

# MỘT SỐ SUY NGHĨ VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HIỆN NAY

ThS GIANG THANH NGHỊ\*

Sự nghiệp đổi mới trong những năm qua đã đạt được những thành tựu tích cực. Quá trình chuyển đổi nền kinh tế từ cơ chế kế hoạch hoá tập trung, bao cấp sang cơ chế thị trường và công cuộc cải cách hành chính nhà nước đang đi vào chiều sâu. Yêu cầu khách quan và bức thiết đặt ra là phải đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức (CB,CC) các ngành, các cấp, các lĩnh vực có đủ phẩm chất, năng lực chỉ đạo, điều hành công việc của hệ thống hành chính nhà nước. Việc học tập, nâng cao kiến thức về quản lý hành chính nhà nước là yêu cầu khách quan, bắt buộc đối với CB,CC.

Đảng ta luôn chăm lo đến công tác cán bộ, trong đó coi trọng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng (ĐT,BD) nhằm chủ động tạo nguồn cán bộ cho nhu cầu trước mắt và lâu dài. Mục đích của công tác quy hoạch cán bộ là tạo sự chủ động, có tầm nhìn chiến lược trong công tác cán bộ; khắc phục tình trạng thiếu hụt về đội ngũ cán bộ quản lý, bảo đảm tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ cán bộ, giữ vững đoàn kết nội bộ và sự ổn định chính trị; đồng thời, chuẩn bị từ xa và tạo nguồn cán bộ dồi dào, làm căn cứ để ĐT,BD, xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ năng lực, trình độ đảm nhận các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp trong hệ thống chính trị.

Đảng và Nhà nước đặt công tác ĐT,BD CB,CC vào vị trí có tầm quan trọng và ý nghĩa quyết định. Đó cũng là yêu cầu cấp thiết đối với công cuộc đổi mới toàn diện

đất nước. Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII đã xác định: “Xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất và năng lực là yếu tố quyết định chất lượng của bộ máy nhà nước”. Đối với công tác ĐT,BD, Nghị quyết đã xác định rõ CB,CC cần phải được ĐT,BD kiến thức toàn diện, trước hết về đường lối chính trị, về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội.

Đội ngũ CB,CC của Việt Nam được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau. Một bộ phận được đào tạo cơ bản qua trường lớp, song phần nhiều trưởng thành từ phong trào cách mạng trong sản xuất và chiến đấu, có kinh nghiệm và nhiệt tình công tác, nhưng những tri thức và sự hiểu biết về khoa học - công nghệ, về kinh tế thị trường còn có những hạn chế nhất định. Vì vậy, xét cả về chất lượng, số lượng và cơ cấu đội ngũ CB,CC hiện nay có nhiều mặt chưa ngang tầm với đòi hỏi của thực tiễn. Có thể thấy, về chất lượng, phần lớn đội ngũ CB,CC hiện đang công tác đã được rèn luyện, thử thách qua quá trình đấu tranh, giải phóng dân tộc, xây dựng đất nước, có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với sự nghiệp cách mạng. Tuy nhiên, cũng dễ dàng nhận thấy, hiện nay Việt Nam vẫn chưa có đội ngũ CB,CC hành chính ổn định và chuyên nghiệp. Trình độ và năng lực của đội ngũ CB,CC chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ, còn bất cập, hổng hụt và nhiều mặt tri thức và năng lực quản lý nhà nước về xã hội, kinh tế thị trường, pháp

\* Học viện Hành chính.

luật, hành chính, kĩ năng thực thi công vụ cũng như khả năng vận dụng khoa học - công nghệ hiện đại trong công tác quản lý còn rất hạn chế. Bên cạnh đó, tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỉ luật của một bộ phận CB,CC còn yếu, phong cách làm việc chậm đổi mới, tinh thần phục vụ nhân dân chưa cao, tề quan liêu, tham nhũng, sách nhiễu chưa được ngăn chặn, gây nên sự trì trệ, trở ngại lớn cho công cuộc cải cách hành chính, làm giảm hiệu lực của bộ máy nhà nước. Số lượng, cơ cấu đội ngũ CB,CC chưa đáp ứng được yêu cầu trước mắt và lâu dài; tình trạng hẫng hụt giữa các thế hệ CB,CC trong mỗi cơ quan, đơn vị còn phổ biến; thiếu đội ngũ CB,CC nòng cốt, kế cận, có trình độ chuyên môn cao và các chuyên gia hoạch định chính sách ở các cấp. Đặc biệt, ở những vùng sâu, vùng xa và miền núi, hải đảo, đại bộ phận CB,CC yếu về năng lực, trình độ, chuyên môn, thiếu nguồn nhân lực bổ sung vào bộ máy nhà nước. Một trong những nguyên nhân của thực trạng đó là do công tác ĐT,BD CB,CC ở nước ta còn nhiều bất cập.

Nhiệm vụ quan trọng trong thời gian tới nhằm đổi mới công tác ĐT,BD CB,CC là phải 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 công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Bên cạnh việc ĐT,BD đáp ứng các tiêu chuẩn nghiệp vụ đối với từng ngạch, chức danh CB,CC, cần thực hiện việc ĐT,BD cán bộ nguồn, hình thành đội ngũ cán bộ đầu ngành về các lĩnh vực quản lý nhà nước, có trình độ và năng lực tham gia hoạch định các chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Đồng thời, tăng cường hợp tác quốc tế về ĐT,BD; đẩy mạnh về quy mô, nội dung và hình thức hợp tác.

Đội ngũ CB,CC hiện nay cần phải được ĐT,BD, cập nhật kiến thức thường xuyên, nâng cao trình độ nhận thức, năng lực làm việc để họ có thể vận dụng tốt đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn. Họ cần có khả năng

xác định kế hoạch tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao, biến đường lối, chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước đi vào cuộc sống, tạo ra khả năng thích ứng cao nhất cho đội ngũ CB,CC nhằm xây dựng một nền hành chính vững mạnh, một nền công vụ thông suốt, có hiệu lực, hiệu quả cao. Chính vì vậy, công tác ĐT,BD CB,CC cần nhanh chóng được cải tiến; trong đó, phải gắn với yêu cầu xây dựng một đội ngũ CB,CC chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ nhu cầu của sự nghiệp đổi mới, nội dung ĐT,BD phải giảm thiểu lý thuyết chung chung mà chú trọng nâng cao năng lực thực hành gắn với chức trách nhiệm vụ của từng loại công chức. Phương thức ĐT,BD cần chú trọng, khuyến khích tính tích cực của người học, phải xác định việc ĐT,BD CB,CC là một loại hình giáo dục cho người lớn tuổi, với những đặc điểm chính là:

- Là loại hình đào tạo cho người lớn tuổi đang làm việc, có tính kế tiếp dựa trên kết quả giáo dục đào tạo trước đó của nền giáo dục quốc dân. ĐT,BD CB,CC có nội dung, phương thức, hệ thống chính sách, chế độ khác với giáo dục thông thường.

- Là loại hình đào tạo theo tiêu chuẩn nghiệp vụ, theo chức danh CB,CC. Một trong những yêu cầu của công tác ĐT,BD là nhằm đảm bảo cho CB,CC đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn nghiệp vụ của ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh của từng vị trí cán bộ.

- Có tính đa dạng về nội dung, hình thức cũng như địa điểm đào tạo. Nội dung đào tạo phụ thuộc theo những yêu cầu của CB,CC, còn hình thức rất phong phú, đa dạng, có thể ngắn hạn, dài hạn, tập trung, tại chức. Nơi đào tạo cũng đa dạng, có thể ở trong cơ quan, ngoài cơ quan, tại cơ quan đào tạo, trong nước, ngoài nước.

Với mục tiêu ĐT,BD là trang bị kiến thức về lý luận chính trị; kiến thức, kĩ năng quản lý nhà nước; chuyên môn, nghiệp vụ; ngoại ngữ, tin học và các kiến thức bổ trợ khác nhằm xây dựng đội ngũ CB,CC thành

thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước, có phẩm chất đạo đức tốt trung thành với Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Việc ĐT,BD CB,CC phải căn cứ vào tiêu chuẩn của từng chức vụ, tiêu chuẩn nghiệp vụ của từng ngạch, chức danh CB,CC; quy hoạch, kế hoạch xây dựng phát triển đội ngũ CB,CC của cơ quan, đơn vị và nhu cầu ĐT,BD của CB,CC, phục vụ cho việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao. Đó chính là tư tưởng cốt lõi và nội dung chủ yếu của đổi mới chương trình ĐT,BD CB,CC hiện nay nhằm xây dựng đội ngũ CB,CC nắm vững mọi chủ trương của Đảng, Nhà nước và của địa phương trong từng thời kỳ phát triển kinh tế, nắm chắc định hướng phát triển của từng ngành; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ tổng hợp, phân tích tình hình, kinh nghiệm thực tế, thích ứng với công nghệ hiện đại; có kiến thức cơ bản về pháp luật, khoa học tâm lý, thông tin, ngoại ngữ, có phẩm chất, uy tín để tập hợp được quần chúng phát huy sức mạnh của tập thể để thực hiện nhiệm vụ.

ĐT,BD là nhằm tăng cường, củng cố kiến thức và năng lực công tác cho đội ngũ CB,CC. Kết quả của quá trình ĐT,BD CB,CC là phát huy được những phẩm chất của mỗi CB,CC trong thực thi công vụ. Có thể thấy, trong lực lượng sản xuất, con người là yếu tố cách mạng nhất, năng động và quyết định nhất. Đó không phải là con người trừu tượng mà phải là con người có tri thức khoa học, có kinh nghiệm sản xuất và kĩ năng lao động. Con người như thế không thể tự nhiên sinh ra mà phải qua quá trình ĐT,BD, rèn luyện lâu dài mới có được.

Chất lượng ĐT,BD còn phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên. Công tác ĐT,BD CB,CC được thực hiện trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và sự hội nhập quốc tế, sự phát triển nhanh chóng và đa dạng của xã

hội và khoa học - công nghệ thật sự là thách thức lớn đối với cán bộ, giảng viên quản lý nhà nước hiện nay. Hàng ngày, hàng giờ, họ cần phải rèn luyện phẩm chất, năng lực và nghiệp vụ, chuyên môn, nếu không muốn bị tụt hậu và đào thải. Do đó, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên là khâu then chốt, có ý nghĩa quyết định nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo.

Việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cần gắn liền với những nhiệm vụ trước mắt và lâu dài của sự nghiệp ĐT,BD đội ngũ CB,CC. Cần tập trung vào xây dựng và triển khai chương trình ĐT,BD và rèn luyện đội ngũ giảng viên, đảm bảo tính kế thừa, liên tục, phá vỡ tình trạng hẫng hụt thể hệ giảng viên đang gây áp lực nặng nề đối với thực hiện những nhiệm vụ đặt ra trong những năm tới. Bên cạnh đó, cần ưu tiên xây dựng đội ngũ giảng viên giỏi trong lĩnh vực chuyên ngành và có năng lực hội nhập; thường xuyên đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục, đào tạo. Đa dạng hoá, đổi mới nội dung và hình thức ĐT,BD theo phương châm: học cái cần, học để đáp ứng, học thường xuyên trên từng giáo án, trên từng giờ giảng, phát huy khả năng tự đào tạo, tự cập nhật kiến thức. Hơn nữa, người thầy còn phải biết truyền cho học viên của mình những năng lực đó. Do đó, cần khẩn trương đánh giá nhu cầu ĐT,BD của đội ngũ giảng viên quản lý nhà nước nhằm tập trung phân tích làm rõ cơ cấu của đội ngũ giảng viên quản lý nhà nước và thực trạng trình độ của đội ngũ cán bộ này về hai phương diện cơ bản là trình độ đào tạo về chuyên môn và mức độ trang bị kiến thức về phương pháp sư phạm, đặc biệt là phương pháp sư phạm hiện đại. Đây là cơ sở quan trọng để đề xuất những mục tiêu, nguyên tắc và giải pháp xây dựng đội ngũ giảng viên quản lý nhà nước, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới □