

MÁY KINH NGHIỆM ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG TẠI CHỨC CÁN BỘ KHOA HỌC KỸ THUẬT VÀ QUẢN LÝ KINH TẾ CỦA NGÀNH CÔNG NGHIỆP NẶNG

BÙI ĐÌNH ĐỒNG

Công nghiệp nặng là nền tảng của nền kinh tế xã hội chủ nghĩa, là cơ sở để trang bị kỹ thuật hiện đại cho ngành kinh tế quốc dân. Bộ công nghiệp nặng có nhiệm vụ quản lý những ngành sản xuất chủ yếu và có vị trí rất quan trọng trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, tăng tiền lực kinh tế và quốc phòng của Nhà nước, như điện, cơ khí, than, hoá chất, vật liệu xây dựng ...

Nhiệm vụ nặng nề đó đòi hỏi ngành công nghiệp nặng chúng tôi phải tập trung nhiều công sức vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế đông đảo, vững mạnh, đủ năng lực hoàn thành nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Thực hiện nghị quyết số 142 của Bộ chính trị Trung ương Đảng, trong những năm qua, nhất là từ khi giặc Mỹ gây chiến tranh phá hoại miền Bắc, chúng tôi đã tăng cường chỉ đạo công tác này một cách tích cực và khẩn trương hơn. Nhờ vậy, đến nay đội ngũ cán bộ của ngành ngày càng phát triển và không ngừng nâng cao chất lượng, dần hoàn chỉnh về trình độ và ngành nghề, đang phát huy được tác dụng tốt trong sản xuất và công tác.

Trong công nghiệp đào tạo cán bộ, việc đào tạo theo hệ thống tập trung có vị trí rất quan trọng. Về mặt này, ngành công nghiệp nặng có rất nhiều cố gắng. Số cán bộ công nhân của ngành được cử đi học các trường đại học và trung học chuyên nghiệp tập trung ngày càng đông. Số học sinh đại học và trung học tốt nghiệp ở trong nước cũng như ngoài nước được phân phối cho ngành ngày càng nhiều. Những cán bộ này đã phát huy tác dụng và đóng góp phần quan trọng vào việc xây dựng và phát

triển của ngành. Họ đang giữ vai trò trọng yếu trong việc nghiên cứu và sử dụng khoa học, kỹ thuật vào sản xuất.

Song, với nhiệm vụ cấp bách và nặng nề của ngành, nếu chỉ dựa vào hệ thống đào tạo tập trung của Nhà nước, thì sẽ không thể có đủ cán bộ đáp ứng những yêu cầu của công cuộc xây dựng và phát triển nền công nghiệp xã hội chủ nghĩa.

Vì vậy, đi đôi với việc tích cực đào tạo cán bộ theo hình thức tập trung. Chúng tôi rất coi trọng việc đào tạo cán bộ theo hình thức tại chức, coi đó không những là biện pháp chủ yếu trước mắt, mà còn là việc làm lâu dài trong hoàn cảnh nước ta hiện nay. Chúng tôi đã thu được kết tốt trong việc đào tạo cán bộ theo hình thức tại chức. Qua thực tiễn của ngành, chúng tôi xin giới thiệu một số kinh nghiệm trong việc chỉ đạo và thực hiện công tác này.

Trong việc chuẩn bị cơ sở vật chất và kỹ thuật cho kế hoạch 5 năm lần thứ nhất của ngành, chúng tôi đã nghĩ đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ mà chủ yếu là xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật và quản lý kinh tế. Hình thức đào tạo tại chức được coi trọng như hình thức đào tạo tập trung.

Mở đầu phong trào, năm 1960, nhà máy cơ khí Hà Nội mở các lớp đại học và trung học chuyên nghiệp tại chức ở xí nghiệp. Sau đó, phong trào được mở rộng ra khắp các cơ sở trong toàn ngành. Hiện nay, bên cạnh số 18 trường trung học chuyên nghiệp tập trung do Bộ và các địa phương quản lý, ngành chúng tôi đã mở được 26 lớp đại học tại chức với 1365 học sinh (trong đó có bốn lớp với 119 học sinh tốt nghiệp) và 163 lớp trung học chuyên nghiệp tại chức với 5300 học sinh (trong đó có 38 lớp với 926 học sinh đã ra trường). Có những đơn vị đã mở được nhiều lớp như: Công ty gang thép Bắc- thái mở được 10 lớp đại học và 14 lớp trung học với 835 học sinh. Nhà máy cơ khí Hà nội ba lớp đại học và bốn lớp trung học. Do có kinh nghiệm tổ chức, lãnh đạo các lớp đại học tại

chức và do yêu cầu của công tác đào tạo cán bộ, ngành công nghiệp nặng đã được Bộ Đại học trung học chuyên nghiệp cho thành lập hai trường tại chức ở Nhà máy có khí Hà Nội và Công ty liên hợp gang thép Bắc-thái, và sau đây sẽ tiếp tục thành lập những trường như vậy ở khu mỏ Quảng Ninh và các cơ quan ở Bộ.

Quá trình đạt được những thành tích trên đây là quá trình đấu tranh khắc phục khó khăn, chủ động tạo điều kiện chuẩn bị tốt việc mở lớp, trước hết là quá trình chuyển biến nhận thức của cán bộ lãnh đạo từ bộ đến cơ sở.

Trong quá trình chỉ đạo việc đào tạo cán bộ tại chức, Đảng đoàn Bộ chúng tôi coi trọng công tác tư tưởng, làm cho cán bộ lãnh đạo các cấp, các trường quán triệt tinh thần cơ bản của đường lối giáo dục của Đảng, coi việc đào tạo cán bộ tại chức là một sự đầu tư vào sản xuất mở rộng. hàng năm, khi tổng kết kinh nghiệm đào tạo cán bộ tại chức, chúng tôi đã nghiên cứu sâu sắc và nghiêm túc các chỉ thị, nghị quyết của Đảng và Chính phủ, nhằm làm sáng rõ vị trí quan trọng và tính chất cấp bách của việc đào tạo cán bộ tại chức.

Mấy năm đầu, phong trào phát triển chậm, nhiều xí nghiệp lớn và khu công nghiệp tập trung có nhiều cán bộ, công nhân, nhưng vẫn chưa mở được lớp học tại chức. Trong đó có những nguyên nhân như thiếu giáo viên, thiếu trường lớp và phương tiện. Song nguyên nhân chủ yếu là chưa có nhận thức đúng, nên chưa có được quyết tâm cao. Suốt từ năm 1957 đến năm 1963, trong cán bộ lãnh đạo các cấp của ngành có khuynh hướng sợ “thừa” cán bộ, sợ đào tạo nhiều không sử dụng hết. Do đó, không những không tích cực mở lớp tại chức, mà đã hai lần hạ thấp chỉ tiêu tuyển sinh vào các trường lớp tập trung (chỉ tiêu tuyển sinh năm 1963 giảm đi năm lần so với năm 1962). Khuynh hướng này đã gây lên hậu quả thiếu cán bộ trầm trọng, số cán bộ ra trường ở thời kỳ này rất ít, không đáp ứng được yêu cầu phát triển của ngành.

Nhận thức chưa đúng còn thể hiện ở chỗ coi việc đào tạo cán bộ tại chức chỉ là biện pháp thứ yếu, là việc “làm thêm”. Vì vậy, trong nhiều lúc, nhiều cấp, nhiều nơi đã thiếu quyết tâm vượt khó khăn để tổ chức chức các lớp học tại chức; có nơi do tư tưởng cầu toàn, thấy một số điều kiện và phương tiện chưa đủ thì rụt rè, không quyết tâm mở lớp.

Thông qua việc học tập các chỉ thị, nghị quyết của Đảng và chính phủ, chúng tôi đã kiểm điểm, phê phán nghiêm khắc những nhận thức lệch lạc và khuyết điểm nói trên. Chúng tôi đã nêu gương những đơn vị làm tốt việc đào tạo cán bộ, công nhân tại chức, nhất là những nơi bị địch đánh phá nhiều lần, rút kinh nghiệm của từng nơi làm tốt đó để chỉ đạo phong trào chung. Qua học tập và kinh nghiệm thực tiễn, dần dần chúng tôi đã thấy: “Phải có quyết tâm khắc phục khó khăn để đẩy mạnh hơn nữa việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ bằng hình thức học tại chức” (Nghị quyết số 142 của Bộ chính trị Trung ương Đảng ngày 28-6-1966). Đồng thời, cũng thấy được rằng: “Trong một thời gian tương đối dài, phải lấy biện pháp tại chức làm chủ yếu” (Chỉ thị số 51 của Ban bí thư Trung ương Đảng ngày 21 – 3 - 1963). Từ đó, công tác đào tạo cán bộ, nhất là đào tạo cán bộ tại chức, đã được phát triển mạnh mẽ.

Đi đôi với việc khắc phục những thiếu sót về nhận thức, tư tưởng, chúng tôi **coi trọng giải quyết những khó khăn do chiến tranh gây nên, chủ động tạo điều kiện, cơ sở vật chất cho việc mở lớp tại chức.** Vì vậy, trong bốn năm chiến tranh, số lớp đại học và tập trung học chuyên nghiệp tại chức được mở ra với tốc độ nhanh và đạt chất lượng cao hơn bất cứ thời kỳ nào trước đây.

Ngoài việc tích cực chuẩn bị đội ngũ giáo viên và xây dựng chương trình học cho 44 ngành chuyên môn của các lớp đại học và trung học, các đồng chí lãnh đạo các cấp trong ngành còn phải chăm lo đến công tác tuyển sinh vào các lớp đó. Nhiều khi phải làm công tác tư tưởng, giúp đỡ cụ thể đối với từng người trong sản xuất và sinh hoạt, để họ có

thì giờ đi học. trong hoàn cảnh chiến tranh, việc chuẩn bị các phương tiện tối thiểu để tổ chức một lớp học như: địa điểm, bàn ghế, giấy bút, vv... cũng là việc làm vất vả, mất nhiều thời gian. Đó là chưa kể việc phải phục hồi lớp học sau những lần xí nghiệp bị máy bay địch bắn phá.

Trong những điều kiện như thế, chúng tôi vẫn duy trì được lớp cũ, mở thêm lớp mới, học viên vẫn đi học đều. Được như vậy, một mặt là do tinh thần quyết tâm của học viên, mặt khác do chúng tôi đã biết phối hợp chặt chẽ với các cơ quan có liên quan tới công tác đào tạo cán bộ và cố gắng nhiều về các mặt tổ chức quản lý các lớp phù hợp với điều kiện công tác, sản xuất và sinh hoạt của học viên trong điều kiện sơ tán, phân tán. Nhờ vậy, năm 1967, nhiều nơi như vùng mỏ Quảng - ninh đã mở thêm được chín lớp. Nhà máy phân lân Văn - Điển trước đây không có, nay mở được một lớp, nhiều nơi nhanh chóng khôi phục lớp học sau khi bị địch đánh phá.

Tóm lại, trong những năm qua, chúng tôi đã chú trọng làm chuyển biến nhận thức cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo và công nhân toàn ngành về vị trí, ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại chức. Chúng tôi cho đây là vấn đề quan trọng hàng đầu, cần làm tốt, thường xuyên và sâu sắc với thái độ nghiêm túc. Đồng thời chúng tôi đã đi sâu chỉ đạo cụ thể, tích cực giải quyết những khó khăn trong hoàn cảnh chiến tranh, chủ động tạo nên những cơ sở vật chất cần thiết cho việc mở trường lớp, như nắm số lượng học viên có thể tuyển hằng năm, nắm số cán bộ kỹ thuật trong ngành có thể làm công tác giảng dạy tạo điều kiện cho họ làm tốt công tác giảng dạy: chuẩn bị tài liệu, nghiên cứu thực tế để định kế hoạch và xác định chương trình học cho các chuyên đề của từng lớp, chuẩn bị đầy đủ các phương tiện thí nghiệm; có biện pháp tổ chức cụ thể phù hợp với thời chiến.

Tăng cường công tác quản lý là biện pháp quan trọng để duy trì và phát triển các lớp học tại chức. Từ thực tế của ngành, chúng tôi

thấy công tác quản lý các trường lớp phải làm tốt cả hai mặt giảng dạy và học tập. Trong đó quản lý kế hoạch giảng dạy là khâu chính. Thực hiện tốt kế hoạch giảng dạy sẽ nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập, sẽ đạt được mục tiêu đào tạo, giữ vững số lượng học viên, bảo đảm được nội quy và thời gian học tập. Vì vậy, thời gian qua, chúng tôi rất coi trọng và tập trung chỉ đạo khâu này.

Mấy năm trước, việc quản lý giảng dạy còn nhiều thiếu sót. Một số giáo viên chưa chuẩn bị tốt giáo án trước khi lên lớp, tùy tiện kéo dài thời gian của lớp, nên một số lớp chỉ thực hiện được 50% số giờ kế hoạch; việc tổ chức thí nghiệm làm chưa được nhiều, kể cả một số lớp đã được lập từ lâu và cơ sở thí nghiệm; việc tổ chức thi kiểm tra từng học kỳ chưa được chuẩn bị chu đáo, nên một số học viên không đủ điều kiện dự thi.

Để khắc phục những thiếu sót trên, chúng tôi đã coi trọng việc **biên soạn và cải tiến chương trình** theo hướng tăng thêm số giờ học và nội dung học, bảo đảm tính chất hệ thống của chương trình. Chúng tôi đã căn cứ vào trình độ và quá trình rèn luyện thực tế của học viên để xác định chương trình giảng dạy cho phù hợp. Chúng tôi đã xây dựng và thực hiện tốt mấy loại chương trình như: Chương trình học của cán bộ quản lý và lãnh đạo; chương trình học của cán bộ, công nhân kỹ thuật và cán bộ nghiệp vụ. Ngoài chương trình học có hệ thống theo từng cấp học, chúng tôi đã xây dựng được các chương trình có tính chất chuyên đề để bồi dưỡng những cán bộ nghiên cứu cần đi sâu vào một vấn đề nhất định. Điều quan trọng là chương trình học của các lớp tại chức cần linh hoạt và sát với sản xuất, nội dung học phải thiết thực. Ví dụ: đối với loại học viên trực tiếp làm công tác kỹ thuật, nghiệp vụ thì có thể giảm đến một mức độ nhất định phần thực tập trong các môn kỹ thuật, nghiệp vụ nhưng không thể giảm phần kỹ thuật cơ sở mà họ thường thiếu. chương trình đó còn phải bảo đảm yêu cầu cơ bản và mục tiêu của mỗi cấp học, trước hết thể hiện ở phần khoa học cơ bản và kỹ thuật nghiệp vụ cơ sở của mỗi cấp,

nhằm làm cho một người tốt nghiệp đại học phải có khả năng tổng hợp, vận dụng những điều đã học được vào thực tế sản xuất và nghiên cứu khoa học, một người tốt nghiệp trung học phải là cán bộ thực hành giỏi giang và có trình độ tổng hợp về ngành nghề đã học. Đây cũng là quá trình vận dụng phương châm “cần gì học nấy” trong đường lối giáo dục của Đảng.

Chúng tôi đã chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ giảng dạy. Đội ngũ giáo viên dạy tại chức gồm giáo viên chuyên nghiệp và giáo viên kiêm chức. Giáo viên kiêm chức có ưu điểm về trình độ chuyên môn và nhiệt tình giảng dạy, nhưng thường yếu về phương pháp sư phạm. Dạy tốt là yếu tố rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng học tập của học viên. Vì vậy, thời gian qua, chúng tôi một mặt xây dựng thêm nhiều cơ sở thí nghiệm, mô hình học tập để việc học và hành luôn luôn được gắn liền với nhau. Mặt khác, coi trọng việc nâng cao trình độ sư phạm cán bộ giảng dạy, nhất là giáo viên kiêm chức, qua việc tổ chức những hội nghị tổng kết “dạy tốt”, “học tốt” và những hình thức bồi dưỡng thiết thực khác. Chúng tôi đang chuẩn bị mở lớp bồi dưỡng định kỳ cho giáo viên. Đồng thời chú trọng bổ sung tăng cường đội ngũ giáo viên. Do đó, số lượng cán bộ giảng dạy ngày càng đông, chất lượng ngày càng được nâng cao.

Trong việc chỉ đạo nâng cao chất lượng học tập, chúng tôi coi trọng cả việc tổ chức “học tốt” cho học viên. Muốn làm việc đó thì phải giải quyết tốt khâu học viên. Trong việc tổ chức học tại chức, việc bảo đảm số lượng học viên theo học từ đầu đến cuối lớp là việc rất quan trọng. Từ năm 1960 đến nay, phong trào học tập tại chức các ngành nói chung phát triển nhanh. Song từng lúc từng nơi, có sự giảm sút. Có năm giảm 26% số học viên, thậm chí năm 1965 giảm tới 50%, đặc biệt có lớp giảm tới 65,7%. Do đó, vấn đề cấp bách đặt ra là phải đi sâu tìm nguyên nhân để khắc phục. Có những nguyên nhân khách quan như một số cán

bộ, công nhân được chuyển đi nơi khác, nhất là được chuyển đi học các lớp tập trung hoặc học viên phải sơ tán quá xa địa điểm học. Song nguyên nhân chính một mặt là do học viên không thích học tại chức, nhất là học ở cấp trung học, một số người còn suy tính chế độ đãi ngộ khi ra trường; mặt khác, kế hoạch giảng dạy kéo dài và chất lượng chưa tốt, làm cho học viên thiếu phấn khởi.

Để khắc phục những mặt yếu nói trên, chúng tôi thường xuyên đẩy mạnh công tác giáo dục tư tưởng đối với học viên, tổ chức thi đua học tập trong các lớp, bố trí lại địa điểm, giờ giấc học tập hợp lý, kiểm tra theo dõi chặt chẽ việc đi học và các kỳ thi kết thúc học kỳ. Khi học viên đã có khí thế hăng say học tập, chúng tôi lại động viên thầy giáo thi đua dạy tốt. Các thầy giáo đã tích cực dạy bù và hướng dẫn thêm cho những lớp, những học viên vì lý do nào đó không bảo đảm đủ số giờ học tập, hoặc các lớp đã bố trí làm nhiều đợt thi kiểm tra kết thúc học kỳ để tất cả học viên đều có điều kiện dự thi và bảo đảm đủ điểm thi của các môn. Nhờ vậy, những năm gần đây, các lớp học tại chức đã đạt kết quả khá tốt. Ở nhiều lớp, số học viên đi học đều và đạt yêu cầu cao từ 90 đến 100% số buổi vắng mặt giảm xuống rõ rệt.

Trong thời gian qua, việc chỉ đạo của Đảng đoàn Bộ cũng chặt chẽ hơn trước. Để giúp cho Đảng đoàn Bộ đi sâu chỉ đạo tốt công tác này, chúng tôi đã lập thêm Vụ đào tạo, trong đó có một số bộ phận chuyên lo việc học tại chức, đồng thời củng cố bộ máy, tăng cường cán bộ làm công tác đào tạo ở cục, xí nghiệp, tổng công ty, tăng cường đội ngũ giáo viên và cơ sở vật chất cho các trường. Chúng tôi cũng đã quy định chức năng và giải quyết tốt mối quan hệ giữa Vụ đào tạo và Vụ tổ chức cán bộ trong việc sử dụng khi cán bộ ra trường, nhằm phát huy cao nhất kết quả của đào tạo trong công tác và sản xuất. Thường xuyên, năm nào chúng tôi cũng tổng kết công tác đào tạo tại chức, rút kinh nghiệm và có biện pháp đẩy mạnh phong trào lên.

Việc học tập tại chức phải nhằm mục đích đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trực tiếp phục vụ nhiệm vụ phát triển sản xuất, đồng thời phải phục tùng những yêu cầu của sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, sự nghiệp chống Mỹ, cứu nước. Trước hết, chúng tôi xác định việc học tại chức chủ yếu nâng cao trình độ nghề nghiệp nhằm làm tốt hơn nữa công nghiệp của mỗi người. Do đó, phải gắn liền học tập với sản xuất và đời sống, học đến đâu vận dụng ngay vào sản xuất, công tác đến đó. Đào tạo cán bộ tại chức là một biện pháp tăng số lượng cán bộ khoa học kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế của Nhà nước, tăng cường chất lượng chính trị, tăng cường thành phần cơ bản trong đội ngũ cán bộ đó. Mặt khác, nâng cao trình độ, năng lực công tác cho cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, cán bộ nghiên cứu một cách có hệ thống và sâu sắc.

Chúng tôi chủ trương phải phát triển hệ thống trường lớp đại học và trung học tập trung, song đặc biệt phải phát triển mạnh hệ thống trường lớp đại học và trung học tại chức, nhất là trung học. Giữa đại học và trung học, mỗi loại đều có vị trí quan trọng của nó. Trong điều kiện sản xuất của chúng ta hiện nay, mở rộng cấp trung học là vấn đề quan trọng và cấp thiết. Nhận rõ điều đó, trong việc xây dựng chỉ tiêu tuyển sinh hằng năm, chúng tôi nâng dần tỷ lệ phát triển trung học lên cao hơn so với đại học. Thực hiện việc này là một quá trình đấu tranh rất gian khổ và lâu dài. Trong mấy năm qua, chúng tôi đạt yêu cầu thấp về chỉ tiêu tuyển sinh vào cấp trung học tại chức. Đây là hiện tượng không tốt, trái với phương hướng và phương châm đào tạo của Trung ương và của ngành chúng tôi.

Sở dĩ như vậy là vì các cấp lãnh đạo trong ngành chưa thật quán triệt đầy đủ về vị trí của trung học, chưa thấy nhược điểm của đội ngũ cán bộ quản lý trong ngành là số đông chưa có trình độ trung cấp (70% mới đạt trình độ sơ cấp), đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế tuy số lượng đông, song chất lượng lãnh đạo, quản lý lại rất thấp, hoặc đội ngũ cán bộ khoa

học kỹ thuật rất thiếu số cán bộ trung cấp có trình độ thực hành giỏi, nên đã coi nhẹ việc động viên cán bộ công nhân đi học. Mặt khác, cán bộ, công nhân còn coi thường, đánh giá thấp vai trò của trung học, suy bì về đãi ngộ giữa trung học và đại học, không thấy học trung học chuyên nghiệp là việc thiết thực nhất, có ích ngay với công tác hiện tại, không thấy nếu dành thời gian bốn năm học bổ túc văn hoá cấp ba để theo học trung học chuyên nghiệp tại chức thì vừa đạt được trình độ văn hoá tương đương vừa học được kỹ thuật hoặc nghiệp vụ phục vụ ngay việc làm, đồng thời sau khi tốt nghiệp trung học vẫn có điều kiện để học các lớp đại học nên có xu hướng muốn leo thang một mạch lên đại học. Những nhận thức tư tưởng trên đây đã được đấu tranh phê phán giải quyết tích cực trong các cấp lãnh đạo, nhất là ở cơ sở, trong các chi bộ Đảng và các tổ chức công đoàn, thanh niên, v.v.. Do đó, gần đây đã có nhiều tiến bộ tốt. Đi đôi với vấn đề đó, chúng tôi đã tuyển một số anh chị em đã qua các lớp trung học tại chức vào học các trường đại học tập trung, đã hạ thấp tiêu chuẩn chiêu sinh về mặt trình độ chuyên môn và thời gian phục vụ cho thích hợp với tình hình mới. Đó cũng là chính sách động viên, cổ vũ anh chị em tích cực tham gia học tập các lớp tại chức, nhất là các lớp trung học.

Nhờ những cố gắng nói trên, kết cấu đội ngũ cán bộ của ngành trong thời gian qua có nhiều thay đổi tốt. Năm 1961, bên cạnh một số cán bộ có trình độ đại học thì có gần 100 cán bộ có trình độ trung học và 97 công nhân, bên cạnh một cán bộ có trình độ trung học có 20 công nhân. Đến năm 1967 bên cạnh một cán bộ có trình độ đại học đã có 3.4 cán bộ có trình độ trung học và gần 35 công nhân, bên cạnh một cán bộ có trình độ trung học có 10.5 công nhân. Hiện nay, đội ngũ cán bộ có trình độ đại học và trung học của ngành chúng tôi đã vượt gần hai lần so với quy định trong nghị quyết hội nghị lần thứ bảy của Ban chấp hành trung ương

Đảng, song so với yêu cầu mới, thể hiện trong nghị quyết số 142 của Bộ chính trị, thì ngành chúng tôi còn phải cố gắng rất nhiều.

Chúng tôi cũng đã cố gắng **hoàn chỉnh về ngành nghề** trong quá trình đào tạo cán bộ. Vận dụng đường lối của Đảng vào thực tế ngành, trong mấy năm qua, chúng tôi thực hiện việc đào tạo toàn diện, song chú trọng các ngành điện và cơ khí. Trong các năm trước đây, số học sinh tuyển vào các lớp cơ khí vẫn luôn luôn chiếm tỷ lệ cao hơn, rồi đến các ngành điện, hoá chất mỏ, luyện kim. Năm 1967, số học sinh tuyển cho cơ khí chiếm 31.9% và điện chiếm 9.7% trong toàn bộ kế hoạch chiêu sinh. Hiện nay, tỷ lệ đào tạo cho ngành cơ khí được coi là phù hợp, song cần phát triển thêm ngành điện, đồng thời nghiên cứu giảm bớt tỷ lệ đào tạo ở một vài ngành xét ra chưa cần nhiều lắm.

Mấy năm qua, mặc dù trong hoàn cảnh chiến tranh, đi đôi với đào tạo cán bộ theo ngành trong, chúng tôi đã coi trọng đào tạo cán bộ theo ngành hẹp, tức là chia nhỏ các chuyên nghiệp để đào tạo cho phù hợp với yêu cầu phát triển sản xuất.

Ví dụ: trước đây, chúng tôi chỉ đào tạo chuyên nghiệp cơ khí chế tạo máy nói chung, nay tách riêng thành các chuyên nghiệp chế tạo máy công cụ, máy nông nghiệp, máy điện, máy đi-ê-den,... Đồng thời, mở các chuyên nghiệp mới như luyện kim màu, thủy điện, tuyển khoáng,... Tóm lại, ngành công nghiệp nặng hiện nay đã có 36 chuyên nghiệp kỹ thuật và tám chuyên nghiệp về nghiệp vụ kinh tế. Phương hướng trong thời gian tới của chúng tôi là tách nhỏ thêm các chuyên nghiệp hẹp đến mức độ cần thiết, nhất là ở các lớp tại chức mở tại các cơ sở sản xuất thì việc đi vào các chuyên nghiệp hẹp vừa có điều kiện thực hiện, vừa phù hợp với yêu cầu sử dụng, lại vừa dễ dàng bảo đảm nâng cao chất lượng. Việc xác định tỷ lệ cán bộ cần đào tạo theo ngành nghề rộng và hẹp là vấn đề rất quan trọng. Cần phải biết dựa vào phương hướng phát triển kinh tế của Đảng. Song phải căn cứ vào tổng kết tình

hình thực tế việc sử dụng các loại cán bộ trong nhiều năm qua của ngành, cao tình hình phân phối cán bộ của cá đơn vị thuộc bộ và các ngành khác, song cũng xây dựng không thể bỏ qua việc tham khảo một số kinh nghiệm của các nước anh em.

Theo hình thức học tại chức, chúng tôi đã đào tạo được một số cán bộ khá lớn từ những cán bộ đã công tác lâu năm trong ngành, và những công nhân đã qua sản xuất. Ở các lớp trung học, phần đông học viên là công nhân trực tiếp sản xuất. Nhờ đó, kết cấu thành phần giai cấp trong đội ngũ cán bộ dần dần được thay đổi. Trong việc tăng cường thành phần công nhân vào học các lớp tại chức cũng như vào học lớp tập trung, chúng tôi đã phải giải quyết những vấn đề như tạo nguồn tuyển sinh, chuẩn bị nâng cao trình độ văn hoá để anh chị em công nhân theo học được các lớp đó; giải quyết nhận thức, tư tưởng cho các cấp lãnh đạo và chỉ đạo sản xuất cũng như cho học viên để mọi người, mọi cấp đều quyết tâm thực hiện. Đồng thời, phải giải quyết hàng loạt vấn đề của công tác đào tạo cán bộ tại chức.

Trên đây mới là một số kết quả và kinh nghiệm bước đầu. chúng tôi còn phải khắc phục nhiều khuyết điểm, nhược điểm và khó khăn, làm cho việc đào tạo cán bộ tại chức của ngành đạt được kết quả tốt hơn nữa, góp phần vào việc đẩy mạnh hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Đảng và Nhà nước.