

TRIỂN KHAI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG THỰC HIỆN LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

■ NGÔ THÀNH CAN (*)

Đối với bất kỳ một cơ quan, tổ chức nào, công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực đều có một vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực làm việc, tăng cường các kỹ năng nghề nghiệp nhằm thực hiện công việc tốt hơn, hiệu quả hơn. Có 3 nội dung quan trọng trong quản lý đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC). *Thứ nhất*, thu hút được những người có trình độ, năng lực phù hợp với vị trí công việc được giao, đó là việc tuyển dụng, sắp xếp, bố trí cán bộ, công chức vào các vị trí công việc phù hợp. *Thứ hai*, đảm bảo duy trì đội ngũ CBCC làm việc tốt, giữ chân họ làm việc cho bộ máy quản lý nhà nước, bao gồm các việc như lương, thưởng, đề bạt, bổ nhiệm, nâng ngạch, đánh giá khen thưởng, động viên khuyến khích. *Thứ ba*, đào tạo phát triển đội ngũ CBCC đảm bảo cho họ có được năng lực làm việc phù hợp với vị trí công việc hiện tại và tương lai trong công vụ.

Đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) không chỉ là việc hoàn thiện các bằng cấp, chứng chỉ cho CBCC đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn của ngạch công chức, của chức danh cán bộ, cái chính là nâng cao năng lực làm việc cho CBCC, là đảm bảo cho họ có đủ năng lực để làm việc tốt ở vị trí công việc và có đủ tự tin để thực hiện công việc. Công tác ĐTBD sẽ còn nặng nề hơn trong thời gian tới, thời gian mà Luật Cán bộ, công chức được triển khai thực hiện. Trong Luật CBCC có 4 điều về ĐTBD: 1 điều về ĐTBD cán bộ (điều 25) và 3 điều về ĐTBD công chức (điều 47, 48, 49). Đây là những điều chung nhất cho công tác ĐTBD, song, toàn bộ Luật cho thấy rất nhiều nhiệm vụ quan trọng và nặng nề đối với công

tác ĐTBD. Bài viết này đề cập những nội dung công tác ĐTBD liên quan đến những yêu cầu cấp thiết trong việc triển khai thực hiện Luật Cán bộ, công chức trong thời gian tới.

1. Đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ

ĐTBD là việc tổ chức những cơ hội học tập cho CBCC nhằm trang bị hay giúp họ chiếm lĩnh những kiến thức, kỹ năng và những phẩm chất cần thiết cho vị trí công việc. ĐTBD góp phần phát triển đội ngũ CBCC nhằm đáp ứng những yêu cầu tương lai của cơ quan, tổ chức. Như vậy, ĐTBD đáp ứng các mục tiêu sau:

- Tăng cường năng lực thực hiện công việc thực tế cho CBCC đáp ứng các yêu cầu của vị trí công việc và chức danh cán bộ;

- Nâng cao năng lực thực hiện công việc cho CBCC đáp ứng các yêu cầu và giảm thời gian làm quen đối với vị trí việc làm mới qua việc bổ nhiệm, chuyển chuyển, luân chuyển;

- Góp phần phát triển nguồn nhân lực đáp ứng các yêu cầu tương lai của cơ quan, tổ chức. Giúp hình thành một đội ngũ CBCC chuyên nghiệp, hiện đại, trung thành, đảm bảo bộ máy nhà nước hoạt động hiệu quả, hiệu lực.

Trong nghiên cứu người ta thường nhắc đến đào tạo và phát triển đội ngũ. Bồi dưỡng đáp ứng những yêu cầu hiện tại, trước mắt của tổ chức đối với CBCC để làm việc hiệu quả hơn và nâng cao năng lực cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, đồng thời đào tạo phát triển đáp ứng những yêu cầu tương lai của tổ chức đảm bảo xây dựng được một đội ngũ CBCC chuyên nghiệp, hiện đại, trung thành. Luật Cán bộ, công chức quy định tại điều 47: “đào tạo, bồi dưỡng công chức phải căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý, tiêu chuẩn ngạch công chức và phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ”. Như vậy, Luật Cán bộ, công

(*) *Phó Giám đốc các dự án, Tổng cục dạy nghề, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*

chức đã chỉ rõ 3 yêu cầu cơ bản của ĐTBD là:

- Đáp ứng các tiêu chuẩn ngành công chức.
- Đáp ứng các tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý.
- Đáp ứng các yêu cầu của nhiệm vụ công tác.

Trong thời gian qua các nhiệm vụ trên đã được Đảng, Nhà nước quan tâm chỉ đạo thực hiện và công tác ĐTBD đã đạt được những thành tích đáng kể, đồng thời cũng còn có những khó khăn, thiếu sót cần được khắc phục để công tác này đạt hiệu quả hơn.

2. Đào tạo, bồi dưỡng trong thời gian qua

2.1. Hoàn thiện phát triển hệ thống ĐTBD

Trong hơn chục năm qua, hệ thống ĐTBD có nhiều thay đổi. Hệ thống các cơ quan quản lý đào tạo từ trung ương đến địa phương ngày càng được củng cố. Công tác xây dựng khung pháp lý, công tác kế hoạch, kiểm tra được tiến hành đồng bộ, thường xuyên và đạt kết quả tốt. Hệ thống các cơ sở ĐTBD được từng bước phát triển và hoàn thiện. Các học viện (2 học viện lớn), trường ĐTBD CBCC các bộ ngành (32 trường, trung tâm), hệ thống các trường chính trị địa phương (64 trường chính trị và hơn 600 Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện) được chú trọng củng cố cả về năng lực và chất lượng ĐTBD. Hệ thống này được phát triển từ cấp huyện trở lên, đảm bảo ĐTBD cho tất cả các đối tượng.

Bên cạnh hệ thống ĐTBD kể trên, còn có các trường, trung tâm ĐT khác như các trường đại học, các trung tâm tư vấn và đào tạo tư nhân đều tham gia vào ĐTBD đội ngũ CBCC nhà nước. Tạo lập được một phong trào ĐTBD rộng lớn như hiện nay là cả một sức mạnh tổng hợp từ nhiều phía, từ các cơ quan làm chế độ, chính sách; cơ quan sử dụng quản lý CBCC; cơ quan ĐTBD và từ phía học viên là CBCC.

2.2. Kết quả ĐTBD

Theo báo cáo của Bộ Nội vụ, trong 5 năm (1996-2000), có gần 1.500.000 lượt CBCC được tham gia ĐTBD và trong 5 năm tiếp theo (2001-2005) là hơn 2.500.000 lượt CBCC đã qua ĐTBD. Đây là một nỗ lực rất lớn của công tác ĐTBD, khẳng định một bước tiến quan trọng trong ĐTBD CBCC. Hàng năm, các cơ quan ĐTBD đã thực hiện ĐTBD khoảng 500.000 lượt CBCC. Năng lực làm việc của đội

ngũ CBCC từng bước được nâng lên rõ rệt.

Các chương trình ĐTBD được chú trọng xây dựng phát triển, hình thành hệ thống các chương trình ĐTBD: “Chương trình tiên công vụ”, “Chương trình cán sự”, “Chương trình chuyên viên”, “Chương trình chuyên viên chính”, “Chương trình chuyên viên cao cấp” và các chương trình về lý luận chính trị sơ cấp, trung cấp và cao cấp. Một loạt các chương trình phát triển kỹ năng thực hành tăng cường năng lực thực hiện công việc cho CBCC đã được nghiên cứu áp dụng trong các cơ sở ĐTBD, như các chương trình bồi dưỡng chuyên môn của các bộ, ngành, các chương trình của các dự án Danida-Napa (Học viện Hành chính), dự án ADB Bộ Nội vụ...

Các cơ sở ĐTBD được củng cố, tăng cường về cơ sở vật chất, nhất là từng bước được trang bị các trang thiết bị dạy học hiện đại. Đội ngũ giáo viên được quan tâm phát triển từ khâu tuyển dụng, bố trí, ĐTBD tăng cường năng lực giảng dạy, đánh giá đến chế độ, chính sách. Có gần 70% giáo viên đã được bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy và nhiều giáo viên đã áp dụng các phương pháp mới, hiện đại vào trong công tác giảng dạy.

Một nội dung cơ bản có ảnh hưởng lớn đến kết quả ĐTBD là chế độ, chính sách về quản lý và sử dụng kinh phí ĐTBD. Chính phủ đã chỉ đạo các bộ: Tài chính; Nội vụ; Kế hoạch và Đầu tư thực hiện xây dựng chỉ tiêu định mức ĐTBD và định mức này luôn được thay đổi tăng lên đáp ứng yêu cầu của thực tiễn thực hiện các khóa ĐTBD. Bộ Tài chính đã thực hiện những điều chỉnh hợp lý đối với việc hướng dẫn, sử dụng và quản lý kinh phí ĐTBD. Các Thông tư do Bộ Tài chính ban hành thay thế nhau tương đối kịp thời đảm bảo cho công tác ĐTBD ổn định và từng bước phát triển, như Thông tư 105/2001/TT-BTC ngày 27/2/2001, Thông tư 79/2005/TT-BTC ngày 15/9/2005 và mới đây là Thông tư 51/2008/TT-BTC ngày 16/6/2008.

2.3. Một số khó khăn, yếu kém

Thứ nhất, đối với các cơ quan xây dựng ban hành chế độ, chính sách ĐTBD. Các chính sách chưa đồng bộ, chưa kịp thời làm cho công tác ĐTBD chậm triển khai theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp. Chậm hoàn thiện, thống nhất

về công tác tổ chức hệ thống ĐTBĐ, cũng như các chương trình ĐTBĐ. Chế độ về tài chính chậm đổi mới, ít nhiều gây cản trở trong quá trình đổi mới công tác ĐTBĐ.

Thứ hai, đối với các cơ sở ĐTBĐ. Các cơ sở ĐTBĐ chưa được hiện đại hóa đáp ứng yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính, chưa được trang bị những thiết bị dạy học hiện đại, đầy đủ, chưa thể hiện sự tiên phong đi đầu trong đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC. Đội ngũ giáo viên còn có những hạn chế, chưa mạnh về chất lượng, chưa hình thành đội ngũ chuyên gia đào tạo và nhất là chưa đổi mới mạnh về phương pháp giảng dạy.

Thứ ba, đối với các cơ quan sử dụng CBCC (học viên). Các cơ quan hầu như chưa có kế hoạch ĐTBĐ dài hạn, kế hoạch còn mang tính tình huống, đối phó. Chưa chú ý công tác kiểm tra đánh giá sau ĐTBĐ xem hiệu quả đến đâu. Chưa coi trọng công tác ĐTBĐ, chưa coi ĐTBĐ là đầu tư mà vẫn xem đó là một chi phí.

Tóm lại, có thể đưa ra những nhận xét sau đây: 1) ĐTBĐ hiện nay chưa thật đúng đối tượng, chưa phân biệt rõ các đối tượng cho các chương trình học, người cần được ĐTBĐ thì chưa được tham gia ĐTBĐ. 2) ĐTBĐ chưa thật đáp ứng đúng yêu cầu của thực tiễn công việc, chưa xác định đúng nhu cầu đào tạo, đào tạo chưa sát đối tượng. 3) Những kiến thức được ĐTBĐ ít được sử dụng, áp dụng trong công việc hàng ngày. Sau khóa ĐTBĐ học viên ít có cơ hội áp dụng những điều đã học vào thực tế công việc ở cơ quan.

3. Đào tạo, bồi dưỡng trong thời gian tới

3.1. Đào tạo, bồi dưỡng trong thời gian trước mắt

Để triển khai thực hiện Luật Cán bộ, công chức, đưa Luật vào đời sống thực tiễn của công vụ, trước mắt công tác ĐTBĐ có nhiều việc cần phải tiến hành:

Một là, mở các khóa tập huấn về Luật Cán bộ, công chức cho đội ngũ báo cáo viên ở các bộ, ngành, địa phương. Đội ngũ này là nòng cốt triển khai tuyên truyền, phổ biến Luật đến từng CBCC. Cần thiết kế chương trình khóa tập huấn riêng cho CBCC làm công tác tổ chức, quản lý CBCC, đồng thời với việc tổ chức các lớp phổ biến, tuyên truyền về Luật Cán bộ, công chức

cho CBCC. Nội dung các khóa học cho CBCC ngành tổ chức tập trung đi sâu làm rõ những điểm mới của Luật như: đối tượng áp dụng; quyền và nghĩa vụ; tuyển dụng; điều động, biệt phái, luân chuyển; ĐTBĐ, đánh giá. CBCC làm công tác tổ chức cán bộ cần hiểu và nắm chắc các điều khoản về Luật Cán bộ, công chức không chỉ ở việc tự nghiên cứu mà cần phải định hướng tập trung qua các khóa huấn luyện.

Hai là, nghiên cứu xây dựng các chương trình bồi dưỡng về những nội dung mới của Luật sẽ áp dụng trong thời gian tới, như: xác định vị trí việc làm, tuyển dụng, thi tuyển cạnh tranh, đánh giá hiệu quả làm việc, động viên khuyến khích qua lương, thưởng. Xây dựng chương trình và chuẩn bị tài liệu đào tạo, đồng thời tiến hành bồi dưỡng giáo viên và mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng sớm ngay trước và sau thời điểm Luật có hiệu lực.

3.2. Đào tạo, bồi dưỡng thời gian tới

Trong thời gian tới, công tác ĐTBĐ cần tập trung vào 4 nội dung chính để Luật Cán bộ, công chức đi vào đời sống công vụ, để việc thực hiện Luật được tốt. Đó là:

Thứ nhất, thực hiện ĐTBĐ đáp ứng tiêu chuẩn ngạch công chức. Thực hiện điều tra khảo sát một cách sâu rộng để có cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc xây dựng thiết kế hệ thống chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo ngạch công chức. Hệ thống chương trình này là liên tục, mang tính kế thừa, không chồng chéo và cần thiết ban hành sớm. Cần thống nhất quan điểm trong ĐTBĐ là, tuyển dụng CBCC đã đáp ứng các tiêu chuẩn của vị trí việc làm vì vậy ĐTBĐ không dài ngày, chủ yếu nâng cao năng lực thực thi nhiệm vụ thực tế của CBCC và ĐTBĐ không lặp lại theo kiểu vòng xoáy tròn ốc vì tinh thần là bồi dưỡng cho người lớn đang làm việc.

Thứ hai, ĐTBĐ theo vị trí chức danh lãnh đạo, quản lý. Thống nhất xác định các vị trí lãnh đạo, quản lý và xác định hệ thống các kỹ năng quản lý, lãnh đạo cần thiết cho các vị trí chức danh làm cơ sở xây dựng chương trình ĐTBĐ. Chương trình ĐTBĐ theo chức danh cần thiết dựa trên cơ sở mô-đun, chương trình linh hoạt trên cơ sở tích lũy đủ các mô-đun trong một khoảng thời gian. Chương trình ĐTBĐ này là bắt buộc đối với cán

bộ trước khi được đề bạt vào vị trí lãnh đạo.

Thứ ba, ĐTBD đội ngũ giảng viên đáp ứng các yêu cầu đổi mới thể hiện trong các điều Luật Cán bộ, công chức. Đội ngũ giảng viên phải được đào tạo, bồi dưỡng đầu tiên về những nội dung sẽ được ĐTBD đại trà. Chất lượng đội ngũ giảng viên còn chưa được nâng lên chừng nào vẫn còn quan niệm cho rằng đưa cho giảng viên một chương trình và một tập tài liệu là đủ cho thực hiện ĐTBD. Khó có thể hình dung có được một đội ngũ CBCC hiện đại, chuyên nghiệp trong khi đội ngũ giảng viên của các cơ sở ĐTBD còn nhiều yếu, kém. Cần thống nhất quan điểm, giảng viên cho các khóa ĐTBD cán bộ đa phần là giảng viên kiêm chức, là những người có kinh nghiệm trong lĩnh vực chuyên môn nhất định và có phương pháp sư phạm, được bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy.

Thứ tư, ĐTBD CBCC ở nước ngoài. Đây là một hoạt động đào tạo quan trọng để nhanh

chóng lấp đầy khoảng cách về năng lực thực hiện công việc của CBCC so với các nước phát triển khác, tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Có hai đối tượng cần được tham gia ĐTBD ở nước ngoài là, cán bộ lãnh đạo, quản lý và giảng viên các cơ sở ĐTBD.

Để làm tốt công tác ĐTBD theo Luật Cán bộ, công chức trong thời gian tới rất cần có một cách làm mới với một tư duy mới. Nếu thực hiện theo cách làm cũ thì khó có thể nói đến hiệu quả trong ĐTBD. Không cần thiết phải “dỡ ra làm lại từ đầu”, nhưng cần một cách làm ĐTBD mới. Cái khó đầu tiên phải vượt qua là chuyển đổi cách làm ĐTBD đối với đội ngũ CBCC đang làm công tác đào tạo. Họ cần được bồi dưỡng qua “chương trình quản lý đào tạo” đã được các dự án về đào tạo xây dựng và chuyển giao. Quản lý ĐTBD là một nghề, có chuyên môn nghiệp vụ đặc thù, không phải ai làm cũng đạt kết quả cao □

Đổi mới phương pháp...

(Tiếp theo trang 27)

Đổi mới phương pháp đánh giá cán bộ

Đánh giá cán bộ là khâu quan trọng có ý nghĩa rất lớn trong công tác cán bộ. Nếu giữ cách đánh giá cán bộ quản lý doanh nghiệp theo kiểu bình quân hiện nay thì chỉ là sự vô về, không phân minh chuyện đúng, sai, đồng thời mất tính khích lệ động viên những nhà quản lý giỏi. Trên thực tế, không hiếm những ví dụ về nhà doanh nghiệp mới hôm qua nhận những hình thức khen thưởng cao nhưng hôm nay lại là người phải chịu trách nhiệm không nhỏ trước luật pháp vì những hành vi làm tổn hại đến lợi ích chung. Vì vậy, phải đổi mới cách đánh giá cán bộ quản lý doanh nghiệp. Đánh giá đúng, chính xác là căn cứ để lựa chọn, sắp xếp, bố trí, đề bạt, sử dụng cán bộ đúng với năng lực, sở trường, là căn cứ để công tác cán bộ chủ động trong việc đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện và bổ nhiệm hoặc thuê làm giám đốc, để cho cán bộ nhận thấy mặt yếu mà khắc phục và phát huy ưu điểm của mình. Nếu đánh giá sai, dẫn tới sẽ dùng người sai, bỏ sót người tài năng, để phân tử cơ hội có điều kiện phát triển, làm cho nội bộ mất đoàn kết và làm

cho cán bộ tốt bi quan, chán nản. Mục đích đánh giá cán bộ quản lý một mặt nhằm cung cấp các thông tin phản hồi cho cán bộ biết năng lực và kết quả việc thực hiện công việc của mình hiện tại đang ở mức độ nào, giúp họ phấn đấu để tự hoàn thiện mình và làm việc tốt hơn. Mặt khác, cung cấp thông tin cho công tác quản lý cán bộ, từ quy hoạch, đào tạo, bố trí sử dụng, tuyển chọn, đề bạt cán bộ cho đến quản lý hệ thống lương, thưởng cán bộ. Như vậy, suy cho cùng đánh giá không phải chỉ để biết kết quả, mà nhằm nâng cao chất lượng cán bộ quản lý doanh nghiệp, kết quả và hiệu quả công tác của người cán bộ và của cơ quan sử dụng cán bộ quản lý doanh nghiệp, đem lại lợi ích cho cả cá nhân, doanh nghiệp và nhà nước... Có như vậy, chúng ta mới hy vọng công tác tạo nguồn, quy hoạch đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng nhằm cung ứng cho xã hội một lớp cán bộ quản lý DNNN có chất lượng cao, đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước □

Ghi chú:

(1) Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ. *Sổ tay nghiệp vụ cán bộ làm công tác Tổ chức Nhà nước, Hà Nội, 2000, tr. 325-326.*

(2) *Sổ đ, tr. 326-327.*