



ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NGÀNH TÀI CHÍNH

PGS., TS. ĐỖ ĐỨC MINH - Vụ Tổ chức cán bộ - Bộ Tài chính

Đội ngũ cán bộ, công chức là một bộ phận quan trọng của nền hành chính nhà nước. Chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức có tính chất quyết định chất lượng của nền hành chính và hiệu quả công tác quản lý nhà nước. Do đó, đổi mới và nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở các cơ quan hành chính nhà nước. Đánh giá những kết quả đạt được trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành Tài chính trong thời gian vừa qua, bài viết đề xuất các giải pháp có tính định hướng đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành Tài chính trong thời gian tới.

Từ khóa: Cán bộ, công chức, hành chính, nguồn nhân lực, tài chính, đào tạo

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành Tài chính hiện nay

Thành tựu và kết quả

Các số liệu tổng kết, đánh giá cho thấy, giai đoạn 2011-2015 ngành Tài chính đã triển khai thực hiện tốt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức:

Thứ nhất, các văn bản pháp luật và cơ chế chính sách trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng được xây dựng và ban hành khá đầy đủ và đồng bộ, tạo hành lang pháp lý thuận lợi để tổ chức công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ hai, công tác xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng có nhiều đổi mới căn bản theo hướng vừa tập trung thống nhất, vừa phân cấp tạo sự chủ động cho các đơn vị và cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.

Quy mô đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức giai đoạn 2011-2015 tăng khá nhanh đạt tổng số 513.366 lượt người tham gia đào tạo, bồi dưỡng, vượt mức 22,75% so với kế hoạch 5 năm 2011-2015; đồng thời, tăng 17,72% so với quy mô thực hiện trong giai đoạn (2006-2010). Quy mô đào tạo, bồi dưỡng của từng đơn vị, Tổng cục thuộc Bộ Tài chính cũng tăng cao và hoàn thành kế hoạch đề ra. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài và có yếu tố nước ngoài cũng đạt nhiều kết quả tích cực.

Thứ ba, số lượng các chương trình và tài liệu đào tạo, bồi dưỡng được ban hành tăng nhanh với nội dung chương trình được đổi mới theo hướng tích cực, tập trung bồi dưỡng kỹ năng làm việc và kinh nghiệm thực tiễn, từ đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức ngành Tài chính.

Thứ tư, hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng được củng cố và nâng cao năng lực; đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên được đảm bảo về số lượng và nâng dần về chất lượng; cơ sở vật chất và nguồn lực tài chính phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng được quan tâm đầu tư đồng bộ, hiện đại, đảm bảo điều kiện tốt nhất cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ năm, công tác quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức được thực hiện theo đúng các quy định pháp luật hiện hành.

Những tồn tại và hạn chế

Mặc dù quy mô đào tạo, bồi dưỡng đạt được khá lớn, song vẫn còn số lượng lớn cán bộ, công chức vẫn chưa được đào tạo, chưa đạt được chỉ tiêu đào tạo bắt buộc. Ở một số đơn vị, tỷ lệ cán bộ, công chức được đào tạo, bồi dưỡng trong năm mới chỉ đạt 50% tổng số công chức của đơn vị, thấp hơn so với mục tiêu quy định; Còn một số lượng lớn cán bộ, công chức chưa đáp ứng các tiêu chuẩn chức danh theo quy định.

Nội dung chương trình và tài liệu đào tạo, bồi dưỡng mặc dù đã được quan tâm xây dựng và ban hành đưa vào thực hiện, song nhiều nội dung chương trình và tài liệu chưa được đổi mới kịp thời theo yêu cầu bổ sung và nâng cao kiến thức, kỹ năng phương pháp làm việc để đáp ứng yêu cầu quản lý. Số lượng các chương trình có tính chất chuyên ngành và vị trí việc làm còn quá ít so với yêu cầu; Nội dung chương trình và tài liệu chưa đáp ứng yêu cầu khung năng lực theo tiêu chuẩn chuyên ngành và vị trí việc làm.

Công tác tổ chức và quản lý hoạt động đào tạo,



bồi dưỡng cũng còn nhiều vướng mắc, chông chéo, không phát huy được năng lực và thế mạnh của từng cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Mạng lưới các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng khá lớn nhưng tổ chức phân tán, manh mún, cục bộ, khó quản lý thống nhất; Hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng bị hạn chế do năng lực tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng không chuyên nghiệp.

Đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng vừa thiếu vừa yếu về nhiều mặt; kiến thức, kỹ năng, phương pháp giảng dạy và kinh nghiệm thực tiễn chưa được nâng cao nhiều...

Công tác đánh giá chất lượng và kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cũng chưa được triển khai sát sao và chuẩn mực. Hiện tại các cơ sở đào tạo và các đơn vị tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chưa áp dụng theo Bộ chỉ số của Bộ Nội vụ ban hành, mà tự đánh giá theo các tiêu chí riêng do các đơn vị hoặc giảng viên tự đặt ra.

Công tác kiểm tra, giám sát hoạt động đào tạo, bồi dưỡng còn bị buông lỏng. Trong thực tiễn các cơ quan quản lý ít quan tâm đến kiểm tra, giám sát các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đang diễn ra trên thực tế, mà chỉ tiến hành kiểm tra, giám sát hoạt động đào tạo, bồi dưỡng qua báo cáo hoặc trên bàn hội nghị.

Cơ chế tài chính đối với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng hiện còn bất cập, việc sử dụng cơ sở vật chất cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng còn chưa hiệu quả, chưa tận dụng hết công năng của cơ sở vật chất để phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Cơ chế tài chính tự chủ rất bất cập nên không khuyến khích các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thực hiện cơ chế tự chủ tài chính. Hiện nay, việc áp dụng cơ chế tự chủ tài chính đối với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong ngành Tài chính rất khác nhau, một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng vẫn được áp dụng cơ chế ngân sách nhà nước đảm bảo 100% kinh phí thường xuyên. Nội dung, chế độ, định mức chi tiêu kinh phí đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều vướng mắc và không hợp lý, dẫn đến sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng không hiệu quả.

Định hướng đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành Tài chính

Đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là xu hướng tất yếu nhằm tạo sự chuyển biến căn bản về chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở tập trung nguồn lực đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chuyên ngành, góp phần xây dựng đội ngũ công chức, viên chức chuyên nghiệp có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đáp ứng yêu cầu

hiện đại hóa ngành Tài chính, phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và hội nhập quốc tế.

Tuy nhiên, để triển khai hiệu quả mục tiêu đặt ra, trong thời tới công tác này cần quyết liệt đổi mới mạnh mẽ theo định hướng sau:

Đổi mới về nội dung chương trình và biên soạn tài liệu đào tạo, bồi dưỡng

Các đơn vị đào tạo cần đổi mới công tác xây dựng nội dung chương trình, tài liệu và công tác đào tạo, bồi dưỡng theo ngạch công chức và theo tiêu chuẩn lãnh đạo quản lý nhằm khắc phục tính trùng lặp về nội dung; đồng thời hàng năm, có chương trình bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên sâu cho từng đối tượng tương ứng với thời gian hợp lý.

Tập trung xây dựng chương trình tài liệu đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành của Bộ Tài chính và các tổng cục trực thuộc, theo đó cần xác định rõ các lĩnh vực chuyên ngành và vị trí việc làm cụ thể làm cơ sở để xây dựng chỉ tiêu biên chế, tuyển dụng, sử dụng và xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp.

Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo từng giai đoạn: Công chức tập sự, công chức có 5 năm công tác; công chức dưới 15 năm công tác, công chức trên 15 năm công tác được đào tạo, bồi dưỡng theo từng chương trình tương ứng theo hướng từ cơ bản đến chuyên sâu và cập nhật kiến thức.

Tăng cường xây dựng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý; Đổi mới công tác kiểm tra kết quả đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

Xây dựng đội ngũ giảng viên cơ hữu với cơ cấu hợp lý có đủ trình độ kiến thức chuyên ngành có phương pháp giảng dạy và kinh nghiệm thực tiễn; đồng thời có cơ chế, chính sách để thu hút, khích lệ đối với giảng viên thỉnh giảng tham gia hoạt động đào tạo, bồi dưỡng; Quy định rõ chế độ làm việc, quyền lợi và trách nhiệm đối với giảng viên thỉnh giảng, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý trong ngành Tài chính khi tham gia giảng dạy; Định kỳ tổ chức bồi dưỡng cho giảng viên về kiến thức, kỹ năng và phương pháp giảng dạy; Tổ chức hội thi giảng dạy để tạo ra phong trào thi đua, học hỏi để nâng cao chất lượng và phương pháp giảng dạy; Có chủ trương định kỳ luân chuyển cán bộ quản lý giữa các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và các bộ phận trong từng cơ sở đào tạo, bồi dưỡng để học tập trao đổi phương pháp, kinh nghiệm công tác trong các môi trường khác nhau.

Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả đào

tạo, bồi dưỡng của học viên nhằm đánh giá được năng lực của học viên sau khi học đáp ứng được yêu cầu của khung năng lực; Phương thức đánh giá có thể do giảng viên đánh giá hoặc chấm điểm bằng máy hoặc do cán bộ lãnh đạo quản lý ở các cơ quan thực tế đánh giá; Yêu cầu đánh giá phải thực chất và hiệu quả, tránh hình thức.

Đổi mới công tác đánh giá chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng đối với từng loại hình, từng khóa đào tạo, bồi dưỡng thông qua điều tra, phỏng vấn học viên và cơ quan quản lý sử dụng học viên theo Bộ chỉ số đánh giá do Bộ Nội vụ quy định, tiến tới xây dựng và áp dụng Bộ chỉ số đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn quốc tế.

Đổi mới công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng

Hoàn thiện các văn bản pháp lý về đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo cơ chế và môi trường thuận lợi để thu hút, khuyến khích và tạo điều kiện cho tất cả các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong ngành Tài chính có đủ năng lực đều được tham gia tổ chức bồi dưỡng các chương trình được Bộ Tài chính

Quy mô đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành Tài chính giai đoạn 2011-2015 tăng khá nhanh đạt tổng số 513.366 lượt người tham gia đào tạo, bồi dưỡng, vượt mức 22,75% so với kế hoạch 5 năm 2011-2015; đồng thời, tăng 17,72% so với quy mô thực hiện trong giai đoạn (2006-2010).

phê duyệt; Xác định trách nhiệm của thủ trưởng, người đứng đầu đơn vị sử dụng cán bộ, công chức, viên chức trong việc xác định nhu cầu đào tạo và cử cán bộ tham gia đào tạo bồi dưỡng, đảm bảo hiệu quả trên cơ sở thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm.

Đổi mới công tác xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, chuyển dần từ cơ chế giao kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng sang đấu thầu, đặt hàng, ký kết hợp đồng giữa cơ quan chủ trì và cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Trước mắt, cơ quan quản lý lựa chọn một số nội dung, loại hình đào tạo, bồi dưỡng cần thiết để hợp đồng đặt hàng (chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm và tiêu chuẩn chuyên ngành) và tiến hành đấu thầu các chương trình đào tạo, bồi dưỡng mà nội dung chương trình có tính chất phổ cập và đại trà (các loại ngạch công chức, kể cả công chức chuyên ngành, kỹ năng lãnh đạo quản lý).

Cụ thể hóa tiêu chí trường, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, tổ chức đánh giá và kiểm định chất lượng


đào tạo, bồi dưỡng, tiến tới xếp hạng quốc gia các trường đào tạo, bồi dưỡng; Nghiên cứu ban hành Điều lệ Trường đào tạo, bồi dưỡng; Tổ chức đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng theo Bộ chỉ số theo thông lệ quốc tế.

Tổ chức kiểm định chất lượng đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở ban hành hệ thống thể chế đối với công tác khảo thí và kiểm định chất lượng đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng (tiêu chí, tổ chức bộ máy); Tổ chức xếp hạng các trường đào tạo, bồi dưỡng để khuyến khích các trường nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng để dành và giữ xếp hạng trường trong những khoảng thời gian nhất định.

Tăng cường kiểm tra, giám sát của cơ quan có thẩm quyền đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Việc kiểm tra giám sát phải được tiến hành thường xuyên, liên tục để có các biện pháp điều chỉnh, xử lý và đôn đốc các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thực hiện tốt quy trình đào tạo, bồi dưỡng và quan tâm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

Quy hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và quy hoạch sử dụng cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, bồi dưỡng

Quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo hướng tránh chồng chéo, đảm bảo phát huy năng lực hoạt động, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng một cách thực chất, đồng thời gắn với đầu mối quản lý cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, bồi dưỡng thống nhất.

Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là đòi hỏi khách quan, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Tuy nhiên, muốn hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đem lại hiệu quả thiết thực, đòi hỏi sự nỗ lực nâng cao hiệu quả phối hợp hoạt động của cả hệ thống chính trị, từ cơ quan quản lý cấp trên đến các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, từ đội ngũ giảng viên đến cán bộ quản lý và đội ngũ cán bộ, công chức. Đó là điều kiện quan trọng tạo tiền đề căn bản để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng, qua đó nâng cao năng lực và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, góp phần quan trọng trong việc hiện đại hóa ngành Tài chính đến năm 2020. 

Tài liệu tham khảo:

1. Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành Tài chính;
2. Bộ Tài chính, Quyết định 1648/QĐ-BTC ngày 02/7/2012 của Bộ trưởng Bộ Tài chính ban hành Quy chế Đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành Tài chính, năm 2012.
3. Một số website: mof.gov.vn, moeat.gov.vn, moha.gov.vn.