ĐỌC TÁC PHẨM "SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC" CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH SUY NGHĨ VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

■ TS. NGUYỄN NGỌC VÂN (*)

Bài viết này không đặt ra mục đích phân tích nội dung tác phẩm của Người. Người viết chỉ muốn trình bày một số suy nghĩ của mình qua nghiên cứu "Sửa đổi lối làm việc" dưới góc độ của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và cũng chỉ tập trung vào một số nội dung cần "Sửa đổi" mà thôi.

Với mục đích đặt ra như vậy, theo tôi, trong tác phẩm của mình, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đề cập đến hai vấn đề mà những người làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cần phải nghiên cứu: một là, những suy nghĩ của Người về nhiệm vụ của công tác "huấn luyện" cán bộ; hai là, những gợi ý của Người về cách "huấn luyện" cán bộ.

1. Những suy nghĩ của Người về nhiệm vụ của công tác "huấn luyện" cán bộ. Hiện nay chúng ta đang thực hiện "huấn luyện" cán bộ bằng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Tuy nhiên, nếu nghiên cứu kỹ thì sẽ thấy suy nghĩ của Người về nhiệm vụ của công tác "huấn luyện" cán bộ khác với cách chúng ta xác định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng hiện nay. Theo Người, công tác "huấn luyện" cán bộ là để làm việc được tốt. Người viết: "Phải thực hành khẩu hiệu: làm việc gì học việc ấy. Vô luận ở quân sự, chính trị, kinh tế, văn hoá, tổ chức, tuyên truyền, công an... cán bộ ở môn nào phải học cho thạo công việc ở trong môn ấy" (X.Y.Z Sửa đổi lối làm việc. NXB Chính trị Quốc gia, 2002, tr. 60). "Thạo việc" đối với Chủ tịch Hồ Chí Minh có hai yêu cầu: Thứ nhất, phải nắm vững lý luận; Thứ hai, phải làm được việc. Người cho rằng, nếu chỉ đem lý luận khô khan nhét cho đầy óc người học; bày cho họ viết những chương trình rất kêu; nhưng đối với việc thực tế, tổ chức, kinh nghiệm chỉ nói qua loa là lý luận suông, vô ích. Trong khi đó, lúc học lý luận mà nghiên cứu công việc thực tế, kinh nghiệm thực tế để người học có thể làm được việc là lý luận thiết thực, có ích. Từ đó Người đề ra yêu cầu: kinh nghiệm (lý luận) và thực tế phải đi cùng nhau (X. SĐD, tr. 62, 63). Như vậy, chúng ta thấy tư tưởng toát lên trong "Sửa đổi lối làm việc" của Người về công tác huấn luyện cán bộ là: học để làm việc; học phải đi đôi với hành. Người viết: "Lý luận cốt để áp dụng vào thực tế. Chỉ học thuộc lòng, để đem loè thiên hạ thì lý luận ấy cũng vô ích" (SĐD, tr.13).

Trong khi đó, Điều 26 Pháp lệnh cán bộ, công chức quy định: "Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phải căn cứ vào quy hoạch, kế hoạch, tiêu chuẩn đối với từng chức vụ, tiêu chuẩn nghiệp vụ của từng ngạch" (X. Pháp lệnh cán bộ, công chức. NXB Chính trị Quốc gia, năm 2004, tr. 17). Đành rằng, về mặt lôgic thì tiêu chuẩn ngạch được xác định xuất phát từ yêu cầu chuyên môn. Nhưng trên thực tế, ngạch là khái niệm rất rộng. Một ngạch công chức có thể có hàng nghìn, mấy chục nghìn công chức. Những công chức đó đang thực hiện

(*) Phó Vụ trưởng Vụ Đào tạo, bồi dưỡng CBCC, Bộ Nội vụ

những công việc "nghề nghiệp" khác nhau; có thể rất ít liên quan đến nhau, ví dụ, công chức ngạch chuyên viên ngành tài chính, ngành tổ chức nhà nước... nhưng họ phải học cùng một chương trình quản lý nhà nước ngạch chuyên viên và các chương trình khác. Đây là một trong những nguyên nhân cơ bản hạn chế chất lượng, hiệu quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và đã dẫn đến hiện tượng: người học không được học cái mà họ cần; học xong không làm được việc.

2. Những gợi ý cơ bản của Người về cách tổ chức huấn luyện nghề nghiệp có thể tổng hợp như sau:

Về chương trình huấn luyện, theo Người, phải thiết thực đối với công việc. Người viết: "...những tài liệu huấn luyện phải nhằm vào sự cần dùng, cần thiết của quần chúng. Phải hỏi: người đến chịu huấn luyện rồi, có áp dụng được ngay không? Có thực hành được ngay không" (SĐD, tr. 30). Người phê phán cách làm chủ quan, lấy những điều mình cho là quan trọng, là cần thiết bắt cán bộ phải học. Người gọi cách làm đó là "gọt chân cho vừa giầy".

Về cách học, Người đề cao tính tự giác, tích cực của người học và cho rằng phải "Lấy tự học làm nòng cốt. Do thảo luận và chỉ đạo giúp vào" (SĐD, tr.64).

Về thầy dạy, Người viết: "Phải lựa chọn rất cẩn thận những nhân viên phụ trách việc huấn luyện đó. Những người lãnh đạo cần phải tham gia việc dạy" (SĐD, tr.65).

Về thời gian học tập, Người yêu cầu "... mỗi ngày ít nhất phải học tập một tiếng đồng hồ" và cho rằng "... xao nhãng việc học tập... là một khuyết điểm rất to" (SĐD, tr.7).

3. Những việc cần nghiên cứu để "Sửa đổi". Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khoá X về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước đã đề ra yêu cầu phải đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Nghị quyết chỉ rõ: "Đổi mới phương thức và nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức sát với thực thế, hướng vào các vấn đề thiết thực đặt ra từ quá trình thực thi công vụ". Từ chủ trương của Đảng, đối chiếu với những vấn đề mà Bác đã gợi ý, chúng tôi thấy có những việc sau đây cần phải làm:

Một là, cần xác định lại mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Mục tiêu cơ bản của đào tạo, bồi dưỡng là trang bị kiến thức, kỹ năng và hình thành thái độ cần thiết để làm việc; theo yêu cầu của công việc chứ không (chỉ) là để đáp ứng tiêu chuẩn do cơ quan quản lý đặt ra. Tiêu chuẩn, về cơ bản là định hướng cho "đầu vào", chứ không nên là cơ sở để đào tạo, bồi dưỡng. Về mặt nguyên tắc, cơ quan quản lý, sử dụng chỉ tuyển dụng hoặc bổ nhiệm những người đã đủ tiêu chuẩn quy định vào những vị trí, công việc đã định. Việc "huấn luyện nghề nghiệp" cơ bản cần tập trung vào việc trang bị những kiến thức, kỹ năng và thái độ mà chính vị trí công việc ấy đòi hỏi để "thạo việc", để làm việc tốt hơn, hiệu quả hơn.

Hai là, tiến hành đổi mới quy trình biên soạn và cách xác định nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Việc tổ chức biên soạn chương trình cần bắt đầu từ việc "điều tra tình hình" công việc của cán bộ, như Bác Hồ đã dạy; từ đó "chọn những điểm chính làm tài liệu huấn luyện cán bộ" (X. SĐD, tr. 60). Nội dung chương trình phải trả lời được hai câu hỏi: ở vị trí công việc đó người công chức được (phải) làm những việc gì và làm sao để thực hiện những việc đó cho có chất lượng, đạt hiệu quả cao nhất.

Ba là, áp dụng phương pháp dạy và học tích cực cho học viên. Cách làm tốt nhất là nêu vấn đề để học viên thảo luận, trao đổi kinh nghiệm thực tế theo hướng dẫn của cán bộ phụ trách, báo cáo viên. Bác viết "... phải nghiên cứu công việc thực tế, kinh nghiệm thực tế..." "... sao cho những người đến học, học rồi, về địa phương họ có thể thực hành ngay..." (SĐD, tr. 62, 63, 104).

Bốn là, cần xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm chức có chất lượng. Để "cầm tay chỉ việc" được cho học viên, trang bị kỹ năng làm việc và kinh nghiệm xử lý công việc thì người dạy tốt

nhất là những người đang làm những công việc đó - những người có năng lực và tâm huyết với công việc. Tuy nhiên, có một thực tế là đội ngũ cán bộ quản lý có kinh nghiệm thường không thích tham gia giảng dạy hoặc phương pháp giảng dạy còn kém hấp dẫn. Để làm điều này cần bồi dưỡng phương pháp giảng dạy và quy định trách nhiệm tham gia giảng dạy của họ.

Năm là, cách tổ chức học. Không nên tổ chức các khoá học dài ngày, trình bày nhiều vấn đề cùng một lúc. Bác nói phải tổ chức cho cán bộ "học dần dần". Các khoá học, khoá "huấn luyện" chỉ nên tổ chức trong khoảng 2-3 ngày. Mỗi khoá học nên chọn đi sâu vào một vấn đề, làm sao để cán bộ nắm vững và làm được ngay.

Việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức rất quan trọng; quyết định chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước. Trong những năm qua chúng ta đã đề cập nhiều đến yêu cầu này, nhưng đổi mới còn chậm. Một trong những nguyên nhân là lúng túng trong cách nghĩ và cách làm. Do đó, việc nghiên cứu và làm theo những lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh sẽ giúp chúng ta thực hiện việc đổi mới được nhanh hơn, chất lượng và hiệu quả hơn ●

Tổng kết 10 năm thực hiện...

(Tiếp theo trang 5)

nâng cao chất lượng hoạt động công vụ và chất lượng đội ngũ CBCC. Cách thức tuyển dụng công chức hành chính theo chế độ làm việc suốt đời không thích ứng với cơ chế thị trường; các quy phạm pháp luật về quản lý công vụ, công chức chưa được đưa lên thành luật, nhiều quy định về hoạt động công vụ, công chức cần phải được bổ sung như khái niệm về công vụ, CBCC, đạo đức công vụ, thanh tra công vụ; tiền lương CBCC còn thấp, khó giữ và thu hút người giỏi vào làm công chức; chế độ đãi ngộ và tôn vinh công chức chưa được ban hành đầy đủ, chính sách nhà ở cho công chức, chế độ nghỉ phép còn chưa phù hợp; các điều kiện thực thi công vụ chưa được quy định thống nhất trong hệ thống hành chính; hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBCC cần được tổ chức lại theo hướng củng cố về cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên, tăng cường giảng viên kiêm chức, đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo hướng hiện đại hoá các hoạt động công vụ.

Các đại biểu tham dự hội nghị đã trao đổi ý kiến đánh giá hệ thống thể chế quản lý CBCC và công vụ hiện hành, kết quả 10 năm thực hiện Pháp lệnh CBCC, phát hiện những hạn chế của Pháp lệnh này, đồng thời đề xuất các giải pháp khắc phục; đóng góp ý kiến vào nội dung của dự thảo Luật CBCC; nghe các chuyên gia nước ngoài giới thiệu một số vấn đề về xu hướng cải cách chế độ công vụ, công chức trên thế giới, bình luận khoa học về dự thảo Luật CBCC và so sánh với luật công vụ của các quốc gia trong khu vực.

Phát biểu tổng kết hội nghị, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Trần Văn Tuấn đánh giá cao tinh thần trách nhiệm của các đại biểu trong việc góp ý vào báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Pháp lệnh CB, CC và dự thảo Luật CBCC; đồng thời yêu cầu Ban soạn thảo và tổ biên tập dự thảo Luật CBCC tiếp thu, tập hợp ý kiến của các đại biểu và các chuyên gia nước ngoài, làm cơ sở đề xuất với các cấp có thẩm quyền tiếp tục chỉnh sửa dự thảo Luật CBCC để trình Quốc hội khoá XII thông qua vào kỳ họp thứ tư sẽ diễn ra vào giữa tháng 10/2008 ●