

ĐỀ THỰC HIỆN TỐT CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

Th.s NGUYỄN DUY PHƯƠNG(*)

Đào tạo, bồi dưỡng công chức là một nội dung hết sức quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ công chức trong giai đoạn hiện nay. Đây cũng là trách nhiệm của cấp uỷ và chính quyền các cấp từ trung ương đến địa phương. Bởi vì đây thực chất là vấn đề có tính chiến lược, là đòi hỏi cấp bách nhất của đội ngũ công chức hiện nay và là vấn đề được Đảng và Nhà nước ta hết sức quan tâm. Tại Hội nghị lần thứ III Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII, Đảng đã đề ra đường lối đào tạo cán bộ, công chức trong giai đoạn hiện nay, đồng thời xác định rõ mục tiêu của việc đào tạo cán bộ, công chức là: *"Trang bị những kiến thức kỹ năng cơ bản, bổ sung kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ và quản lý nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ; trung thực với công vụ; có trình độ quản lý tốt, đáp ứng yêu cầu của việc kiện toàn và nâng cao hiệu quả của bộ máy quản lý nhà nước"*.

Để đáp ứng nhu cầu

nhiệm vụ trong giai đoạn mới, cần phải xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức. Về điểm này, Nghị quyết của Đảng cũng nhấn mạnh: *"Đặc biệt chú trọng phát hiện đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo và quản lý các cấp từ trung ương đến cơ sở, cán bộ khoa học đầu ngành..."* qua đó cho thấy, Đảng rất quan tâm đến trình độ năng lực của đội ngũ công chức, vì suy cho cùng, hiệu lực và hiệu quả của hoạt động quản lý nhà nước được quyết định bởi trình độ năng lực của người công chức. Để nâng cao năng lực trình độ đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới chúng ta phải: *"Phấn đấu chậm nhất từ năm 2005, nói chung những cán bộ chủ chốt dưới 45 tuổi từ cấp huyện trở lên ít nhất phải có trình độ đại học trở lên về chuyên môn, cao cấp về lý luận chính trị. Đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm, đề bạt, khắc phục tình trạng bầu cử, bổ nhiệm rồi mới đưa đi đào tạo"*.

Từ thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức ở nước ta trong những năm qua, để thực hiện tốt Nghị

quyết của Trung ương Đảng chúng tôi có những kiến nghị và những giải pháp sau:

Một là, trước hết, Chính phủ cần thể chế hoá đường lối, chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức thành các văn bản pháp quy, các quy chế, quy định về sử dụng công chức nhà nước sau khi đào tạo, bồi dưỡng, quy định về phân bổ và sử dụng kinh phí đào tạo một cách cụ thể và hợp lý.

Hai là, cần mở rộng quy mô và loại hình đào tạo, bồi dưỡng công chức, kết hợp đào tạo tại chức, chuyên tu, luân huấn, đào tạo từ xa... tăng cường đào tạo trong nước cũng như mở rộng hợp tác đào tạo với nước ngoài để lựa chọn những người có năng lực đưa đi đào tạo, bồi dưỡng. Cùng với việc mở rộng quy mô và loại hình đào tạo, nhà nước phải không ngừng tăng cường nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, theo chúng tôi cần tăng cường loại hình đào tạo tập trung vì qua thực tế công tác giảng dạy, chúng tôi thấy với loại hình này người học tiếp thu được kiến thức có hệ thống, có thời gian đầu tư cho việc học.

(*) Khoa Luật - Trường ĐHKHT Huế

Tuy nhiên, đối với các cơ quan quản lý công chức khi cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng cần tạo điều kiện về mặt thời gian cho công chức, tránh bắt công chức đảm nhiệm quá nhiều công việc không có thời gian đầu tư cho việc học.

Ba là, để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, nhà nước cần quản lý tập trung thống nhất nội dung, chương trình đào tạo, các cơ sở giáo dục đào tạo cần đổi mới phương pháp đào tạo, qua thực tế công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức ở một số ngành, địa phương cho thấy, nội dung còn mang nặng tính lý thuyết, chú trọng về nhận thức đường lối quan điểm, phần kiến thức nghiệp vụ hành chính, hoạt động quản lý thực thi công việc hàng ngày chưa được đề cập đúng mức trong các chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Điều này dẫn đến sự mất cân đối, thiếu hụt về kiến thức của công chức ở nước ta hiện nay, đây cũng là vấn đề mà Đảng và nhà nước ta quan tâm trong chiến lược phát triển con người. Trong đào tạo, bồi dưỡng công chức không chỉ đề cao tính toàn diện mà còn phải chú ý đến chuyên môn nghiệp vụ mà người công chức đang đảm nhiệm, do đó theo chúng tôi trong việc đào tạo, bồi dưỡng cần theo hướng đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh, theo lĩnh vực công tác.

Đào tạo, bồi dưỡng công chức với mục đích nhằm

nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong hoạt động quản lý nhà nước, tuy nhiên trong thực tế nhiều khi không đạt được mục đích này, nhiều nơi, nhiều chỗ việc đào tạo, bồi dưỡng mang tính hình thức, coi trọng văn bằng chứng chỉ hơn chất lượng, nguyên nhân này xuất phát từ cả hai phía, người học và cơ sở đào tạo, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng trùng lặp hoặc không thiết thực với người học, người dạy không biết người học cần học gì, người học thì không quan tâm đến nội dung học mà chỉ chú trọng đến văn bằng được cấp. Do đó, để nâng cao chất lượng đào tạo, cần phải xây dựng các chương trình chuẩn cho việc đào tạo, bồi dưỡng công chức theo chức danh. Mặt khác, nhà nước cũng cần quản lý chặt chẽ hơn hệ thống văn bằng, chứng chỉ được giao cho các cơ sở đào tạo và đã xảy ra không ít tiêu cực, “nạn bằng giả” được xem như một trong những nguy cơ ảnh hưởng đến công cuộc xây dựng và phát triển đất nước trong giai đoạn hiện nay. Nạn bằng giả cũng hết sức đa dạng, có loại “học giả bằng thật” có nghĩa là người học có đầu vào nhưng chạy chọt, mua điểm điều đó dẫn đến tình trạng nhiều công chức có bằng đại học nhưng thực tế trong đầu chẳng có gì. Đây là hành vi vừa vi phạm đạo đức, vừa vi phạm pháp luật, cần phải xử lý nghiêm khắc. Trong những năm qua,

Bộ Giáo dục và Đào tạo tiến hành rà soát văn bằng, phát hiện không ít trường hợp bằng giả trong đội ngũ công chức đương nhiệm và yêu cầu các cơ quan quản lý công chức xử lý thích đáng, nhưng theo chúng tôi để chấm dứt hiện tượng bằng giả cần bắt đầu từ khâu quản lý văn bằng, quản lý chất lượng đào tạo, quản lý thi cử.

Bốn là, cần có cơ chế phối hợp giữa cơ quan quản lý công chức và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng từ trung ương đến địa phương, nhằm phát huy sức mạnh tổng hợp để công tác, đào tạo, bồi dưỡng công chức trong thời kỳ mới. Phân công rõ trách nhiệm, phạm vi, phân cấp quản lý đào tạo, bồi dưỡng công chức ở các cấp, các ngành từ trung ương đến địa phương, nhằm bảo đảm sự điều hoà số lượng công chức được đào tạo, bồi dưỡng tránh tình trạng chỉ tập trung ở những công chức đang đương chức ở các đô thị lớn.

Năm là, tiến hành rà soát trên một quy mô tổng thể về trình độ của đội ngũ công chức để nắm được thực trạng trình độ của đội ngũ công chức, thực trạng của công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức. Việc rà soát phải có phương pháp và dựa trên các cơ sở khoa học, phải có số liệu cụ thể, căn cứ vào kết quả đó để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức, nếu làm được điều này,

(Xem tiếp trang 25)

trung cấp, dạy nghề, đào tạo tại chỗ và liên kết với các ngành, địa phương, đào tạo chính quy và không chính quy, dài hạn và ngắn hạn... đáp ứng công tác chuyên môn phục vụ mọi đối tượng.

Thứ tư, nâng cao chất lượng đào tạo, triển khai cuộc vận động: “ Nói không với tiêu cực trong thi cử và bệnh thành tích trong giáo dục” do Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Công an, Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, Hội LHPN Việt Nam, Đài Truyền hình Việt Nam, Hội cựu Giáo chức Việt Nam phát động.

Thứ năm, đẩy mạnh hơn nữa công tác

hợp tác trong nước và ngoài nước trong lĩnh vực giảng dạy, học tập, trao đổi nghiệp vụ chuyên môn, khoa học và đào tạo.

Tóm lại, mục tiêu quan trọng nhất của nhà trường hiện nay và thời gian tới là chất lượng đào tạo, nhằm đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi về công tác giảng dạy và học tập trong tình hình mới, phù hợp với thực tiễn phát triển của nền kinh tế - xã hội.

PV: Xin trân trọng cảm ơn ông!

VŨ DŨNG MINH
(Thực hiện)

Để thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng...

(Tiếp theo trang 18)

nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng sẽ phù hợp với các đối tượng trong diện đào tạo, bồi dưỡng.

Sáu là, khi tiến hành công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cần kết hợp chặt chẽ với việc quy hoạch đội ngũ công chức, tập trung đào tạo đội ngũ kế cận, công chức dự nguồn bảo đảm cho sự phát triển của đội ngũ công chức trong tương lai, tránh sự hẫng hụt như hiện nay. Tuy nhiên, khi lựa chọn đối tượng học, ngoài việc lựa chọn những người trong diện dự nguồn cũng cần quan tâm bồi dưỡng những nhân tố mới xuất hiện trong các phong trào, trong công cuộc đổi mới. Việc lựa chọn đối tượng học cần xuất phát từ cơ quan quản lý công chức, bởi vì chỉ ở đây mới biết rõ công chức cần học gì và học như thế nào và nội dung được đào tạo, bồi dưỡng sẽ thiết thực cho công vụ mà công chức đang đảm nhiệm.

Cũng cần hạn chế việc tràn lan, thiếu định hướng, thiếu quy hoạch như những năm qua, tình trạng người học không cần biết kiến thức được đào tạo, bồi dưỡng có phục vụ cho công vụ hay không mà chỉ cần tấm bằng để củng cố chỗ ngồi, để nâng lương, tăng chức

cũng đã từng xảy ra, đây là một dấu hiệu đáng buồn trong công tác, đào tạo, bồi dưỡng công chức ở nước ta, điều này cần phải chấn chỉnh và chấm dứt ngay.

Bảy là, một vấn đề không kém phần quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức đó là kinh phí đào tạo, Chính phủ cần tăng hơn nữa kinh phí cho việc đào tạo và đào tạo lại công chức, các cơ quan quản lý nhà nước cũng cần có những khoản chi cụ thể và thích đáng cho công tác này, phải xem việc đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng công chức là đầu tư cho sự phát triển và cho tương lai.

Tám là, tiến hành sắp xếp lại hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức từ trung ương đến địa phương theo hướng tập trung thống nhất; tăng cường cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật, biên soạn giáo trình, giáo án, tránh hiện tượng dạy chay, học chay.

Trên đây là một số kiến nghị của người viết nhằm góp phần nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức để đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.