

VỀ PHƯƠNG THỨC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

ThS. TRẦN TRUNG KIẾN (*)

Tóm tắt: *Bồi dưỡng là phương thức nhằm trang bị những kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ trong hoạt động công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong nền hành chính nhà nước. Bài viết đánh giá khái quát về phương thức bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong những năm qua, qua đó nêu lên một số kiến nghị, đề xuất góp phần nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có phẩm chất, năng lực và bản lĩnh chính trị, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ Đảng và Nhà nước đề ra.*

Từ khoá: *Cán bộ, công chức, viên chức; bồi dưỡng.*

Abstract: *Training and retraining is a means to equip the necessary knowledge, skills and methods to perform the tasks in public service activities of officials, civil servants and public servants in public administration. The article provides an overview of the way of retraining officials, civil servants and public servants over the past years, thereby proposing some recommendations for improving the quality of retraining work to build up the contingent of professional officials, civil servants, and public servants with the qualities, capabilities and political spirit to meet the task requirements assigned by the Party and State.*

Keywords: *Officials, Civil Servants and Public Servant; Training and Retraining.*

Ngày nhận bài: 15/5/2019 Ngày biên tập: 20/5/2019 Ngày duyệt đăng: 13/6/2019

1. Vai trò của công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức để tạo ra các quyết định quản lý và cung cấp dịch vụ một cách hiệu quả, hiệu suất và trách nhiệm là một trong những nội dung nhận được sự quan tâm hàng đầu của mọi nhà nước. Suy cho cùng, hiệu lực, hiệu quả quản lý, chất lượng phục vụ được quyết định bởi hiệu quả, phẩm chất và năng lực công tác của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Ở nước ta, cán bộ luôn là nhân tố quyết định sự thành công hay thất bại của cách mạng, là cái gốc của mọi công việc. Nói về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định “huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”.

Bước vào thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội với hai nhiệm vụ chiến lược quan trọng là xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội

chủ nghĩa; trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, bên cạnh những thời cơ và thuận lợi, nước ta đang đứng trước nhiều nguy cơ, thách thức lớn đan xen, tác động tổng hợp và phức tạp.

Trong tình hình đó, nhiệm vụ đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với công tác cán bộ là phải xây dựng được đội ngũ cán bộ có phẩm chất chính trị tốt, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, với Đảng, hết lòng phấn đấu vì lợi ích của nhân dân, của dân tộc; có bản lĩnh chính trị vững vàng, không dao động trước những khó khăn, thử thách; có năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao; có nhân cách và lối sống mẫu mực, trong sáng; có ý thức tổ chức kỷ luật cao, tôn trọng tập thể, gắn bó với nhân dân. Vì vậy, bên cạnh việc thực hiện các nội dung khác của công tác cán bộ, việc nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, liêm chính, đủ khả năng vận hành và xây dựng nền hành chính tiên tiến, xây dựng chính phủ kiến tạo, phục vụ

(*) *Phó Vụ trưởng Vụ Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, Bộ Nội vụ*

nhân dân, phát triển đất nước, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính là một trong những yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn hiện nay.

Được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước ta, trong thời gian qua, công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, nổi bật ở một số điểm sau:

Thứ nhất, đã có sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức của các cấp, các ngành và của chính bản thân cán bộ, công chức, viên chức về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng công chức. Hoạt động bồi dưỡng đã có bước chuyển từ việc tập trung vào mục tiêu đáp ứng tiêu chuẩn quy định sang trọng bị kiến thức, kỹ năng phục vụ cho thực hiện nhiệm vụ, thực thi công vụ của cán bộ, công chức, viên chức.

Thứ hai, chế độ bồi dưỡng được quy định cụ thể, rõ ràng nhằm bảo đảm cho hoạt động bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được diễn ra thường xuyên, đặc biệt việc thực hiện chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm đã nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức trong việc bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực để thực hiện nhiệm vụ, công vụ.

Thứ ba, tổ chức biên soạn và ban hành đồng bộ hệ thống chương trình, tài liệu bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý và bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm.

Thứ tư, các nội dung về phân công, phân cấp quản lý; trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị, của cán bộ, công chức, viên chức đối với hoạt động bồi dưỡng được quy định cụ thể, được các bộ, ngành, địa phương nghiêm túc thực hiện.

Thứ năm, tạo cơ chế năng động, tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ quan, đơn vị quản lý và bản thân cán bộ, công chức, viên chức trong việc bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng để nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động, qua đó góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

Tuy nhiên, yêu cầu của cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức và hội nhập quốc tế đòi hỏi công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức phải tiếp tục đổi mới về chủ trương, nhận thức,

biện pháp, cách thức, phương pháp với nhiều khâu, nhiều bước. Bên cạnh việc xây dựng thể chế; hoàn thiện hệ thống chương trình, tài liệu; nâng cao năng lực của cơ sở bồi dưỡng; phát triển đội ngũ giảng viên, việc đổi mới phương thức bồi dưỡng là một trong những vấn đề mấu chốt để nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hiện nay.

2. Về phương thức bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hiện nay

Khi đề cập đến "phương thức bồi dưỡng" là nói đến nội hàm của khái niệm này, bao gồm hình thức bồi dưỡng, phương pháp bồi dưỡng và tổ chức bồi dưỡng. Trong thời gian qua, phương thức bồi dưỡng đã có nhiều đổi mới, hiệu quả, chuyên nghiệp góp phần nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

2.1 Về hình thức bồi dưỡng

Hiện nay, hình thức bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được quy định tại Luật cán bộ, công chức; Luật Viên chức và được cụ thể hóa tại Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức (Nghị định số 101/2017/NĐ-CP). Theo đó, Nghị định số 101/2017/NĐ-CP quy định 04 hình thức bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, gồm:

- Tập sự;
- Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức;
- Bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý;
- Bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm và bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành bắt buộc hàng năm.

Việc quy định các hình thức bồi dưỡng như trên đã và đang góp phần nâng cao chất lượng hoạt động bồi dưỡng, tạo điều kiện thuận lợi để các bộ, ngành, địa phương tổ chức thực hiện bồi dưỡng hiệu quả, bám sát yêu cầu trang bị kiến thức, kỹ năng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Đây là một trong những thuận lợi lớn của công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, cụ thể là:

Thứ nhất, bảo đảm cho hoạt động bồi dưỡng được diễn ra thường xuyên, giúp cán bộ, công chức, viên chức bổ sung kiến thức,

rèn luyện kỹ năng thực hiện nhiệm vụ, công vụ, hoạt động nghề nghiệp. Trong đó, đáng lưu ý là hình thức bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành bắt buộc hàng năm. Thực hiện quy định này giúp cơ quan quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức và bản thân cán bộ, công chức, viên chức tiếp cận, thay đổi nhận thức về sự cần thiết phải học tập thường xuyên, cập nhật kiến thức, kỹ năng mới nhằm đáp ứng yêu cầu thực hiện chức trách, nhiệm vụ.

Thứ hai, các quy định trên đặt ra yêu cầu đổi mới phương pháp thiết kế chương trình, nội dung bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; yêu cầu các cơ quan, đơn vị khi tổ chức biên soạn chương trình, tài liệu phải bám sát thực tiễn, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của các bộ, ngành, địa phương.

Thứ ba, khắc phục được tình trạng nợ tiêu chuẩn của cán bộ, công chức, viên chức; tránh tình trạng đã được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý rồi mới đi học, thậm chí không chịu đi học. Mặt khác, việc thực hiện hình thức bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý sẽ góp phần bảo đảm việc thực thi công vụ tốt hơn khi cán bộ, công chức, viên chức được trang bị những kiến thức và kỹ năng cần thiết trước khi được giao nhiệm vụ, trọng trách mới.

Thứ tư, giúp cho đội ngũ công chức, viên chức mới được tuyển dụng nắm được kiến thức về pháp luật, về quản lý hành chính nhà nước, trau dồi kiến thức, rèn luyện kỹ năng theo yêu cầu của vị trí việc làm và tập sự giải quyết một số công việc của vị trí việc làm được tuyển dụng.

Thứ năm, đẩy mạnh hoạt động bồi dưỡng theo vị trí việc làm, chuyển hướng từ việc tập trung bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn quy định sang trang bị kiến thức, kỹ năng phục vụ cho thực hiện nhiệm vụ, công vụ, hoạt động nghề nghiệp của cán bộ, công chức, viên chức.

2.2 Về phương pháp bồi dưỡng

Phương pháp bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được quy định tại Điều 28 Nghị định số 101/2017/NĐ-CP, cụ thể như sau: “Bồi dưỡng bằng phương pháp tích cực, phát huy tính tự giác, chủ động và tư duy sáng tạo của người học, tăng cường trao đổi thông tin, kiến thức và kinh nghiệm giữa giảng viên với học viên và giữa các học viên”.

Có thể thấy, phương pháp bồi dưỡng hiện nay đã có sự thay đổi rõ rệt, chuyển từ phương pháp “thầy giảng trò nghe” sang tăng cường trao đổi thông tin hai chiều; từ giảng viên là trung tâm sang lấy người học là trung tâm; từ thụ động sang chủ động, phát huy tư duy sáng tạo của người học... Sự thay đổi về phương pháp bồi dưỡng đem lại nhiều lợi ích tích cực như: khuyến khích tinh thần tự học, tự giác của cán bộ, công chức, viên chức; là động lực thúc đẩy đội ngũ giảng viên không ngừng cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ, năng lực và phương pháp sư phạm; việc tiếp thu, vận dụng những kiến thức đã được học vào trong công việc hàng ngày của cán bộ, công chức, viên chức hiệu quả hơn...

2.3 Về tổ chức bồi dưỡng

Việc tổ chức bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hiện nay chủ yếu được thực hiện trong hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng gồm: 03 học viện (Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Học viện Hành chính Quốc gia, Học viện Quốc phòng); khoảng 50 cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của các bộ, ngành, tổ chức - chính trị xã hội, 63 trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, hơn 700 trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện. Với hệ thống cơ sở rộng khắp như vậy, trong những năm qua việc tổ chức bồi dưỡng được triển khai tương đối đồng bộ, phong phú, bằng nhiều phương pháp hiệu quả đã góp phần nâng cao chất lượng của công tác bồi dưỡng.

Bên cạnh đó, việc thực hiện nguyên tắc phân công, phân cấp trong tổ chức bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý; kết hợp phân công và cạnh tranh trong tổ chức bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm đã bước đầu vận động được hệ thống cơ sở đào tạo, viên nghiên cứu trong hệ thống giáo dục quốc dân tham gia hoạt động bồi dưỡng, thu hút được đội ngũ những chuyên gia giỏi của các cơ sở này tham gia giảng dạy, góp phần vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

3. Những hạn chế

Mặc dù Nghị định số 101/2017/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn thi hành đã quy định cụ thể về hình thức, phương pháp và tổ chức bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, tuy

nhiên, trong thực tế thực hiện vẫn còn một số hạn chế như sau:

Một là, các hình thức bồi dưỡng mặc dù đã được quy định đầy đủ, rõ ràng nhưng vẫn chưa được thực hiện đầy đủ, bài bản. Nhận thức về hình thức bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý ở một số bộ, ngành, địa phương còn hạn chế, việc triển khai hình thức này trong thực tế chưa được chú trọng. Tình trạng cán bộ, công chức, viên chức nợ tiêu chuẩn, không được tổ chức bồi dưỡng theo tiêu chuẩn trước khi bổ nhiệm còn khá phổ biến. Việc tổ chức hình thức bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành gần như chưa được thực hiện.

Hai là, hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhiều nhưng chưa mạnh; chức năng, nhiệm vụ và cơ chế hoạt động còn nhiều bất cập và chồng chéo; thiếu tính quy hoạch trong xây dựng hệ thống.

Ba là, đội ngũ giảng viên bồi dưỡng còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn, phương pháp sư phạm; cơ cấu giảng viên trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng chưa hợp lý, chỗ thừa, chỗ thiếu; đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý bồi dưỡng chưa đáp ứng yêu cầu. Chính sách cho đội ngũ giảng viên ở các cơ sở đào tạo bồi dưỡng chưa đồng bộ, rõ ràng, hợp lý.

Bốn là, công tác phân công, phân cấp trong quản lý, thực hiện bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức chưa đồng bộ, thiếu tập trung theo đầu mối thống nhất. Công tác phối hợp trong triển khai thực hiện còn yếu, chưa chặt chẽ, thiếu chủ động.

4. Một số kiến nghị, đề xuất

Để khắc phục những hạn chế về phương thức bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, cần ưu tiên thực hiện một số giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức về vai trò, nhiệm vụ của hoạt động bồi dưỡng; trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị quản lý và sử dụng cán bộ, công chức, viên chức trong việc bảo đảm chất lượng, hiệu quả bồi dưỡng. Thực hiện các hình thức bồi dưỡng đồng bộ, hiệu quả bằng phương pháp bồi dưỡng tích cực; đề cao linh thần học và tự học; tăng cường nhận thức về trách nhiệm học tập suốt đời, không ngừng nâng cao năng lực làm việc, năng lực thực thi nhiệm vụ, công vụ, hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Hai là, đổi mới tổ chức và cơ chế hoạt động của cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Cùng cố, kiện toàn hệ thống và tổ chức bộ máy của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo hướng tinh gọn về tổ chức, hiệu quả về hoạt động, không ngừng nâng cao chất lượng bồi dưỡng; xây dựng cơ chế thu hút, tạo điều kiện để các cơ sở đào tạo, nghiên cứu có đủ năng lực và điều kiện tham gia bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Ba là, phát triển đội ngũ giảng viên, bảo đảm yêu cầu có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn quản lý và có năng lực sư phạm. Huy động và khai thác tối đa tiềm năng của đội ngũ những người được mời thỉnh giảng là những nhà quản lý, nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực. Hoàn thiện hệ thống chế độ, chính sách, trong đó chú trọng việc quy định tiêu chuẩn, nhiệm vụ chức danh nghề nghiệp giảng viên bồi dưỡng trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.

Bốn là, đẩy mạnh việc số hóa tiến tới xây dựng cơ sở dữ liệu hệ thống chương trình, tài liệu bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Tiến hành xây dựng các bộ chương trình, tài liệu, giáo trình, bài giảng trực tuyến tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức tự học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực.

Năm là, đẩy mạnh hoạt động bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức, phấn đấu hoàn thành mục tiêu theo Chỉ thị số 28/CT-TTg ngày 18/9/2018 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức.

Sáu là, thực hiện linh hoạt các loại hình tổ chức bồi dưỡng: tập trung, bán tập trung, từ xa.

Bảy là, nâng cao năng lực quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý đồng, sáng tạo. Đẩy mạnh hoạt động đánh giá chất lượng bồi dưỡng, từ đó tiến hành tổng kết, nhân rộng các hình thức, phương pháp bồi dưỡng hiệu quả góp nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức./