

VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NGÀNH VĂN HOÁ - THÔNG TIN

ThS. PHẠM HÙNG SINH

Bộ Văn hoá - Thông tin

Văn hoá - thông tin (VH-TT) là lĩnh vực quan trọng của đời sống xã hội, đồng thời, cũng mang tính định hướng chính trị - tư tưởng cho người dân. Trước yêu cầu toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế, nhiệm vụ quản lý nhà nước (QLNN) của ngành VH-TT ngày càng tăng về quy mô và mức độ phức tạp. Để nâng cao năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức (CB,CC), những năm qua, cùng với việc đổi mới, đẩy mạnh cải cách hành chính; đẩy mạnh phân công, phân cấp cho chính quyền tỉnh, thành phố, ngành VH-TT đã đặc biệt chú trọng đến việc tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng (ĐT,BD), nhằm nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ CB,CC.

Thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về ĐT,BD CB,CC theo Quyết định số 874/TTg ngày 20-11-1996 và Quyết định số 74/2001/QĐ-TTg ngày 07-5-2001 của Thủ tướng Chính phủ, Bộ VH-TT đã phê duyệt Kế hoạch ĐT,BD CB,CC văn hoá - thông tin giai đoạn 2001- 2005 (Quyết định số 33/2001/QĐ-BVHTT, ngày 21-6-2001). Kế hoạch đã đề ra các mục tiêu cụ thể về ĐT,BD cho từng đối tượng cũng như nội dung ĐT,BD, phương thức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức QLNN, lý luận chính trị và những kỹ năng hỗ trợ như tin học, ngoại ngữ... Trên

cơ sở đó, ngành VH-TT đã giao cho Vụ Tổ chức cán bộ là đơn vị chủ trì, đầu mối giúp Bộ trưởng thực hiện tốt các nhiệm vụ như: đôn đốc các cơ quan, đơn vị trực thuộc hoàn thiện quy hoạch cán bộ lãnh đạo; quy hoạch CB,CC chuyên môn, nghiệp vụ; quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD cụ thể hàng năm; thường xuyên kiểm tra, giám sát các cơ quan, đơn vị thực hiện kế hoạch; kiểm tra việc xây dựng và thực hiện chương trình, giáo trình ĐT,BD CB,CC đối với Trường Cán bộ quản lý VH-TT; hướng dẫn, kiểm tra các cơ quan, đơn vị thực hiện tốt chính sách về ĐT,BD CB,CC... Bên cạnh các lớp ĐT,BD do Bộ phối hợp với các cơ sở ĐT,BD tổ chức, Bộ còn có các biện pháp khuyến khích CB,CC tự học, hoàn thiện, chuẩn hoá về trình độ theo yêu cầu vị trí công tác... Nhờ đó công tác ĐT, BD của ngành những năm qua đã có nhiều chuyển biến tích cực. Về trình độ chuyên môn, số lượng CB,CC đạt trình độ đại học đều tăng ở cả cơ quan Bộ và các sở VH-TT tỉnh, thành phố. Ở cơ quan Bộ, nếu như năm 1999 chỉ có 60,6% tổng số CB,CC có trình độ đại học trở lên thì đến năm 2003, tỉ lệ này đã là 67%. Năm 2004, trong tổng số 550 CB,CC làm việc trong bộ máy QLNN của Bộ, có 43 người có trình độ trên đại học, 329 người trình độ đại học, số người có trình độ đại học trở lên đạt tỉ lệ 67,6%. Đa số những người

chưa có trình độ đại học làm việc ở các bộ phận phục vụ như lái xe, nhân viên kỹ thuật, nhân viên phục vụ, v.v. Tỷ lệ công chức có trình độ trên đại học trung bình tăng khoảng 3%/năm, điều này có ý nghĩa rất quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ CB,CC có trình độ, có khả năng tham mưu, hoạch định chính sách, chiến lược phát triển ngành.

Trình độ của đội ngũ CB,CC ở các sở VH-TT các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương tăng khá nhanh qua các năm. Cụ thể, năm 1999 số CB,CC đạt trình độ đại học đạt tỷ lệ 61%, năm 2003 đã tăng lên 69,2%; trình độ trên đại học tăng từ 1,3% lên 9,5%, tính trung bình mỗi sở VH-TT đã có gần 2 người có trình độ trên đại học. Số CB,CC có trình độ cao đẳng, trung cấp giảm từ 19,3% còn 15%. Những người có trình độ sơ cấp cũng đã giảm từ 18,4% năm 1999 xuống còn 10,7% năm 2003.

Công tác bồi dưỡng CB,CC ở các sở VH-TT cũng có nhiều chuyển biến tích cực. Trong 3 năm (2001-2003), đã có 870 lượt CB,CC tham gia các lớp bồi dưỡng kiến thức QLNN, lý luận chính trị, kỹ năng chuyên ngành với tỷ lệ tăng dần qua các năm (năm 2001 đạt 4,3%, năm 2002: 18,1%, năm 2003: 25,4%).

Qua phân tích kết quả công tác ĐT,BD CB, CC của ngành những năm qua, có thể nêu lên một số nhận xét sau:

- Mặc dù đã ban hành Kế hoạch ĐT,BD CB, CC với những mục tiêu cụ thể phần đầu đạt được trong giai đoạn 2001-2005 nhưng việc triển khai thực hiện còn chậm và còn nhiều lúng túng, chưa đạt yêu cầu đề ra về số lượng CB,CC được ĐT,BD cũng như chất lượng công tác ĐT,BD. Tình trạng này có nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân là sự quan tâm chưa đầy đủ của các

cấp lãnh đạo; việc tổ chức thực hiện còn có những bất cập, thụ động và ý thức tham gia ĐT,BD để nâng cao năng lực thực thi công vụ của một số CB,CC chưa cao. Các lớp bồi dưỡng thường được tổ chức chung cho nhiều đối tượng: CB,CC do Bộ quản lý, công chức, viên chức các đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp. Trong khi đó, nhu cầu bồi dưỡng của các đối tượng này lại rất khác nhau, chương trình thường chỉ dừng lại ở những kiến thức chung, mang tính đại cương, có tác động rất hạn chế đến việc nâng cao năng lực công tác của CB,CC ở từng lĩnh vực cụ thể.

- Kế hoạch đào tạo chưa phù hợp với công tác quy hoạch và tổ chức cán bộ, vì vậy, khi cần nâng cao trình độ công chức (hiện nay công chức được đánh giá chủ yếu qua ngạch, bậc) thì lại thiếu các điều kiện cần thiết về trình độ của ngạch, bậc. Ví dụ, năm 2003, Bộ Nội vụ phân giao cho Bộ Văn hoá - Thông tin 15 chỉ tiêu thi nâng ngạch từ chuyên viên lên chuyên viên chính. Nhưng cả cơ quan Bộ chỉ có 13 người đủ điều kiện tham gia dự thi, số còn lại không đủ điều kiện về ngoại ngữ, tin học hoặc chưa qua đào tạo chương trình QLNN cho ngạch chuyên viên chính ...

- Công tác bồi dưỡng khi bổ nhiệm vào ngạch cho những người mới được tuyển dụng chưa được thực hiện. Do đó, những CB,CC mới được tuyển dụng vào bộ máy QLNN không đáp ứng được yêu cầu của công chức, từ kỹ năng đến năng lực thực thi công vụ. Khâu tuyển dụng chưa thực sự chọn được người có trình độ, có năng lực, vì vậy, hầu hết khi qua giai đoạn tập sự vẫn không thực hiện được nhiệm vụ được giao. Theo kết quả điều tra, thăm dò đối với những công chức mới được tuyển dụng và đã được bổ

nhiệm vào ngạch chuyên viên (sau 1 năm làm việc), có tới 70% chưa phân biệt rõ cấp có thẩm quyền ban hành văn bản quy phạm pháp luật (VBQPPL); 92% chưa phân biệt được quy chế với thông tư; 95% chưa được giao một vị trí công vụ chính thức, phần lớn mới chỉ ở vị trí giúp việc cho các công chức khác hoặc tham gia vào một công việc chung nào đó của cơ quan, đơn vị. Kết quả điều tra nhóm đối tượng này của các sở VH-TT cho thấy, 100% số người được hỏi cho rằng cấp sở được ban hành VBQPPL; 73% không biết hết các văn bản quản lý thuộc lĩnh vực mà họ đang được giao; 45% CB,CC đã được giao công việc độc lập.

Để tăng cường năng lực đội ngũ CB,CC đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của ngành, trong thời gian tới, công tác ĐT,BD của ngành cần thực hiện tốt các giải pháp sau:

Một là, cần nâng cao nhận thức của các cấp lãnh đạo, quản lý về tầm quan trọng của công tác ĐT,BD, để từ đó có sự quan tâm đôn đốc, chỉ đạo, tạo các điều kiện cần thiết trong việc tiến hành mở các lớp ĐT,BD cũng như thông qua cơ chế, chính sách (về lương, thưởng, quy hoạch, bổ nhiệm, nâng ngạch) động viên khuyến khích CB,CC tham gia các khoá ĐT,BD. Bản thân mỗi CB,CC cũng cần nhận thức một cách khách quan về năng lực, trình độ của mình, thấy được những khoảng trống về kiến thức, kỹ năng cần có trong thực thi công vụ để có kế hoạch tham gia ĐT,BD một cách tích cực, tránh khuynh hướng luôn tự bằng lòng với bản thân hoặc tham gia ĐT,BD một cách thụ động, chỉ để hoàn thiện các yêu cầu về ngạch, vị trí công tác.

Hai là, xây dựng kế hoạch hoạt động, đưa công tác ĐT,BD CB,CC thành hoạt động thường xuyên, định kỳ. Ở đây, cần

có nhận thức rõ ràng về công tác ĐT,BD CB,CC. Đó là quá trình liên tục nâng cao trình độ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, nâng cao năng lực nói chung trên cơ sở mặt bằng kiến thức đã được đào tạo trước đó. Mục tiêu đặt ra là cập nhật, trang bị thêm, trang bị mới về kiến thức. Đây là tất yếu khách quan của quá trình phát triển, xây dựng, hoàn thiện, nâng cao năng lực, trình độ của đội ngũ CB,CC nói chung. Đối với ngành VH-TT, từ kết quả nghiên cứu đặc điểm hoạt động quản lý, thực trạng trình độ, năng lực đội ngũ CB,CC của ngành, cần xây dựng quy chế ĐT,BD, trong đó phải xác định rõ mức độ thường xuyên của việc tham gia ĐT,BD. Ví dụ; đối với các khoá bồi dưỡng, về thời gian cần quy định rõ một năm, hai năm hay ba năm CB,CC phải qua một khoá bồi dưỡng; thời gian của mỗi khoá bồi dưỡng là bao nhiêu v.v. Căn cứ vào quy chế, bộ phận quản lý ĐT,BD xây dựng kế hoạch mở lớp ĐT,BD hàng năm, có tính đến các yếu tố đối tượng học viên, nội dung bồi dưỡng, phương thức tổ chức và quản lý.

Ba là, cải tiến nội dung, chương trình cũng như cách thức tổ chức ĐT,BD theo hướng tập trung vào mảng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ chuyên ngành để hoạt động ĐT,BD đi vào chiều sâu, hiệu quả, có tác dụng thực tế trong việc nâng cao năng lực làm việc của CB,CC. Phạm vi quản lý về VH-TT rộng, bao gồm nhiều lĩnh vực, chuyên ngành khác nhau, mỗi chuyên ngành, lĩnh vực có đối tượng đặc thù, kể cả hệ thống VBQPPL điều chỉnh khác nhau. Vì vậy, nếu tổ chức các lớp chung cho CB,CC của các lĩnh vực này thì nội dung chương trình không thể tránh được tình trạng chung chung. Nếu đi sâu hơn về kỹ năng, nghiệp vụ của một

(Xem tiếp trang 54).

KIẾN THỨC VÀ CÔNG NGHỆ HÀNH CHÍNH

hiện đấu giá để đầu tư thực hiện các dự án có sử dụng đất nông nghiệp, lâm nghiệp và các loại đất khác được thu hồi trong trường hợp sử dụng sai mục đích, kém hiệu quả với hàng triệu m² và hàng trăm dự án phát triển nhà ở sẽ áp dụng theo quy chế nào? Hiện nay, ở nước ta chưa có quy định cụ thể. Hoặc đối với những mảnh đất đã được phê duyệt quy hoạch chi tiết, giải phóng mặt bằng và xây dựng hạ tầng hoàn chỉnh với đất sử dụng vào mục đích khác có thể do chủ đầu tư xây dựng hoặc cá nhân, tổ chức trúng giá thực hiện, đây

là một công đoạn hết sức khó khăn, tốn nhiều công sức, đòi hỏi nhiều cấp, nhiều ngành tham gia, từ đó ảnh hưởng tới cả quá trình quản lý cũng như năng lực quản lý nhà nước nói chung. Vậy theo chúng tôi, ĐGHH (còn gọi là đấu giá tài sản) cần được hiểu chính xác như sau: *ĐGHH là hình thức đấu giá công khai tài sản để chọn ra người bỏ giá cao nhất và người bỏ giá cao nhất là người được mua tài sản theo một trình tự, thủ tục nhất định*□

ThS. NGUYỄN THỊ PHƯỢNG
Học viện Hành chính Quốc gia

* * * * *

VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG...

(Tiếp theo trang 25)

lĩnh vực nào đó thì đều trở nên khó hiểu và không hấp dẫn với những người ở các lĩnh vực quản lý khác (vì không có nhu cầu). Kết quả khảo sát nhu cầu ĐT,BD của 43 CB,CC là các trưởng, phó phòng quản lý nghiệp vụ VH-TT của các sở VH-TT các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương năm 2002 cho thấy: đa số CB,CC có nhu cầu ĐT,BD chuyên sâu để trực tiếp phục vụ cho công việc. Có tới 65% số CB,CC được hỏi có mong muốn được ĐT,BD kỹ năng quản lý chuyên ngành; 20% đề nghị được biết về các kinh nghiệm quản lý của các địa phương khác; 15% có yêu cầu được biết về thông tin quản lý mới. Việc ĐT,BD chuyên sâu sẽ có những yêu cầu cao hơn về công tác tổ chức, đặc biệt là mời giảng viên có đủ uy tín, trình độ, kinh nghiệm thực tiễn; kinh phí tổ chức cũng lớn hơn (bởi vì lớp nhỏ, ít học viên nên kinh phí tổ chức trên mỗi suất học viên sẽ cao hơn các lớp đại trà, đông học viên); tuy nhiên, hiệu quả

ĐT,BD chắc chắn cao hơn, thiết thực hơn.

Bốn là, cần kiện toàn tổ chức, nâng cao năng lực quản lý của bộ phận quản lý ĐT-BD, củng cố đội ngũ giảng viên, tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy và điều kiện học tập cho Trường Cán bộ quản lý của ngành, để đảm đương được vai trò chủ yếu trong việc tổ chức ĐT,BD theo hướng chuyên sâu. Kinh phí cho công tác ĐT,BD cũng là một yếu tố quan trọng. Hiện nay, Bộ Văn hoá - Thông tin cũng như các bộ, ngành khác đang thực hiện theo Quyết định số 161/2003/QĐ-TTg ngày 04-8-2003 của Thủ tướng Chính phủ về Quy chế ĐT,BD CB,CC. Kinh phí đào tạo theo Quy chế rất hạn chế và đã không đáp ứng yêu cầu công tác ĐT,BD CB,CC hiện nay, cần có những sửa đổi phù hợp□

Bài viết sử dụng các số liệu của Vụ Tổ chức - Cán bộ, Bộ Văn hoá - Thông tin và Niên giám thống kê ngành Văn hoá - Thông tin năm 2001, 2002, 2003, 2004.