

ĐẨY MẠNH HƠN NỮA CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG TẠI CHỨC CÁN BỘ, CÔNG NHÂN KỸ THUẬT VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ KINH TẾ, NGHIỆP VỤ

Vũ Trọng Kiên

Từ sau hòa bình lập lại, công tác đào tạo cán bộ, công nhân kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế, nghiệp vụ đã trở thành nhiệm vụ cấp thiết, được Đảng và Nhà nước hết sức quan tâm. Cùng với việc phát triển các trường tập trung và đưa người đi học ở nước ngoài, chúng ta đã tổ chức ra các trường, lớp tại chức cấp đại học và trung học. Đối với công nhân, cũng đã có những biện pháp kèm cặp, nâng cấp tại chỗ.

Nhờ những cố gắng đó, đến nay chúng ta đã có một đội ngũ cán bộ, công nhân kỹ thuật, cán bộ quản lý kinh tế, nghiệp vụ đông đảo với hàng vạn cán bộ có trình độ đại học trở lên, hàng chục vạn cán bộ trung học và mấy chục vạn công nhân kỹ thuật. Lực lượng này đã và đang giữ vai trò nòng cốt trong sự nghiệp phát triển kinh tế, xây dựng chủ nghĩa xã hội và kháng chiến chống Mỹ, cứu nước hiện nay. Công tác đào tạo và bồi dưỡng tại chức đã đóng góp phần quan trọng vào thành tích to lớn đó.

Tuy nhiên, đúng về mặt đào tạo, bồi dưỡng tại chức mới chỉ là bước đầu, chưa đáp ứng được yêu cầu cần thiết. Phong trào đang còn nhiều nhược điểm và khuyết điểm cần được khắc phục. Tỷ trọng đào tạo tại chức so với đào tạo tại trường, lớp tập trung còn thấp. Hiện nay mới đạt gần 30% so với đào tạo tập trung. ở các ngành, các cơ quan, đơn vị, tình hình phát triển chưa đều, nơi tương đối mạnh, nơi còn rất yếu. Chất lượng học tập, giảng dạy ở nhiều nơi còn thấp. Gần đây do tình hình cơ quan, xí nghiệp phân tán, việc học tập tại chức của cán bộ, công nhân, nhân viên có phần giảm sút, chệch choạch. Nhiều lớp nghỉ học, kể cả việc học bổ túc văn hóa. Có ngành rút bớt chỉ tiêu, bỏ bớt ngành nghề dự định đào tạo tại chức, mặc dù so với yêu cầu thì các ngành đó còn rất thiếu cán bộ.



Chúng ta cần phải phát huy mọi cố gắng, thực hiện đúng nghị quyết của Bộ Chính trị: "Phải có quyết tâm khắc phục khó khăn để đẩy mạnh hơn nữa việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ bằng hình thức tại chức..."¹ Phải dần dần từng bước đưa việc đào tạo tại chức phát triển ngang với việc đào tạo tập trung tại trường.

Hướng theo mục tiêu đó, chúng ta cần giải quyết tốt mấy vấn đề sau đây:

I. Làm cho mọi người nhận thức đầy đủ vị trí, ý nghĩa và tác dụng to lớn của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại chức

Trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, nhất là trước tình hình vừa sản xuất vừa chiến đấu hiện nay, nhu cầu về cán bộ khoa học, kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế rất lớn. Việc khắc phục tình trạng thiếu các loại cán bộ này là vấn đề thường xuyên phải giải quyết. Chỉ trông vào việc mở các trường, lớp tập trung thì không thể đáp ứng nổi. Cần phát triển mạnh việc đào tạo, bồi dưỡng tại chức. Kinh nghiệm của nhiều nước xã hội chủ nghĩa anh em giúp chúng ta sáng rõ điều này. ở nhiều nước, tỷ trọng đào tạo tại chức đã bằng và vượt tỷ trọng đào tạo tập trung. ở nước ta, biện pháp này lại càng phù hợp, vì:

- Khi chuyển sang xây dựng kinh tế, chúng ta đưa hàng loạt cán bộ chính trị và quân sự sang mặt trận sản xuất, làm công tác quản lý kinh tế và công tác kỹ thuật. Họ sẽ là những cán bộ cốt cán trong mặt trận kinh tế, kỹ thuật. Về mặt nhiệt tình và phẩm chất chính trị, các anh chị em này nói chung rất tốt; nhưng về trình độ quản lý, trình độ hiểu biết về kỹ thuật, chuyên môn thì kém, còn bị hạn chế nhiều. Phải bồi dưỡng và nâng cao trình độ của anh chị em về mặt thứ hai này. Nhưng chúng ta không thể một lúc đưa nhiều người thoát ly sản xuất để đến trường học. Biện pháp đúng đắn và có tác dụng rộng lớn, vừa bảo đảm sản xuất và có tác dụng rộng lớn, vừa bảo đảm sản xuất, vừa bảo đảm nâng cao trình độ của anh

¹ Nghị quyết của Bộ Chính trị về vấn đề đào tạo và bồi dưỡng cán bộ khoa học, kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế.



chị em là con đường vừa làm, vừa học. Thực tế đã chứng minh cách làm này là tốt và thiết thực, phù hợp với nguyện vọng của anh chị em và yêu cầu của sản xuất.

- Trong việc đào tạo cán bộ khoa học, kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế, đường lối của chúng ta là phải chú ý tăng cường thành phần công nhân đã trực tiếp tham gia sản xuất và các cán bộ, bộ đội đã được rèn luyện trong đấu tranh cách mạng. Một số anh chị em có điều kiện thì đưa đi học ở các trường tập trung, dài hạn. Nhưng còn số đông, do có những khó khăn riêng, hơn nữa, vẫn phải bảo đảm sản xuất và công tác, nên việc theo học các trường, lớp tại chức là thích hợp nhất. Vì sao, đào tạo và bồi dưỡng tại chức là biện pháp tích cực, có hiệu quả thiết thực, nhằm cải thiện thành phần đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật và quản lý kinh tế, theo phương hướng đường lối cán bộ của Đảng.

- Chúng ta xây dựng chủ nghĩa xã hội trong điều kiện nước ta còn nghèo. Việc đầu tư để mở các trường tập trung có hạn. Nhất là trong lúc này, còn phải tập trung sức vào nhiệm vụ khẩn cấp trước mắt là chiến thắng đế quốc Mỹ. Cho nên đi đôi với việc cố gắng phát triển các trường tập trung, phải đẩy mạnh việc đào tạo tại chức, để nhanh chóng phát triển đội ngũ cán bộ, công nhân. Đào tạo tại chức là một biện pháp tiết kiệm. Tính ra chi phí cho việc đào tạo một cán bộ theo lối tại chức chưa bằng 10% so với chi phí cho một cán bộ đào tạo theo lối tập trung.

Một số người còn hoài nghi chất lượng của việc đào tạo tại chức, và lo nếu đẩy mạnh công tác này, cho cán bộ, công nhân tham gia học tập tại chức nhiều thì ảnh hưởng không tốt đến sản xuất. Kết quả thực tế ở một số nơi đã giải đáp rõ điều này.

Nhà máy cơ khí Hà Nội đã mở được hai khóa đại học tại chức, kết quả thu được rất tốt. Chất lượng học tập và thi tốt nghiệp được xác nhận là khá, không kém gì học tập trung². Chẳng những thế, những anh chị em tốt

Xem Xây dựng Đảng số 5, tháng 7-1966



nghiệp các lớp đại học và trung học tại chức, vào sản xuất, phát huy được ngay tác dụng học tập của mình. Ngược lại, các anh chị em tốt nghiệp ở các trường đại học và trung học tập trung, ra công tác, thường phải mất mấy năm mới phát huy được những hiểu biết của mình tác động vào sản xuất. Đó là vì hiểu biết thực tiễn sản xuất của họ ít, phải có thời gian tích lũy cần thiết, họ mới có thể đủ trình độ giải quyết các vấn đề do thực tiễn sản xuất đặt ra. Các anh chị em vốn là công nhân trực tiếp sản xuất, hoặc là cán bộ đã trải qua công tác quản lý kinh tế và kỹ thuật, có nhiều kinh nghiệm thực tế, thì hơn hẳn các anh chị em kia về mặt này.

Trong quá trình vừa sản xuất vừa học tập, các anh chị em cán bộ và công nhân vận dụng những hiểu biết đã thu hoạch được của mình vào sản xuất và chỉ đạo sản xuất, đã góp phần thúc đẩy và nâng cao sản xuất rõ rệt. Nguồn gốc của sáng kiến và chất lượng sáng kiến từ ở đó mà ra. Ngược lại, những vướng mắc trong thực tế sản xuất được đưa vào học tập, làm cho nội dung học tập thêm thiết thực, phong phú, có chất lượng cao.

Tóm lại, phương pháp đào tạo và bồi dưỡng cán bộ tại chức là một phương pháp cách mạng, có ý nghĩa to lớn về nhiều mặt, có vị trí rất quan trọng, đã được thực tiễn chứng minh là tốt. Có nhận thức đầy đủ và sâu sắc những điểm quan trọng trên đây thì các ngành, các cấp mới có quyết tâm chỉ đạo đúng mức; đó là điều kiện phải có trước hết đối với việc đẩy mạnh công tác đào tạo và bồi dưỡng tại chức cho cán bộ, công nhân kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế, nghiệp vụ. Bản thân anh chị em cán bộ, công nhân cũng vậy, nhận thức vấn đề có rõ ràng và sâu sắc, thì tính tự giác và tính tích cực học tập mới được phát huy, quyết tâm mới cao, không khó khăn gì là không thể khắc phục được.

2. Tăng cường sự chỉ đạo việc học tập tại chức, và có nhiều hình thức thích hợp

Để mở rộng mạng lưới học tập tại chức, đồng thời bảo đảm kết quả tốt cả về số lượng và chất lượng, việc tăng cường sự chỉ đạo của các



ngành, các cơ quan, đơn vị là yếu tố có ý nghĩa quyết định nhất. Kinh nghiệm cho thấy, ở nơi nào cơ quan lãnh đạo và các đồng chí phụ trách quan tâm thường xuyên, có những chủ trương biện pháp tích cực, thì phong trào học tập được duy trì, củng cố và phát triển. Nơi nào ngược lại thì việc học tập gặp nhiều khó khăn, kết quả kém.

Các cơ quan lãnh đạo cần coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công nhân tại chức, đặt thành một vấn đề thường xuyên trong chương trình công tác của mình. Cần phân công một đồng chí lãnh đạo chịu trách nhiệm trước đảng đoàn, đảng ủy về công tác này. Khi kiểm điểm toàn bộ công tác hằng năm, 6 tháng, v. v... không thể không kiểm điểm công tác này và đề ra những biện pháp tích cực nhằm đưa phong trào học tập không ngừng tiến lên những bước mới. Cần kiện toàn các cơ quan giúp việc theo dõi về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại chức, giúp cho lãnh đạo chỉ đạo chặt chẽ công tác này.

Các đảng ủy cơ sở, các chi bộ đảng, các tổ chức cơ sở của Đoàn thanh niên, Công đoàn và Hội liên hiệp phụ nữ, nhất là chi bộ đảng và chi đoàn thanh niên có trách nhiệm rất lớn, cần góp phần tích cực và chủ động của mình trong công tác này. Trước hết là phải làm tốt việc động viên, kiểm tra, đôn đốc và giúp đỡ, tạo điều kiện cho đảng viên, đoàn kết, hội viên tham gia học tập đều đặn và có kết quả tốt.

Các cơ quan tổ chức của cán bộ, các ngành, các cơ quan, đơn vị cần phải làm tốt trách nhiệm của mình. Trước hết là phải giúp lãnh đạo làm tốt việc tổng hợp tình hình, cùng các cơ quan có liên quan xây dựng và kiểm tra việc thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại chức, kiểm tra nhằm bảo đảm thực hiện đúng các chế độ, chính sách, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, công nhân, nhân viên tham gia học tập đều đặn.

Vừa qua, nhiều cơ quan lãnh đạo và giúp việc, nhiều tổ chức cơ sở của Đảng và các đoàn thể đã tăng cường trách nhiệm và chỉ đạo tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng tại chức cho cán bộ, công nhân, góp phần tích cực



đẩy mạnh công tác này. Nhưng cũng còn một số cơ quan và tổ chức trên chưa nâng cao ý thức trách nhiệm, phát huy hết tác dụng tích cực của mình. Tình trạng này cần phải được khắc phục.

Về hình thức học tập, cần tranh thủ mọi khả năng, khôi phục và mở thêm các trường, lớp tại chức bên cạnh các xí nghiệp, công trường, làm trường, đoàn, đội công tác, bên cạnh các trường tập trung, bên cạnh các cơ quan quản lý kinh tế. Hiện nay chúng ta đã có những lớp học ban đêm, học theo lối gửi thư, kèm cặp và những lớp bổ túc chuyên đề cho từng đối tượng. Thực tế cho thấy, các hình thức học tập này là tốt, cần được duy trì và phát triển. Để đối phó với chiến tranh phá hoại do địch gây ra hiện nay, hình thức học tập bằng cách gửi thư cần được phát triển. Ngoài ra, cũng cần nghiên cứu các hình thức học tập thích hợp khác, có thể như phân chia thành nhiều khu vực thuận tiện với điều kiện địa dư và đi lại của học viên để tổ chức những lớp theo đơn vị xí nghiệp hay cụm xí nghiệp. Cần nghiên cứu chế độ và hình thức học tập cho những anh chị em đang theo học dở dang, nhưng vì hoàn cảnh công tác phải đi xa, không có điều kiện về trường trong các kỳ học tập trung được, để bảo đảm việc học tập của họ được liên tục. Đối với những lớp trong đó số lớn học viên là cán bộ lãnh đạo, thì làm như lớp kỹ sư kinh tế tại chức khóa I của trường Đại học Bách khoa là tốt. ở đây anh chị em đã bố trí thì giờ học bằng cách cứ hai tuần thì học viên tập trung đến trường hai ngày; học viên vừa bảo đảm học tập, vừa bảo đảm công tác hoặc sản xuất.

Cũng cần chú ý phát triển những lớp bồi dưỡng ngắn ngày, giải quyết từng vấn đề, theo hình thức luân phiên nhau đi học; hình thức trao đổi kinh nghiệm từng chuyên đề, theo yêu cầu của sản xuất và chỉ đạo sản xuất, nhằm thiết thực nâng cao trình độ của cán bộ. Việc kèm cặp, nâng cấp, nâng bậc cho công nhân cần được đẩy mạnh hơn nữa và phải có sự chỉ đạo chặt chẽ, cụ thể của các ngành, các cấp.

Tóm lại, chúng ta phải tìm mọi biện pháp để giành chủ động, bảo đảm cho công tác đào tạo, bồi dưỡng tại chức vẫn duy trì và phát triển đều đặn trong bất cứ tình huống nào.

Vấn đề chất lượng học tập phải rất coi trọng. Muốn vậy, khi áp dụng bất kỳ hình thức học tập nào, lớp nào cũng phải đề ra được yêu cầu rõ ràng, lựa chọn học viên đúng phương hướng, bảo đảm đúng điều kiện theo học, việc tổ chức và kỷ luật học tập phải chặt chẽ, thầy và trò không thể giảng và học một cách tùy tiện được. Nhất là nội dung học tập và giảng dạy phải tốt, không thể giáo điều, sao chép, công thức chung chung, mà phải gắn chặt với thực tiễn, với kinh nghiệm sản xuất của Việt Nam.

3 - Tạo những điều kiện thuận lợi cho phong trào học tập tại chức phát triển đều đặn

Một mặt chúng ta phải chấp hành đầy đủ các thể lệ, chế độ đã được ban hành như chế độ tập trung hàng năm, cuối khóa, chế độ nghỉ ôn tập v. V... Những buổi học của anh chị em đã được Nhà nước và cơ quan quy định, cần được tôn trọng, không nên xâm phạm một cách tùy tiện. Mặt khác, cần nghiên cứu bổ sung thêm những thể lệ, chế độ chưa hợp lý. Như chính sách dành kinh phí thích đáng cho công tác đào tạo tại chức. Hiện nay tính theo đầu người trong một năm, kinh phí đào tạo tại chức so với kinh phí đào tạo tập trung mới bằng khoảng 7%, là chưa hợp lý. Nói đào tạo tại chức tiết kiệm hơn đào tạo tập trung, không có nghĩa là không phải chi phí, hoặc chi phí, quá thấp làm ảnh hưởng đến việc phát triển công tác này. Tuy phải dựa vào hệ đào tạo tập trung để tận dụng trường sở, thiết bị và thầy dạy v. v... nhưng để chủ động và thu được kết quả tốt, cũng cần phải có một số cơ sở ít nhất về các điều kiện trên.

Cần gấp rút tăng cường đội ngũ giáo viên tại chức và kiện toàn bộ phận chỉ đạo, theo dõi việc học tập đào tạo tại chức của các ngành, các cơ quan, đơn vị. Hiện nay, vấn đề giáo viên phục vụ cho công tác đào tạo tại chức đang có nhiều khó khăn, thiếu một cách nghiêm trọng. Chúng ta đã



có chế độ quy định cho học tập tại chức, nếu học ban ngày, thì cứ 10 trò một thầy, học ban đêm thì 20 trò một thầy. Nhưng thực tế ở một số trường, lớp tại chức, trung bình 100 trò mới có một thầy, cá biệt có trường 3 thầy phải phụ trách hàng ngàn sinh viên. Để khắc phục tình trạng này, ngoài việc đào tạo và tăng thêm số giáo viên chuyên nghiệp cần thiết, cần xây dựng một đội ngũ giáo viên kiêm chức, gồm những cán bộ có năng lực, nắm được đường lối, chính sách của Đảng, có kinh nghiệm thực tế về sản xuất, chuyên môn, đạo đức tư cách khá, có khiếu về giảng dạy, hiện đang công tác tại các cơ sở sản xuất, cơ sở nghiên cứu hoặc ở các cơ quan. Muốn có đội ngũ này, cần nghiên cứu chế độ làm việc và giảng dạy cho Những anh chị em này. Việc bồi dưỡng, thù lao cho những người vừa làm công tác, vừa tham gia giảng dạy cho các trường, lớp tại chức thì cũng cần được giải quyết hợp lý.

Để theo dõi nội dung, giúp đỡ phương pháp học tập của sinh viên, học sinh, cần phải có một số cán bộ cần thiết, có trình độ nghiệp vụ nhất định. Nhưng anh chị em này giữ một vị trí rất quan trọng trong mối liên hệ giữa thầy giáo, nhà trường và học viên. Nhất là trong hoàn cảnh hiện nay, hình thức học gửi thư phát triển thì mối quan hệ này càng phải củng cố và tăng cường để bảo đảm việc học tập có kết quả tốt. Hiện nay số cán bộ làm công tác này còn quá ít, như Khoa tại chức trường Đại học Bách khoa, bình quân cứ 1.000 sinh viên mới có một người. Như vậy họ không thể làm tốt công tác của mình được.

Trước mắt hiện nay, cần tăng cường những cán bộ có kinh nghiệm, nhân viên có năng lực nhằm kiện toàn tổ chức chỉ đạo việc học tập tại chức của các ngành, các cơ quan, đơn vị; và khi có điều kiện sẽ lập các trường tại chức cho từng khu vực.

Ngoài ra, vấn đề tài liệu cho học viên cũng cần được chú ý giải quyết tốt. Giấy và in là những vấn đề đang gặp khó khăn, các cơ quan có trách nhiệm cần dành phần thuận lợi cho việc giải quyết vấn đề này. Nếu

hình thức họ gửi thư phát triển, học viên phải tự nghiên cứu là chính, thì vấn đề tài liệu lại càng không thể thiếu được.

4 - Đẩy mạnh công tác bổ túc văn hóa trong cán bộ, công nhân

Như ta đã biết, muốn nắm được khoa học kỹ thuật và lý luận quản lý kinh tế, nghiệp vụ thì trước hết phải có trình độ văn hóa nhất định. Vì vậy nâng cao trình độ khoa học, kỹ thuật và quản lý kinh tế, nghiệp vụ phải đi đôi với bổ túc văn hóa; hơn nữa, công tác bổ túc văn hóa phải là cơ sở, phải đi trước một bước. Do việc bổ túc văn hóa cho cán bộ, công nhân gần đây có phần chểnh mảng, nên tỷ lệ cán bộ, công nhân tham gia học tại chức ở bậc đại học đang có khuynh hướng giảm sút. Tình trạng này thật đáng quan tâm và phải ra sức khắc phục. Gần đây Nhà nước đã giao trách nhiệm rõ ràng cho các ngành, các cấp trong việc chỉ đạo công tác bổ túc văn hóa cho cán bộ công nhân. Các ngành, các cấp cần có kế hoạch và biện pháp cụ thể, tích cực, đẩy mạnh bổ túc văn hóa, đưa nó vào nền nếp, nhằm phục vụ đắc lực cho việc học tập kỹ thuật, kinh tế và nghiệp vụ. Các đảng ủy và thủ trưởng các đơn vị, các cơ sở sản xuất phải đặc biệt quan tâm và chỉ đạo tốt công tác bổ túc văn hóa cho cán bộ, công nhân. Như vậy mới Có thể hằng năm tăng số cán bộ và công nhân tham gia học tập kỹ thuật và kinh tế nghiệp vụ.

Trên đây, chúng tôi đã đề cập một số vấn đề có liên quan đến việc học tập, đào tạo, bồi dưỡng tại chức cho cán bộ, công nhân kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế, chuyên môn, nghiệp vụ. Đẩy mạnh công tác này không những góp phần vào việc tăng cường đội ngũ cán bộ, công nhân kỹ thuật, cán bộ quản lý kinh tế, nghiệp vụ về mặt số lượng mà còn là biện pháp chắc chắn để tăng cường về mặt chất lượng. Nó còn có tác dụng góp phần khắc phục kịp thời tình trạng mất cân đối về ngành nghề trong công tác đào tạo cán bộ kỹ thuật, quản lý kinh tế và chuyên môn, nghiệp vụ hiện nay. Các cơ quan lãnh đạo các ngành, các cấp cũng như các cán bộ, công nhân, nhân viên, cần nhận rõ hết ý nghĩa của vấn đề này, quyết tâm



khắc phục mọi khó khăn, đẩy mạnh công tác này phát triển Nhanh và tốt hơn nữa. Cần biến khẩu hiệu "mỗi xí nghiệp, mỗi công trường, mỗi trường đại học và trung học chuyên nghiệp có một trường hoặc lớp đào tạo tại chức" thành hiện thực. Chúng ta cần cố gắng phấn đấu để "trong thời gian trước mắt sẽ tuyển sinh hàng năm vào các trường và lớp tại chức xấp xỉ số tuyển vào các trường, và lớp tập trung"³ và trong tương lai có thể vượt số đào tạo tập trung.

(3) Nghị quyết của Bộ Chính trị về vấn đề đào tạo cán bộ khoa học kỹ thuật và quản lý kinh tế, nghiệp vụ.

³ Nghị quyết của Bộ Chính trị về vấn đề đào tạo cán bộ khoa học kỹ thuật và quản lý kinh tế, nghiệp vụ.