

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XUẤT PHÁT TỪ NHU CẦU THỰC TẾ HIỆN NAY

NGUYỄN THU HUYỀN*

Ngày nhận bài: 18/07/2016; ngày sửa chữa: 22/07/2016; ngày duyệt đăng: 25/07/2016.

Abstract: Training and retraining of staff and public servants based on their practical demands helps learners actively choose appropriate contents, training institution and time. This is a base for training institutions to diversify and expand training activities and improve quality of staff in public execution. In addition, This training method requires training institution to double efforts to meet the training needs of officers and civil servants in current period.

Keywords: Officials, civil servants, actual demand.

Hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước tùy thuộc rất lớn vào phẩm chất, năng lực giải quyết vấn đề của cán bộ (CB), công chức (CC). Bởi vậy, việc đào tạo (ĐT), bồi dưỡng (BD) CB, CC theo nhu cầu đang rất cấp bách không chỉ đối với cơ sở ĐT, cơ quan quản lý và sử dụng CC mà còn đối với các tổ chức, công dân. Nhiều vấn đề đặt ra nhằm tăng cường ĐT, BD theo nhu cầu cho CB, CC nước ta trong thời kì mới.

1. Sự cần thiết ĐT, BD theo nhu cầu

Trong xu thế phát triển nhảy vọt của khoa học - công nghệ, tri thức của loài người không ngừng được bổ sung thì yêu cầu về tri thức, văn hoá và trình độ chuyên môn của CB, CC càng phải cao hơn. Đội ngũ CB, CC cần có tri thức khoa học xã hội phong phú và tri thức khoa học kỹ thuật sâu rộng mà trước hết là phải có những hiểu biết cơ bản về chuyên môn, nghiệp vụ trên các mặt của lĩnh vực, ngành hoặc đơn vị mà họ đảm nhiệm cũng như tri thức khoa học tổ chức hiện đại và tư duy, kỹ năng lãnh đạo.

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII đã tiếp tục khẳng định sự cần thiết và tầm quan trọng của việc đổi mới, nâng cao chất lượng ĐT đội ngũ CB, CC nhà nước trong giai đoạn hiện nay và lâu dài. Chính phủ tiếp tục đặt ra mục tiêu ĐT, BD nâng cao kiến thức, năng lực quản lý điều hành và thực thi công vụ của đội ngũ CB, CC đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Tuy nhiên, việc ĐT, BD CB, CC thời gian qua chưa thực sự hiệu quả do một số nguyên nhân sau:

- Tình trạng lạc hậu, chậm đổi mới trong công tác ĐT vẫn là lực cản lớn, ảnh hưởng đến chất lượng xây dựng đội ngũ CB, CC. Việc ĐT còn theo cung, nghĩa là cơ sở ĐT chưa xuất phát từ nhu cầu của người học, từ sự cần thiết của các kỹ năng thực hiện nhiệm vụ của CB, CC. Thậm chí, người làm công tác ĐT cũng chưa được ĐT,

BD về đổi mới công tác ĐT. Các ý tưởng cải cách về ĐT vẫn chưa được quan tâm triển khai thực hiện.

- Chưa có hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng ĐT, BD CB, CC. Hiện nay, vấn đề này vẫn còn nan giải, cần được quan tâm nhiều hơn. Về lâu dài, cần xây dựng một hệ thống tiêu chí đánh giá khoa học, cụ thể về kỹ năng, kiến thức chuyên môn cũng như đạo đức công vụ của CB, CC sau khi được ĐT, BD.

- CB, CC tham gia vào các khoá ĐT, BD chủ yếu là do yêu cầu duy trì hay chuyển ngạch chứ không phải với mục đích nâng cao trình độ và năng lực.

- Các chương trình BD theo ngạch bậc còn thiên về lý thuyết, chưa quan tâm đúng mức cả về nội dung, thời lượng và phương pháp đối với chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng để thực thi công việc.

Việc ĐT, BD theo nhu cầu đang trở thành đòi hỏi cần thiết khách quan của các cơ quan nhà nước và CB, CC. ĐT, BD theo nhu cầu giúp CC chủ động lựa chọn nội dung, chương trình, cơ sở ĐT và thời gian học tập phù hợp sát thực tế. Điều đó giúp cho cơ quan sử dụng CC có kế hoạch ĐT, BD nhân sự hàng năm. CC tự lựa chọn việc học tập sẽ nâng cao tính tự giác và trách nhiệm trong học tập và thực thi nhiệm vụ, là cơ sở để cơ quan sử dụng CC đánh giá đúng hơn năng lực thi hành công vụ. Bên cạnh đó, cơ quan quản lý ĐT giảm bớt phần việc đôn đốc CC tham gia ĐT, BD, tập trung kiểm tra, đánh giá kết quả ĐT, BD hàng năm. Thực hiện ĐT theo nhu cầu còn giúp tiết kiệm và nâng cao hiệu quả sử dụng kinh phí ĐT, BD. Ngoài ra, cơ sở ĐT có điều kiện đa dạng hoá các khoá ĐT, mở rộng quy mô và nâng cao trình độ ĐT nguồn nhân lực cho việc thực thi công vụ. Nếu đáp ứng nhu cầu ĐT thì cơ sở ĐT trở thành đối tác thân thiết của các cơ quan trong hệ thống chính

* Trưởng Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức - Bộ Nội vụ

trị từ trung ương đến địa phương, cơ sở. Đồng thời, phương thức ĐT này còn tạo động lực phát triển cho mỗi cơ sở ĐT, do phải nỗ lực vươn lên để đáp ứng nhu cầu ĐT của CB, CC ở mỗi thời kì.

2. Những vấn đề đặt ra và giải pháp

Thực tế cho thấy, công việc thực thi công vụ cũng gặp không ít khó khăn. Những CC làm việc theo chuyên môn sâu (ít giao tiếp với tổ chức, công dân) sẽ gặp khó khăn trong việc xác định nhu cầu ĐT, BD bởi họ thiếu những tiêu chí so sánh giữa năng lực hiện có và yêu cầu công việc. Thậm chí, họ ít có thời gian tiếp cận với những nội dung, chương trình và uy tín của các cơ sở ĐT. Không ít CC chưa nhận thức đúng trách nhiệm về kết quả ĐT, BD lựa chọn theo nhu cầu, bởi họ quen dựa vào sự bố trí học tập của cơ quan, tổ chức. Cơ quan sử dụng CC có phần lo lắng về sự phân tán thời lượng, nội dung, phạm vi và thời gian trong ĐT, BD theo nhu cầu của CC. Mặt khác, họ cũng gặp khó khăn trong việc xác định nhu cầu do tâm lí ngại thể hiện, để đạt nguyện vọng được ĐT theo nhu cầu riêng. Điều này sẽ gây cản trở cho việc lập kế hoạch và thực hiện công tác ĐT, phát triển nhân sự trong cơ quan.

Để khắc phục những nhược điểm trong ĐT, BD CB, CC hướng tới thực hiện ĐT theo nhu cầu, cần thực hiện một số giải pháp:

2.1. Đối mới phương thức và nội dung các chương trình ĐT, BD CB, CC sát với thực tế, hướng vào các vấn đề thiết thực đặt ra từ quá trình thực thi công vụ, nâng cao kĩ năng hành chính. Thông qua ĐT, BD chuyên môn nghiệp vụ và kĩ năng hành chính bảo đảm tính thống nhất trong hoạt động của cơ quan hành chính, nhất là trong giải quyết các yêu cầu của nhân dân, doanh nghiệp. Thực hiện cơ chế ĐT tiên công vụ và ĐT, BD trong công vụ theo định kì bắt buộc hàng năm cũng như chế độ ĐT, BD trước khi bổ nhiệm.

Nghiêm túc triển khai Nghị định số 36/2013/NĐ-CP của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch CC nhằm xác định rõ vị trí, cơ cấu và tiêu chuẩn chức danh CC trong từng cơ quan của nhà nước để làm căn cứ tuyển dụng và bố trí sử dụng CB, CC. Trên cơ sở xây dựng chức danh, tiêu chuẩn, vị trí việc làm và cơ cấu CC, xây dựng các kế hoạch ĐT, BD cụ thể, khả thi, thiết thực, đảm bảo hoàn thành yêu cầu ĐT, BD chuẩn về chức danh CB và ngạch CC theo quy định; ĐT, BD gắn với sử dụng có trọng tâm trọng điểm.

Nội dung ĐT, BD phải bảo đảm trang bị đủ kiến thức, kĩ năng nghiệp vụ theo yêu cầu công vụ, quy định theo tiêu chuẩn cho CC lãnh đạo, quản lí và CC các ngạch hành chính, kiến thức văn hoá công sở, trách nhiệm và đạo đức CC. Nội dung cần bao quát kiến thức cơ bản nhằm trang bị cho người học thể giới quan duy vật biện chứng, phương pháp luận khoa học cách mạng, nâng cao năng lực tư duy lí luận, năng lực tổ chức thực

tiễn, tổng kết thực tiễn, khả năng ứng dụng lí luận một cách sáng tạo, hiệu quả. Kiến thức cơ bản phải cung cấp cho học viên phương pháp nghiên cứu, phương pháp phát hiện, xử lí, giải quyết các vấn đề thực tiễn. Cần dành một tỉ lệ thích hợp cho kĩ năng thực hành trong cấu trúc chương trình ĐT, BD cho các đối tượng khác nhau để khi gặp những tình huống cụ thể trong công tác thì CB có thể xử lí nhanh, kịp thời, hiệu quả.

Tiến tới xây dựng các chương trình ĐT, BD theo nhu cầu công việc, trong đó xác định rõ kiến thức, kĩ năng người học cần đạt được sau khi kết thúc khoá học như: cập nhật thông tin, bổ sung tri thức mới, sự phát triển kĩ năng nghề nghiệp hoặc nghiệp vụ công tác đáp ứng nhu cầu công việc,... Cho phép CB, CC được lựa chọn chương trình ĐT, BD phù hợp, thiết thực với nhu cầu công việc, từ đó có động lực và thái độ học tập tích cực, nghiêm túc.

Phương pháp ĐT cần đổi mới theo hướng nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lí gắn với vị trí và trách nhiệm tương ứng của CB, CC. Tùy theo đặc thù của từng môn học, có thể lựa chọn các phương pháp phù hợp, vận dụng các phương pháp giảng dạy tiên tiến kết hợp sử dụng các công cụ, phương tiện dạy học hiện đại.

Phần lớn người học những chương trình ĐT, BD này là CB, CC đã đạt chuẩn ở những trình độ nhất định, đã qua thực tiễn, có nhiều kinh nghiệm công tác, có khả năng tự học, tự nghiên cứu, phân tích, đánh giá vấn đề. Vì vậy, nên định hướng nội dung học tập, nghiên cứu, nêu vấn đề, tình huống và hướng dẫn, gợi mở, đối thoại để rèn luyện phương pháp, kĩ năng giải quyết vấn đề, xử lí tình huống. Để việc học tập có kết quả, đạt chất lượng cao, sau mỗi bài học, cụm chuyên đề nên cho học viên đi nghiên cứu, khảo sát thực tế, thực tập rút kinh nghiệm với thời gian thích hợp. Nội dung đi nghiên cứu, khảo sát thực tế phải sát với nội dung bài học, có giảng viên hướng dẫn, sau đợt nghiên cứu, thực tập học viên phải có bài thu hoạch. Chú trọng phương châm của đổi mới là lí luận liên hệ thực tế, bảo đảm tính khoa học, phát huy tính tích cực, chủ động sáng tạo, độc lập suy nghĩ của người học.

Ngoài ra, mỗi lớp, hay từng nhóm trong khóa học có thể thực hiện một công trình nghiên cứu tập thể về một ngành, lĩnh vực hoặc một địa phương nào đó, hoặc xây dựng một số đề án lớn của đất nước nhằm phát huy tính tích cực cũng như năng lực vốn có của người học một cách thiết thực và hiệu quả. Thực hiện chủ trương hàng năm, CB chuyên trách, cấp ủy viên cơ sở xã, phường, thị trấn phải được BD tập trung để cập nhật kiến thức, kinh nghiệm mới ít nhất 10 ngày tại trung tâm BD chính trị cấp huyện hoặc trường chính trị tỉnh, thành phố.

Chương trình, giáo trình cần tiếp tục được đổi mới, bổ sung, hoàn thiện cho sát với chức năng, nhiệm vụ

của từng đối tượng. Cần đầu tư xây dựng chương trình, giáo trình phù hợp với thời gian ĐT và các hệ ĐT khác nhau, tránh sự trùng lặp kiến thức gây nhàm chán và lãng phí thời gian. Thống nhất nội dung chương trình và hoàn thiện, chuẩn hoá các giáo trình cơ bản. Từng bước xây dựng các chương trình khung thích hợp với yêu cầu, nội dung ĐT, BD cho từng đối tượng CB, CC nhà nước và chuẩn hoá các loại giáo trình chủ yếu.

2.2. Đầu tư cơ sở vật chất, cơ cấu lại cơ sở ĐT, BD và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Cần đầu tư trang thiết bị, vật chất cho các cơ sở ĐT, BD, đáp ứng yêu cầu dạy, học theo phương pháp mới. Cơ sở vật chất, trang thiết bị ĐT, BD phải đáp ứng được việc áp dụng, sử dụng các phương pháp trao đổi tích cực. Cần giới hạn số lượng học viên cho từng lớp học cho phù hợp với việc áp dụng các phương pháp ĐT, BD.

Đối với cơ sở ĐT, trường ĐT, BD của các Bộ, ngành trung ương là đơn vị sự nghiệp trực thuộc Bộ, ngành chủ quản, cần được sắp xếp lại về cơ cấu và vị trí tổ chức cho thích hợp với chức năng, nhiệm vụ cụ thể của từng trường. Xây dựng quy định về việc mở lớp, lên lớp; đồng thời có sự phân công, phân nhiệm cụ thể giữa các cơ sở ĐT, BD.

Đội ngũ giảng viên tham gia ĐT, BD phải có kiến thức chuyên sâu, giàu kinh nghiệm nghiên cứu thực tiễn, có phương pháp giảng dạy phù hợp. Chú trọng xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm chức, các chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực để đáp ứng yêu cầu ĐT, BD theo nhu cầu công việc đạt kết quả. Cần tăng cường hoạt động nghiên cứu thực tiễn cho giảng viên theo đề án về việc đưa giảng viên đi thực tế có thời hạn tại cơ sở khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt để có cơ hội cọ sát thực tiễn, đúc kết kinh nghiệm phục vụ thiết thực, hiệu quả, gắn sát với thực tiễn cho công tác ĐT, BD.

2.3. Bổ sung và hoàn thiện các tiêu chuẩn, chế độ, chính sách cần thiết đối với giảng viên và giảng viên kiêm chức: Xây dựng, hoàn thiện chế độ, chính sách và tổ chức thực hiện tốt chính sách của Đảng, Nhà nước đối với đội ngũ giảng viên làm công tác ĐT, BD CB (chế độ phong học hàm, danh hiệu nhà giáo chế độ phụ cấp, tiền lương, nâng ngạch, bậc và các chế độ đãi ngộ khác). Bổ sung và hoàn thiện chế độ đãi ngộ đối với CB, CC nhà nước đi học phù hợp với tình hình mới để CB yên tâm học tập nâng cao trình độ, góp phần phục vụ lâu dài sự nghiệp cách mạng.

2.4. Tăng cường, mở rộng và quản lý tốt việc hợp tác quốc tế về ĐT, BD CB: Xây dựng kế hoạch hợp tác quốc tế về ĐT, BD, tạo điều kiện cho CB được đi trao đổi, nghiên cứu, học tập, tiếp thu kinh nghiệm của nước ngoài. Các hoạt động hợp tác quốc tế về ĐT, BD CB phải có kế hoạch, nằm trong quy hoạch, kế hoạch ĐT, BD CB, CC nhà nước nói chung. Chương trình ĐT, BD

CB, CC nhà nước ở nước ngoài hoặc có sự tham gia của nước ngoài phải đảm bảo tính thiết thực, nội dung sát với yêu cầu công việc, gắn với các mục tiêu KT-XH và phù hợp với điều kiện, khả năng của các đối tượng.

2.5. Xây dựng, hoàn thiện khung pháp lý cho công tác ĐT, BD CB dân tộc thiểu số: Có chính sách cụ thể hỗ trợ, động viên CB, CC là người dân tộc thiểu số tham gia các lớp ĐT, BD để tạo nguồn nhằm nâng cao trình độ CB, CC ở cơ sở. Tạo điều kiện cho CB đang công tác được BD, ĐT để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Các chế độ, chính sách, quy định cần phải đồng bộ, nhất quán trên cơ sở tiếp tục bổ sung và hoàn thiện các chế độ, chính sách cụ thể cho phù hợp với đặc điểm của từng địa phương để đảm bảo tính khả thi của chế độ, chính sách. Xây dựng tiêu chuẩn CB, tính toán đầy đủ yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ trên từng lĩnh vực công tác và phù hợp với thực tiễn phát triển vùng miền, tiêu chuẩn tuyển sinh, chương trình, giáo trình, tài liệu. Đa dạng hóa các loại hình ĐT phù hợp với tính chất và đặc điểm của vùng dân tộc thiểu số cũng như đặc điểm của CB, CC dân tộc thiểu số. Tiến tới ĐT, BD dựa trên cơ sở năng lực thực hiện công việc, phát triển kĩ năng làm việc, nâng cao hiệu quả công tác của CB, CC.

Để công tác ĐT, BD CB, CC có hiệu quả, xây dựng được đội ngũ CB, CC vững mạnh, đáp ứng các yêu cầu của thời kỳ đổi mới, đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao cần thực hiện thống nhất, đồng bộ các giải pháp nêu trên. Bên cạnh đó, cần làm tốt công tác đánh giá, quy hoạch, bố trí và sử dụng CB. Hàng năm, tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng CB, CC sau ĐT, BD tiến hành điều tra khảo sát thực trạng đội ngũ CB và xác định nhu cầu ĐT, BD để có hướng sắp xếp, quy hoạch CB. Các khâu này đều liên quan đến nhau và đến kế hoạch lập nguồn CB đưa đi ĐT, BD nhằm đạt được yêu cầu, mục đích đặt ra của công tác ĐT, BD CB, CC. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Chính phủ (2013). *Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/04/2013 Về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức.*
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). *Báo cáo chính trị tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [3] Bộ Nội vụ (2011). *Tổng kết 5 năm (2006-2010) thực hiện Quyết định số 40/2006/QĐ-TTg và triển khai Quyết định số 1374/QĐ-TTg Về việc phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011-2015.*
- [4] Vũ Quang Vinh (2015). *Tư tưởng Hồ Chí Minh về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo.* Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, ngày 12/10/2015.