

# **Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Thừa Thiên - Huế**

■ **TH.S NGUYỄN DUY PHƯƠNG (\*)**

## **1. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Thừa Thiên - Huế**

Qua hơn 20 năm đổi mới, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh Thừa Thiên - Huế không ngừng trưởng thành cả về số lượng và chất lượng; kiến thức về năng lực thực tiễn không ngừng được nâng lên, hầu hết có bản lĩnh chính trị, kiên định lập trường, quyết tâm thực hiện công cuộc đổi mới theo chủ trương của Đảng và Nhà nước, có tâm huyết và hoài bão góp phần xây dựng và phát triển tỉnh Thừa Thiên - Huế thành trung tâm văn hoá, du lịch, giáo dục và đào tạo, nghiên cứu khoa học, y tế chuyên sâu và là trung tâm kinh tế của vùng trọng điểm kinh tế miền trung và của cả nước.

Đến nay, đội ngũ công chức, viên chức hành chính sự nghiệp trong toàn tỉnh có khoảng 20.000 người trong đó gần 2.000 người làm nhiệm vụ quản lý hành chính nhà nước hơn 17.000 người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp chiếm 90,65%.

Về chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức quản lý hành chính nhà nước

- Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: đại học và trên đại học chiếm tỷ lệ 74,4%; cao đẳng, trung cấp chiếm tỷ lệ 18,2%; sơ cấp và còn lại chiếm tỷ lệ 7,4%;

- Trình độ lý luận chính trị: cử nhân chính trị và cao cấp chiếm tỷ lệ 11,5%, trung cấp chiếm tỷ lệ 17,9%.

- Trình độ quản lý nhà nước: đã qua bồi dưỡng quản lý nhà nước chiếm tỷ lệ 59,97%.

- Trình độ tin học: cử nhân tin học chiếm tỷ lệ 1,8%; tin học cơ sở chiếm tỷ lệ 47,53%.

- Trình độ ngoại ngữ: cử nhân ngoại ngữ chiếm tỷ lệ 5%; cơ sở chiếm tỷ lệ 44,11%.

- Cơ cấu độ tuổi: về tuổi đời dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ 14,31%; từ 30 tuổi đến 50 tuổi chiếm tỷ lệ 64,2%; trên 50 tuổi 21,49%(1).

Như vậy đội ngũ cán bộ, công chức quản lý hành chính nhà nước phần lớn đã được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị. Vấn đề đáng quan tâm của đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác quản lý hành chính là sự thiếu hụt về lý luận chính trị và trình độ tin học. Sự thiếu đồng bộ về một số ngành và lĩnh vực, nhất là các chuyên gia giỏi. Phần đông số cán bộ trẻ có kiến thức, có trình độ học vấn, năng động và mạnh dạn nhưng thiếu kinh nghiệm trong việc quản lý điều hành, chưa được chuẩn bị chu đáo, có những trường hợp chậm được phát hiện để bố trí sử dụng thoả đáng và cất nhắc kịp thời.

Kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn về kinh tế thị trường, về quản lý nhà nước, quản lý đô thị của một số đồng cán bộ, công chức, chậm được đào tạo mới, đào tạo lại. Đã có hiện tượng "chảy máu chất xám" do một số cán bộ, công chức sau khi được cho đi đào tạo sau đại học đã bỏ cơ quan nhà nước, để đi làm việc cho các đơn vị liên doanh, tổ chức nước ngoài, hoặc đến những đơn vị có chế độ ưu đãi và thu nhập cao. Về chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức của các đơn vị sự nghiệp

- Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: đại học và trên đại học chiếm tỷ lệ 31,95%; cao đẳng,

(\*) Khoa Luật ĐHKH Huế

trung cấp chiếm tỷ lệ 60,19%; sơ cấp và còn lại chiếm tỷ lệ 7,86%.

- Trình độ lý luận chính trị: cử nhân và cao cấp chính trị chiếm tỷ lệ 0,42%, trung cấp chiếm tỷ lệ 4,22%.

- Trình độ Quản lý nhà nước: cán bộ công chức được bồi dưỡng chiếm tỷ lệ 1,59%.

- Trình độ tin học: cử nhân và cao đẳng tin học chiếm tỷ lệ 0,41%; tin học cơ sở chiếm tỷ lệ 1,27%.

- Trình độ ngoại ngữ: cử nhân ngoại ngữ chiếm tỷ lệ 4,55%; cơ sở chiếm tỷ lệ 21,97%.

- Cơ cấu về độ tuổi: tuổi đời dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ 26,86%; từ 30 tuổi đến 50 tuổi chiếm tỷ lệ 56,62%; trên 50 tuổi 16,52%(2).

Phần đông đội ngũ cán bộ, viên chức công tác tại ngành giáo dục và ngành y tế. Sau khi có Quyết định số 2954/2004/QĐ-UB ngày 28/8/2004 của UBND tỉnh về việc ban hành quy chế tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức trong các cơ quan nhà nước và Quyết định số 2955/2004/QĐ-UB ngày 28/8/2004 của UBND tỉnh về việc ban hành quy chế tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp, việc tuyển dụng công chức, viên chức đã đi vào nền nếp.

Trong năm 2005, đã tuyển dụng được 1.141 viên chức và 252 công chức cho sở, ban, ngành và UBND các huyện, thành phố Huế. Việc tuyển dụng theo đúng quy chế, đã chọn được đội ngũ công chức, viên chức mới đáp ứng tiêu chuẩn của ngạch bậc công chức, viên chức và yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Tuy nhiên đội ngũ viên chức của các đơn vị sự nghiệp vẫn còn nhiều hạn chế về trình độ lý luận chính trị và trình độ quản lý nhà nước; do quá chú trọng việc đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn xem nhẹ việc bồi dưỡng về lý luận chính trị (3).

## **2. Thực trạng công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức:**

Hội nhập kinh tế quốc tế đã bước vào giai đoạn quan trọng với việc thực hiện các cam kết quốc tế, có ảnh hưởng trực tiếp đến các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của nước ta nói chung và thừa thiên huế nói riêng. Trong các

chương trình hành động của mình, tỉnh Thừa Thiên - Huế đã xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực cho hội nhập kinh tế quốc tế.

Thời gian qua, Thừa Thiên - Huế đã có cố gắng ban đầu trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Vì vậy, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh không ngừng trưởng thành cả về số lượng và chất lượng.

Về đào tạo công chức hành chính:

Nhằm bảo đảm cho đội ngũ công chức từng bước chuẩn hoá ngạch, bậc công chức theo qui định, tỉnh quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực ở tất cả các lĩnh vực.

Về công tác đào tạo cán bộ nguồn tỉnh đã phối hợp cùng Học viện Hành chính Quốc gia và Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh triển khai tổ chức 1 lớp cử nhân hành chính, 1 lớp cử nhân chính trị từ nguồn con em gia đình chính sách, nằm trong quy hoạch của địa phương với số lượng 196, bảo đảm nguồn công chức cho cơ sở.

UBND tỉnh quyết định cho các huyện phối hợp với các trường đại học mở lớp đại học hệ vừa học vừa làm tại địa phương nên đã từng bước chuẩn hoá đội ngũ và nâng cao mặt bằng trình độ của cán bộ huyện và cơ sở.

Như vậy đội ngũ cán bộ, công chức quản lý hành chính nhà nước số đông đã được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác quản lý hành chính là sự thiếu hụt về lý luận chính trị và trình độ tin học, sự thiếu đồng bộ về một số ngành và lĩnh vực. Phần đông số cán bộ trẻ có kiến thức, có trình độ học vấn, năng động và mạnh dạn nhưng thiếu kinh nghiệm trong việc quản lý điều hành, chưa được chuẩn bị chu đáo, có những trường hợp chậm được phát hiện để bố trí sử dụng thoả đáng và cất nhắc kịp thời.

Về đào tạo viên chức sự nghiệp:

Đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, nâng cao trình độ chung cho viên chức, UBND tỉnh chỉ đạo các ngành chức năng đẩy mạnh việc đào tạo nâng chuẩn các

trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học và trên đại học cho đội ngũ viên chức.

Tuy nhiên đội ngũ viên chức của các đơn vị sự nghiệp vẫn còn nhiều hạn chế về trình độ lý luận chính trị và trình độ quản lý nhà nước. Do quá chú trọng việc đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn xem nhẹ việc bồi dưỡng về lý luận chính trị.

Về đào tạo cán bộ xã, phường, thị trấn:

Thường vụ Tỉnh uỷ đã ra Nghị quyết chuyên đề về đào tạo đội ngũ cán bộ xã, phường, thị trấn. Tính đến nay đã có 381/3.551 người có trình độ đại học, cao đẳng; 999/3.551 người có trình độ trung cấp. Song song với đào tạo cán bộ đương chức các địa phương đã xây dựng kế hoạch đào tạo cán bộ nguồn cho xã, phường, thị trấn; có cả hình thức gửi đi đào tạo đại học (4).

Việc đào tạo cán bộ cơ sở vẫn còn khó khăn nhất là cán bộ 2 huyện miền núi Nam Đông, A Lưới, có trình độ thấp, khó đạt tiêu chuẩn quy định đầu vào đào tạo trung cấp; tiếp thu kiến thức trong quá trình học tập và vận dụng kiến thức vào thực tiễn còn hạn chế; chưa có kế hoạch cụ thể để thực hiện tốt quá trình chuyển đổi các thể hệ cán bộ cơ sở.

Trong những năm qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao mặt bằng chung về trình độ và năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức; từng bước tiêu chuẩn hoá ngạch, bậc theo qui định của nhà nước; đảm bảo cho công tác quy hoạch và gắn liền với nhu cầu sử dụng, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới.

Đội ngũ cán bộ, công chức sau khi được đào tạo nhận thức chính trị vững vàng hơn, hiệu quả công tác được nâng lên rất rõ. Bộ phận cán bộ, công chức được đề bạt, bổ nhiệm hầu hết phát huy tốt chức trách của mình trên cương vị mới.

Kết quả đào tạo và đào tạo lại từ năm 2001 đến 2005 tổng hợp như sau: lý luận chính trị: 3.061 lượt người; quản lý nhà nước: 2.461 lượt người; chuyên môn nghiệp vụ: 465 lượt người; tin học: 2.177 lượt người; ngoại ngữ: 972 lượt người (5).

Hiệu quả của công tác đào tạo và đào tạo lại thể hiện mối quan hệ tác động trực tiếp giữa việc học tập nâng cao trình độ với hiệu quả công tác quản lý nhà nước. Từ đó cho thấy làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng sẽ thúc đẩy sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của toàn tỉnh, cũng như của từng ngành, từng đơn vị cơ sở.

Tuy nhiên công tác đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng trong những năm qua vẫn còn những khó khăn:

- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của địa phương chưa đồng bộ giữa số lượng, chất lượng và cơ cấu. Các nhóm đối tượng cán bộ, công chức ở mặt này hoặc mặt khác còn chưa đạt các tiêu chuẩn theo qui định, đặc biệt đội ngũ cán bộ cơ sở, xã, phường trình độ còn thấp và còn nhiều bất cập.

- Nội dung đào tạo, bồi dưỡng còn thiếu cân đối giữa việc trang bị trình độ lý luận chính trị với kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ; một số lĩnh vực chưa sâu, còn nhiều lý thuyết, ít kiến thức thực tiễn; chưa quan tâm nhiều đến đào tạo kiến thức quản lý chuyên ngành, lĩnh vực; việc mở các lớp bồi dưỡng theo chuyên đề có phần hạn chế.

- Chất lượng đào tạo (nhất là hệ tại chức) chưa cao; một số công chức đang chạy theo bằng cấp.

- Đào tạo chưa gắn liền với quy hoạch, đào tạo và sử dụng chưa ăn khớp với nhau, đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự đồng bộ với yêu cầu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ, công chức.

### **3. Phương hướng nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở tỉnh Thừa Thiên - Huế.**

Mục tiêu:

Trong giai đoạn 2006-2010 công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của tỉnh hướng tới đạt các mục tiêu như sau:

Đối với cán bộ, công chức hành chính:

- Đào tạo, bồi dưỡng bảo đảm trang bị đủ kiến thức quy định theo tiêu chuẩn cho công chức lãnh đạo; quản lý và công chức các ngạch hành chính.

- 100% cán bộ, công chức hành chính được

trang bị kỹ năng nghiệp vụ theo yêu cầu công vụ và có khả năng hoàn thành có chất lượng nhiệm vụ được giao; trang bị kiến thức về văn hoá công sở; trách nhiệm và đạo đức công chức cho công chức các ngạch.

- Thực hiện đào tạo bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm và đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ quản lý đương chức; 100% công chức lãnh đạo cấp sở, cấp huyện được trang bị kỹ năng lãnh đạo, quản lý và kỹ năng phối hợp xử lý các vấn đề có tính chất liên ngành.

- Tiến hành quy hoạch và tổ chức đào tạo xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu ngành về quản lý nhà nước trên các lĩnh vực.

Đối với cán bộ, công chức cấp xã:

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trang bị trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước và trình độ chuyên môn theo tiêu chuẩn quy định cho cán bộ chuyên trách.

- Đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh cho Chủ tịch HĐND và Chủ tịch UBND cấp xã.

- 100% Công chức cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn có đủ năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao, số công chức công tác tại vùng miền núi có trình độ trung cấp trở lên đạt tỷ lệ 70%.

- Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ không chuyên trách cấp xã, cán bộ thôn, bản và tổ dân phố.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng:

Đối với công chức hành chính:

+ Tổ chức đào tạo tiền công vụ cho công chức dự bị. Công chức trong thời gian tập sự phải được đào tạo trang bị kiến thức về nền hành chính nhà nước, pháp luật, kỹ năng hoạt động công vụ.

+ Đào tạo, bồi dưỡng về trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, tin học cho công chức ngạch cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp; tổ chức đào tạo tiếng dân tộc cho cán bộ, công chức công tác tại các vùng có đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống.

+ Đào tạo, bồi dưỡng trang bị kỹ năng nghiệp vụ cho công chức các ngạch.

+ Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trang bị kỹ

năng lãnh đạo, quản lý trước khi đề bạt, bổ nhiệm chú ý ưu tiên cho cán bộ lãnh đạo cấp huyện.

Đối với cán bộ, công chức cấp xã:

+ Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trang bị kiến thức theo tiêu chuẩn cho cán bộ chuyên trách, công chức cấp xã.

+ Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng trang bị kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ cho Chủ tịch HĐND và Chủ tịch UBND cấp xã.

+ Đào tạo, bồi dưỡng trang bị kiến thức tin học cho các đối tượng cán bộ chuyên trách cấp xã, ưu tiên đối tượng là Chủ tịch UBND cấp xã. Đào tạo tiếng dân tộc cho cán bộ chuyên trách cấp xã công tác tại vùng có đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống.

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức và kỹ năng hoạt động cho đại biểu HĐND các cấp nhiệm kỳ 2009-2014

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Làm cho việc luân chuyển cán bộ từng bước đi vào nề nếp, thường xuyên, đạt hiệu quả thiết thực, khắc phục khuynh hướng cục bộ, khép kín trong từng đơn vị, từng địa phương.

Hình thức đào tạo, bồi dưỡng

- Đối với công chức, viên chức ngạch chuyên viên và chuyên viên chính trong độ tuổi đều phải qua chương trình đào tạo lại theo qui định của ngạch.

- Đối với công chức, viên chức đang trong thời gian tập sự đều phải qua bồi dưỡng tiền công vụ;

- Đối với số cán bộ trẻ, có triển vọng, lớp cán bộ tạo nguồn cần phải đào tạo cơ bản, toàn diện để có kiến thức cơ bản, có năng lực thực tiễn và có kỹ năng thực hành nhất định để đảm đương được nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu về lâu dài ●

Ghi chú:

(1),(2),(3)(5) *Thống kê chất lượng cán bộ, công chức theo trình độ đào tạo, Sở Nội vụ tỉnh Thừa Thiên - Huế*

(4) *Thống kê chất lượng cán bộ chuyên trách cấp xã, Sở Nội vụ tỉnh Thừa Thiên - Huế.*