép dự tuyển, không nên bắt buộc phải khớp chuyên ngành đào tạo ghi trong bằng tốt nghiệp đại học với chuyên ngành dự tuyển nghiên cứu sinh. Ví dụ dự tuyển chuyên ngành vật liệu bán dẫn, người dự thi có thể tốt nghiệp đại học các chuyên ngành: kỹ thuật vô tuyến điện, vật lý (chất rắn, bán dẫn...); dự tuyển chuyên ngành kinh tế xây dựng có thể là người tốt nghiệp đại học thuộc các chuyên ngành: kinh tế xây dựng, kinh tế kế hoạch (và làm việc trong lĩnh vực xây dựng). Với những chứng chỉ cần thiết.

Những biện pháp này giúp cho nâng cao khả năng công tác của người cán bộ, mở rộng tầm hoạt động để thích nghi với điều kiện công tác mới hiện nay.

Về mặt sử dụng cán bộ, nhiều ý kiến đề cập đến việc cần bố trí sử dụng cán bộ đúng với chuyên môn đào tạo. Đó là một yêu cầu rất cần thiết. Tình trạng bố trí sử dụng trái ngành đào tạo làm yếu khả năng công tác, thiệt hại lớn đến công việc. Tuy vậy, khái niệm «bố trí sử dụng đúng với chuyên môn đào tạo» không quá chặt chẽ, không phải đào tạo về chuyên môn gì thì chỉ được bố trí làm công việc thuộc đúng chuyên môn đó. Số ngành đào tạo ít hơn rất nhiều so với ngành nghề công tác thực tế. Vấn đề đặt ra là khi bố trí công tác cho cán bộ, cần xem xét chuyên môn đào tạo của người đó có

đáp ứng đúng với yêu cầu công tác sẽ bố trí không? dựa vào yêu cầu tiêu chuẩn nghiệp vụ công tác. Cán bộ có thể được bố trí làm công tác kỹ thuật về chuyên môn được đào tạo, hoặc giảng dạy, hay làm công tác nghiên cứu về chuyên môn kỹ thuật đó, và có thể làm công tác quản lý các hoạt động có quan hệ trực tiếp với chuyên môn kỹ thuật được đào tạo. Nhưng nếu công tác đòi hỏi hầu hết kiến thức chuyên môn mà người cán bộ chưa được đào tạo thì việc bố trí sử dụng đó không đúng ngành nghề đào tạo, biện pháp giải quyết cần thiết ở đây là: Cho đào tạo thêm về nghiệp vụ chuyên môn mà công tác yêu cầu, hoặc phải bố trí sang công tác khác đúng hơn. Biện pháp đào tạo thêm sẽ hạn chế việc chuyển chuyên môn và tạo cho người cán bộ sự ổn định nhất định trong tiếp cận và giải quyết công việc.

Việc quy định tiêu chuẩn nghiệp vụ của các chức danh công tác đang được xúc tiến và dần dần áp dụng. Tuy việc này làm quá chậm so với yêu cầu, song đã thể hiện sự chuyển biến mạnh mẽ trong quan điểm bố trí sử dụng cán bộ. Ở đây chỉ xin đề cập đến một chức danh đại diện và có vai trò rất quyết định đến sự phát triển kinh tế - kỹ thuật hiện nay, là giám đốc xí nghiệp, khác với người lãnh đạo ở trường đại học hoặc ở viện nghiên cứu khoa học là người giỏi và am hiểu về ngành khoa học thuộc lĩnh vực của trường đó hoặc viện đó. Người giám đốc xí nghiệp không những phải nắm vững yêu cầu chuyên môn kỹ thuật của xí nghiệp mình mà còn phải giỏi về tổ chức hoạt động sản xuất kinh doanh. Vai trò của người giám đốc xí nghiệp đòi hỏi phải được đào tạo ít nhất về hai chuyên môn: kỹ thuật, quản lý kinh tế. Thiếu một trong hai chuyên môn này, người giám đốc xí nghiệp sẽ không làm nổi nhiệm vụ lãnh đạo sản xuất của mình. Xác định những người cán bộ có thể đảm đương được nhiệm vụ giám đốc xí nghiệp phải là một trong số các cán bộ đã qua đào tạo như sau: là kỹ sư kinh tế thuộc chuyên môn kỹ thuật sản xuất của xí nghiệp được đào tạo bồi dưỡng thêm, là cán bộ tốt nghiệp đại học về quản lý kinh tế có đào tạo thêm về chuyên môn kỹ thuật thuộc phạm vi sản xuất của xí nghiệp, là cán bộ kỹ thuật thuộc chuyên ngành sản xuất của xí nghiệp có đào tạo thêm về chuyên môn quản lý kinh tế. Các cán bộ chính trị thuần túy hoặc cán bộ khoa học cơ bản không đủ khả năng làm nổi nhiệm vụ của người giám đốc xí nghiệp. Với các cương vị công tác quản lý sản xuất cao hơn, như tổng giám đốc liên hiệp xí

(Xem tiếp trang 13)

Lĩnh vực này khá phong phú và gồm các đối tượng sau đây:

Chế biến rơm rạ bằng phương pháp kiềm hóa làm thức ăn cho trâu bò: bò tăng trọng 8 - 9 kg/con/tháng.

Xử dụng mía và bã mía và các phụ phẩm của mía làm thức ăn cho gia súc.

Đang áp dụng các kết quả về chế biến thân cây ngô làm thức ăn cho trâu bò.

Chế biến, xử dụng thức ăn bổ sung, vi lượng, muối khoáng (viên đá liếm) làm thức ăn bổ sung cho trâu bò góp phần chống đỡ ngã trâu bò trong mùa đông.

— Tiến bộ kỹ thuật về gà Rhode Ri:

Viện thường xuyên duy trì đàn gà mái Rhode Ri 4000 con để cung cấp gà con giống, làm nguồn nguyên liệu để lai tạo các giống gà broiler khác (3/4, 7/8). Trong năm 1988, Viện đã cung cấp cho sản xuất 180 ngàn gà con cho các tỉnh: Hà Nội, Hải Phòng, Hải Hưng, Quảng Ninh, Cao Bằng, Lạng Sơn, Hà Bắc, Nghệ Tĩnh.

Ngoài các KTTB đã nêu trên, các KTTB khác cũng đang được đưa vào sản xuất:

— Sản xuất tinh cọng rạ ở trâu đã thành công ở Trung tâm nghiên cứu trâu và đồng cỏ Sông Bé.

— Xử dụng bột lá keo dậu, bột cỏ để nâng cao chất lượng trứng thương phẩm và trứng ấp.

— Kỹ thuật sử dụng thức ăn để loại trừ nấm mốc Aflatoxin để chăn nuôi vịt.

— Vật lông ngỗng trong thời gian chờ để để nâng cao hiệu quả kinh tế.

— Kỹ thuật chăn nuôi bò sữa trong cơ chế khoán về gia đình.

Thức ăn bổ sung đạm và Vitamin để nuôi gia súc, gia cầm.

KẾT LUẬN VÀ ĐỀ NGHỊ

1. Đề TBKT chăn nuôi góp phần thúc đẩy ngành chăn nuôi của nước ta phát triển, đối tượng đa số cần phải được quan tâm áp dụng là địa bàn nông thôn, nơi chiếm 96,7% tổng giá

trị sản phẩm ngành chăn nuôi và 98,6% lao động tư nhân.

2. Phải kết hợp hài hòa giữa tập quán, thị hiếu, cơ chế thị trường. Đặc biệt là thị trường tiêu thụ sản phẩm để thúc đẩy các kết quả nghiên cứu thành TBKT nhanh đưa được vào sản xuất.

3. Đầu tư, thường xuyên ổn định và cố chính sách ổn định hệ thống giống, (nhất là giống gốc), từ đó ổn định và hoàn thiện các đầu mối sản xuất tiếp theo nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm và hạ giá thành ở khâu cuối cùng.

4. Nhà nước có kế hoạch đầu tư TBKT vào miền núi phía Bắc để có sản phẩm chăn nuôi cung cấp cho thị trường biên giới.

5. Nhà nước đầu tư cho sản phẩm chăn nuôi xuất khẩu, như có chính sách bảo hộ thị trường trong nước và bảo hộ xuất khẩu để khuyến khích chăn nuôi trong nước và từ đó khuyến khích áp dụng các KTTB.

6. Thú y là một yếu tố quan trọng cực kỳ của chăn nuôi. Trong chính sách mới chống bao cấp, nhiều loại thuốc thú y trở lên không có thị trường, gây ứ đọng, dịch bệnh phát triển mà dân không mua. Tình hình này gây thiệt hại sản phẩm xã hội rất lớn.

Đề nghị có một số bệnh: nhiệt thân, dịch tả lợn, trâu, bò vịt, dịch tan thành gà, 3 loại bệnh này nếu không được phòng ngừa thường xuyên sẽ gây thiệt hại lan rộng. Đề giúp cho sản xuất chăn nuôi ổn định, đề nghị Nhà nước nên có chính sách bảo hộ để khuyến khích sử dụng vacxin trên.

7. Khuyến khích chế biến thức ăn hỗn hợp để chăn nuôi gà công nghiệp, chăn nuôi lợn có tỷ lệ nạc cao ở vùng nông thôn (bằng cách miễn thuế hoặc miễn nộp ngân sách). Đây là vùng đất trống đang có nhiều tiềm năng cần được khai thác.

Nhà nước có chính sách khuyến khích áp dụng KTTB để phát triển chăn nuôi vùng đồng bằng sông Cửu Long và đồng bằng Sông Hồng, đặc biệt đối với chăn nuôi vịt và chăn nuôi lợn.

Biên tập: Nghiêm Phú Ninh

BÀN GÓP THÊM...

ngiệp, bộ trưởng... cũng có thể xác định yêu cầu tương tự như vậy. Còn với chức danh phó giám đốc thì không nhất thiết, ví dụ phó giám đốc kỹ thuật nhất thiết phải là cán bộ kỹ thuật giỏi. Phó giám đốc kinh doanh phải là cán bộ quản lý kinh tế giỏi, còn kiến thức chuyên môn thứ hai nếu chưa có cũng chưa phải ảnh hưởng lớn đến nhiệm vụ công việc.

Dựa vào yêu cầu tiêu chuẩn nghiệp vụ công tác để bố trí sử dụng cán bộ; thực hiện nhiệm vụ đào tạo thêm, bồi dưỡng cho những cán bộ

đương chức mà còn thiếu phần kiến thức cần thiết so với yêu cầu. Việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ vừa phải do cơ quan quản lý sử dụng tiến hành, vừa do bản thân người cán bộ phải thường xuyên tự thực hiện. Nếu mọi yêu cầu cần thiết của công tác cán bộ, được thực hiện nghiêm túc thì chắc chắn đội ngũ cán bộ của chúng ta sẽ thực mạnh và mọi công việc của đơn vị, của ngành, của đất nước sẽ đều được xúc tiến thuận lợi đúng với yêu cầu cần thiết.

Biên tập: Kim Oanh