

Bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Ngô Thành Can¹

¹ Học viện Hành chính Quốc gia.

Email: ngothanncanbnv@gmail.com

Nhận ngày 30 tháng 12 năm 2019. Chấp nhận đăng ngày 29 tháng 6 năm 2020.

Tóm tắt: Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng cao, từng bước đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, trên nhiều lĩnh vực vẫn còn thiếu, năng lực có mặt yếu kém, thiếu tính chuyên nghiệp, trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế còn nhiều hạn chế. Trong thời gian tới, công tác bồi dưỡng cần tập trung chú trọng nâng cao năng lực thực thi công vụ cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Từ khóa: Bồi dưỡng, đội ngũ cán bộ, lãnh đạo, quản lý.

Phân loại ngành: Khoa học quản lý

Abstract: In recent years, the contingent of leaders and managers at all levels have their capacities developed in a multitude of aspects, with the quality increasingly improved, gradually meeting the requirements of the period of stepping up the country's industrialisation and modernisation. However, there is a shortage of talented leaders and managers in many fields. They still have weak capacities in some aspects, insufficient professionalism, commands of foreign languages, communication skills and ability to work in a context of international integration. Fostering activities in the upcoming future need to focus on helping the contingent of leaders and managers improve their capacities of performing public service.

Keywords: Fostering, contingent of cadres, leaders, managers.

Subject classification: Management science

1. Mở đầu

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý (LĐQL) là “những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời, đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng” [7, tr.89]. “Cán bộ” là sợi dây nối liền giữa Đảng, Nhà nước và Nhân dân; làm cho dân hiểu, dân tin vào Đảng, Nhà nước, hết lòng với Đảng, Nhà nước; hết lòng phụng sự Tổ quốc, phụng sự Nhân dân. Vì vậy, “cán bộ là cái gốc của mọi công việc” [7, tr.89].

Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước đã khẳng định: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng” [1]. Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay đã chỉ rõ: “Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đã có bước trưởng thành và tiến bộ về nhiều mặt. Đa số cán bộ, đảng viên có ý thức rèn luyện, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, có ý thức phục vụ nhân dân, được nhân dân tin tưởng” [2], đồng thời cũng chỉ rõ những yếu kém, bất cập trong công tác cán bộ. Để tạo chuyển biến mạnh mẽ về công tác xây dựng Đảng trong thời gian tới, một trong ba vấn đề cấp bách được nêu trong Nghị quyết mà Đảng ta yêu cầu phải tập trung cao độ để lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tốt đó chính là: xây dựng đội ngũ cán bộ LĐQL các cấp, nhất là cấp Trung ương, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH,

HĐH và hội nhập quốc tế. Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, tiếp tục khẳng định: “Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững” [3]. Từ những yêu cầu của hội nhập quốc tế đối với việc bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ LĐQL, bài viết này phân tích thực trạng và giải pháp tăng cường bồi dưỡng đội ngũ cán bộ LĐQL ở Việt Nam hiện nay.

2. Những yêu cầu của hội nhập quốc tế đối với việc bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Hiện nay Việt Nam đang hội nhập quốc tế sâu rộng trên nhiều lĩnh vực, cả về kinh tế, chính trị, văn hóa - xã hội và an ninh - quốc phòng. Điều đó đặt ra các yêu cầu cụ thể đối với đội ngũ cán bộ LĐQL về năng lực thực thi công vụ.

- Yêu cầu về trình độ, năng lực cán bộ

Việt Nam hội nhập quốc tế sâu rộng, đòi hỏi cán bộ LĐQL có khả năng dự báo, tư duy rộng, sâu và dài hạn. Với yêu cầu về tư duy chiến lược, cán bộ LĐQL cần có trình độ hiểu biết rộng về tình hình quốc tế, luật pháp quốc tế, và những yêu cầu cập nhật thông tin thường xuyên về kinh tế - xã hội, và những yêu cầu cơ bản về lĩnh vực chuyên môn.

Những kiến thức chung về kinh tế, chính trị, pháp luật, xã hội ngày càng phong phú, phát triển mạnh, yêu cầu đội ngũ cán bộ LĐQL phải học hỏi, cập nhật thường xuyên qua con đường sách vở, qua các khóa học

đào tạo, bồi dưỡng, hội nghị, hội thảo, qua cập nhật có chọn lọc thông tin tri thức từ internet, thư viện số, cũng như qua các mối liên hệ, quan hệ cần thiết.

Cán bộ LĐQL cần có sự hiểu biết rộng về văn hóa và có trình độ ngoại ngữ. Đây không chỉ là yêu cầu chung trong giao tiếp xã hội, mà là yêu cầu của thực thi công vụ trong môi trường làm việc quốc tế.

- Yêu cầu về phẩm chất

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ (Cách mạng công nghiệp 4.0), sự phát triển kinh tế theo cơ chế thị trường, CNH, HĐH đất nước đòi hỏi phát triển con người và coi con người là nhân tố quyết định thắng lợi của sự nghiệp đổi mới. Con người mới, con người của hội nhập quốc tế là con người trung thực, tôn trọng luật pháp quốc tế. Phát triển kinh tế thị trường yêu cầu cán bộ “phải đi trước thiên hạ”, một lòng một dạ cống hiến cho quê hương, đất nước. Nền công vụ hiện đại thường gắn với các giá trị công vụ to lớn, như: liêm chính, trung thực, khách quan, trung thành, tận tụy. Những cán bộ LĐQL thực sự phải là những tấm gương về phụng sự tổ quốc, về đức hy sinh quyền lợi cá nhân cho sự nghiệp chung xây dựng và bảo vệ đất nước.

- Yêu cầu về kỹ năng thực thi công vụ

Môi trường thực thi công vụ quốc tế yêu cầu người cán bộ LĐQL có những kỹ năng cơ bản, như: kỹ năng dự báo, phân tích môi trường, tư duy chiến lược, xử lý tình huống, ra quyết định, làm việc nhóm.

Yêu cầu kỹ năng thực thi công vụ đối với cán bộ LĐQL cấp chiến lược tập trung theo ba hướng chính như sau: (1) Tư duy chiến lược, định hướng tầm nhìn dài hạn.

Điều này tạo ra cho cán bộ LĐQL cách tư duy sâu, rộng, dài hạn; (2) Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực đối với tổ chức hiện tại và tương lai. Phát triển nguồn nhân lực nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ LĐQL có năng lực thực thi công vụ, thực thi đạt hiệu quả cao, có phẩm chất tốt, trung thành, tận tụy, chuyên nghiệp. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ LĐQL có tài năng trong công vụ; (3) Xây dựng phát triển văn hóa công vụ, văn hóa tổ chức hướng tới một nền công vụ phục vụ Nhân dân, phục vụ Tổ quốc với các giá trị cơ bản, như: liêm chính, khách quan, trung thực, chuyên nghiệp.

3. Thực trạng bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

3.1. Cơ sở pháp lý về bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Công tác quản lý nhà nước về đào tạo bồi dưỡng cán bộ được chú trọng, các văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng đã được ban hành kịp thời đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước về phát triển công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, bao gồm:

- Luật Cán bộ, Công chức năm 2008 được sửa đổi, bổ sung năm 2019; Luật Viên chức năm 2010, được sửa đổi, bổ sung năm 2019;

- Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 09 năm 2017 của Chính phủ Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

- Thông tư số 10/2017/TT-BNV ngày 29 tháng 12 năm 2017 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định về đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

- Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08 tháng 01 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 09 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

- Thông tư số 06/2014/TT-BNV ngày 09 tháng 08 năm 2014 hướng dẫn chế độ báo cáo định kỳ hàng năm về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức của trường trong cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, lực lượng vũ trang nhân dân;

- Chỉ thị số 28/CT-TTg ngày 18 tháng 09 năm 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;

- Thông tư số 36/2018/TT-BTC ngày 30 tháng 03 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Tài chính hướng dẫn việc lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

3.2. Các chương trình bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Hiện nay, Nhà nước đã có văn bản hướng dẫn về công tác bồi dưỡng cán bộ LĐQL [6], trong đó đưa ra các chương trình, tài liệu như sau:

Chương trình, tài liệu bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý, thời gian thực hiện tối thiểu là 2 tuần, tối đa là 4 tuần, gồm:

- a) Chương trình, tài liệu bồi dưỡng LĐQL cấp phòng và tương đương;
- b) Chương trình, tài liệu bồi dưỡng LĐQL cấp huyện và tương đương;

c) Chương trình, tài liệu bồi dưỡng LĐQL cấp sở và tương đương;

d) Chương trình, tài liệu bồi dưỡng LĐQL cấp vụ và tương đương;

đ) Chương trình, tài liệu bồi dưỡng thứ trưởng và tương đương.

Chương trình, tài liệu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng LĐQL cấp xã, thời gian thực hiện tối thiểu là 2 tuần, tối đa là 4 tuần.

Bên cạnh các chương trình bồi dưỡng cán bộ trên, các Học viện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức còn có các chương trình bồi dưỡng theo ngành nghề, theo các kỹ năng cụ thể để tăng cường năng lực thực thi công vụ.

3.3. Kết quả đạt được trong bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Nhìn chung trong thời gian qua công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL đã đạt được những thành tích đáng kể trong việc nâng cao năng lực đào tạo, bồi dưỡng của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, cũng như nâng cao năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ LĐQL.

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, cũng như của cán bộ LĐQL về chức năng, vai trò của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL. Đào tạo, bồi dưỡng là một trong những con đường hướng tới nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ LĐQL đáp ứng yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính nhà nước.

Hai là, đổi mới căn bản nội dung, chương trình, tài liệu, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung, cán bộ LĐQL nói riêng. Bên cạnh những chương trình, tài liệu do Bộ Nội vụ ban hành nhằm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công

chức theo những tiêu chuẩn về ngạch, vị trí chức danh, các Bộ ngành, địa phương cũng nghiên cứu ban hành các chương trình, tài liệu về chuyên môn, nghiệp vụ theo thẩm quyền để nâng cao năng lực thực thi công vụ cho cán bộ, công chức.

Ba là, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL. Nhân sự làm công tác đào tạo, bồi dưỡng ngày càng được chú trọng phát triển, nhằm xây dựng được đội ngũ cán bộ LĐQL thực thi nhiệm vụ quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng. Đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng được chú trọng bồi dưỡng nâng cao năng lực giảng dạy, được bồi dưỡng cập nhật về kiến thức chuyên môn và phương pháp giảng dạy đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Bốn là, củng cố, kiện toàn hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức gồm các học viện, các trường, các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Chính phủ, của các Bộ, ngành trung ương và các trường chính trị cấp tỉnh, cấp huyện ở địa phương. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng này từng bước được đầu tư nâng cấp, phát triển về cơ sở vật chất nói chung và nâng cấp các trang thiết bị cho đào tạo, bồi dưỡng nói riêng.

Năm là, đổi mới cơ chế quản lý tài chính, đa dạng hóa các nguồn lực tài chính cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL. Nhà nước đã ban hành các chế độ, chính sách cơ bản để từng bước đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác đào tạo, bồi dưỡng, yêu cầu chi tiêu với các định mức hợp lý, phù hợp với sự phát triển chung của

xã hội, của công tác đào tạo, bồi dưỡng. Việc đa dạng hóa các nguồn lực, nhất là nguồn tài chính cho đào tạo, bồi dưỡng đã từng bước thúc đẩy việc mở rộng nguồn đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng từ các nguồn của Nhà nước, tập thể, cá nhân cán bộ, công chức có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng.

Những thành công trên từng bước tác động trực tiếp đến chất lượng cán bộ LĐQL, đến chất lượng thực thi công vụ của cán bộ, công chức. Cán bộ, công chức thường xuyên được đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu đào tạo đã được xác định hướng cụ thể vào nâng cao các kiến thức, kỹ năng, thái độ trong thực thi công vụ. Do đó đã nâng cao chất lượng thực thi công vụ, chất lượng phục vụ Nhân dân và từng bước đáp ứng sự hài lòng của công dân, tổ chức đối với dịch vụ công.

Kết quả cụ thể công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung, bồi dưỡng cán bộ LĐQL nói riêng theo tổng hợp từ báo cáo của các Bộ, ngành và địa phương [4] cho thấy: trong 5 năm thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng (2011-2015), tổng số lượt cán bộ, công chức được đào tạo, bồi dưỡng của cả nước đạt hơn 3.230.000 lượt người. Trong đó, khối Bộ, ngành là hơn 889.000 lượt người, khối các tỉnh, thành phố là 2.344.000 lượt người.

Trong số 3.230.000 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng, có 456.000 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị; 489.000 lượt người được bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước và 838.000 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ. Theo báo cáo của các Bộ, ngành và địa phương, trong 05 năm, cả nước đã cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài

hơn 43.000 lượt cán bộ, công chức. Trong đó đã tập trung vào hai đối tượng: cán bộ, công chức LĐQL là 23.000 lượt người (53%); cán bộ, công chức tham mưu, hoạch định chính sách và cán bộ, công chức nguồn quy hoạch LĐQL là gần 11.000 lượt người (27%).

Theo kết quả tổng hợp báo cáo của các Bộ, ngành và địa phương [5], giai đoạn 2016-2018, cả nước đã tiến hành đào tạo, bồi dưỡng cho hơn 3.600.000 lượt cán bộ, công chức, viên chức. Trong số 3.600.000 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng, có khoảng 512.000 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị; 369.000 lượt người được bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước và 2.100.000 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ. Số liệu này cho thấy, trong giai đoạn 2016-2018, số lượt cán bộ, công chức, viên chức của cả nước được bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ tăng gần gấp 2,5 lần so với giai đoạn 2011-2015.

Trong giai đoạn 2016-2018, cả nước đã cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài hơn 39.000 lượt cán bộ, công chức, viên chức. Trong đó, đối tượng cán bộ, công chức LĐQL khoảng 17.000 lượt người (45%); công chức làm công tác tham mưu, hoạch định chính sách là hơn 7.200 lượt người (19%); số lượt giảng viên của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng được cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài là khoảng 6.000 số lượt người (16%).

Những kết quả trên đây đã cho thấy sự cố gắng nỗ lực không chỉ của hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng mà còn là sự nỗ lực chung của những người làm công tác

đào tạo, bồi dưỡng, các giáo viên và từng cá nhân cán bộ, công chức.

3.4. Một số hạn chế, khó khăn trong bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Thứ nhất, hoạt động bồi dưỡng vẫn còn dàn trải, số lớp, số khóa và số lượng cán bộ được bồi dưỡng nhiều, nhưng chưa có trọng tâm, trọng điểm, chưa tạo sự đổi mới, sáng tạo, bứt phá. Một số Bộ, ngành, địa phương, công tác phân công, phối hợp trong quản lý, tổ chức các hoạt động bồi dưỡng cán bộ, công chức còn thiếu tập trung, thống nhất. Vì vậy, chất lượng bồi dưỡng chưa cao, hiệu quả chưa được như mong muốn.

Thứ hai, các chương trình, tài liệu bồi dưỡng mặc dù đã được cập nhật, bổ sung, chỉnh sửa nhưng vẫn còn mang nhiều tính lý thuyết, thời gian học tập dài, chưa thực sự xuất phát từ nhu cầu của người học. Các chuyên đề giảng dạy kỹ năng còn chung chung, có sự trùng lặp, chưa sát với yêu cầu công việc của học viên. Mặt khác, số lượng học viên ở một lớp khá đông, giảng viên giảng dạy kỹ năng nhưng chưa thành thạo, người học chưa tham gia tích cực. Năng lực của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều hạn chế, như: tổ chức bộ máy và cơ chế hoạt động; cơ sở vật chất, trang thiết bị; trình độ, kinh nghiệm, phương pháp giảng dạy của đội ngũ giảng viên.

Thứ ba, các quy định về bồi dưỡng cán bộ của các cơ quan Đảng, đoàn thể chưa được nghiên cứu, xem xét ban hành.

Thứ tư, chưa tập trung bồi dưỡng chuyên sâu đối với các nhóm cán bộ LĐQL có năng lực vượt trội, được tuyển chọn bồi dưỡng trong và ngoài nước.

4. Giải pháp tăng cường bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Một là, tập trung bồi dưỡng theo vị trí việc làm và khung năng lực, tạo nên sự thống nhất, đồng bộ trong công tác quản lý cán bộ LĐQL. Vận dụng các mô hình về bồi dưỡng cán bộ của các nước tiên tiến trên thế giới, trong đó mô hình 70-20-10 được chú ý.

Mô hình 70-20-10 về bồi dưỡng cán bộ, công chức do Lambardo & Eichiger công bố từ năm 1996 và được các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức áp dụng triển khai, bao gồm: 70% trải nghiệm thực tế công việc; 20% đồng nghiệp, những người xung quanh; 10% các khóa học đào tạo, bồi dưỡng. 70% kết quả có được thông qua trải nghiệm ở các công việc, kinh nghiệm làm việc, bao gồm các hoạt động chính là bồi dưỡng trong công việc như hướng dẫn nội bộ, quy trình làm việc, kinh nghiệm làm việc, cụ thể như sau: (1) Áp dụng các kiến thức đã học, đã tiếp thu được vào công việc thực tế, thử nghiệm cách làm mới, cách tiếp cận mới cho một vấn đề cũ. (2) Thực hiện việc tự học và tự phát triển bản thân; luân chuyển vị trí, công việc; trải nghiệm với các nhiệm vụ khó, thách thức. (3) Giao tiếp với các bộ phận, vị trí khác; đàm phán, thương lượng; làm việc với các cấp quản lý thông qua báo cáo, thuyết trình, cuộc họp. (4) Tham gia vào các dự án và làm việc nhóm; tham gia vào việc ra quyết định. 20% kết quả cá nhân có được thông qua làm việc, tiếp xúc với đồng nghiệp, với người khác, bao gồm các hoạt động chính như: (1) Học hỏi qua quan sát, tìm hiểu, bắt chước và nghiên cứu học tập. (2) Huấn luyện, kèm cặp từ cấp quản lý; tìm lời khuyên, tư vấn,

hỏi ý kiến và nghe các ý tưởng, sáng kiến. (3) Các kinh nghiệm chia sẻ từ các đồng nghiệp; các đánh giá và thông tin phản hồi từ khách hàng, từ người dân. 10% kết quả thu nhận được thông qua bồi dưỡng với các khóa học bên ngoài tổ chức, như: (1) Các khóa học được tổ chức tập trung tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng hay tại cơ quan làm việc. (2) Các khóa học trực tuyến.

Hai là, tiếp tục nghiên cứu chỉnh sửa, biên soạn mới chương trình, tài liệu nhằm hoàn thiện hệ thống các chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ LĐQL. Nghiên cứu học tập một số chương trình bồi dưỡng cán bộ LĐQL của một số nước tiên tiến, như: Mỹ, Pháp, Nhật Bản, Hàn quốc và Singapore, đồng thời tổ chức bồi dưỡng những giảng viên nòng cốt cấp cao nhằm tiếp cận, cập nhật trực tiếp những kiến thức, kỹ năng tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng quốc tế cho đội ngũ giảng viên này.

Ba là, nghiên cứu thống nhất, sắp xếp các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo vùng. Sắp xếp lại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng để tạo điều kiện nâng cao năng lực cho các cơ sở này trong tổ chức các hoạt động bồi dưỡng. Đồng thời thu hút sự tham gia có hiệu quả của các cơ sở đào tạo bồi dưỡng khác trong bồi dưỡng cán bộ LĐQL.

Bốn là, nghiên cứu thống nhất đầu mối quản lý công tác bồi dưỡng cán bộ LĐQL, hình thành cơ quan trung ương tập trung thống nhất quản lý công tác bồi dưỡng cán bộ LĐQL. Xây dựng và ban hành các quy định về bồi dưỡng cán bộ LĐQL chung cho quốc gia; chế độ bồi dưỡng lý luận chính trị, quốc phòng - an ninh đối với từng chức danh, chức vụ.

Năm là, đầu tư, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động bồi dưỡng cán bộ LĐQL nhằm tạo điều kiện thuận lợi, tiết kiệm chi phí, thời gian, tăng hiệu quả giảng dạy và học tập. Nghiên cứu từng bước áp dụng chung cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nói chung.

Sáu là, kết hợp bồi dưỡng cán bộ ở trong và ngoài nước. Bồi dưỡng trong nước với các khóa học xuất phát từ nhu cầu bồi dưỡng, nhu cầu tăng cường năng lực thực thi công vụ của cán bộ trong môi trường thực tiễn. Nhóm cán bộ cấp cao, chiến lược được bồi dưỡng theo một chương trình được thiết kế riêng, chia thành các học phần ứng với các kỳ học tập trung ngắn hạn thực hiện từng nhóm mục tiêu cụ thể về phát triển năng lực thực thi công vụ. Cách thức bồi dưỡng trong nước là thực hiện các dự án để thực thi công vụ, là tổ chức thực hiện các diễn đàn cho lãnh đạo, quản lý và thảo luận các vấn đề chiến lược, quốc tế.

Bồi dưỡng ở nước ngoài nhằm thực hiện các mục tiêu chính là: (1) Cập nhật bổ sung kiến thức mới cần hoàn thiện trong bối cảnh thực thi công vụ thời đại số, công vụ số, Chính phủ số, nhất là những kiến thức cơ bản về luật pháp quốc tế và văn hóa. (2) Tăng cường các kỹ năng thực thi công vụ trong môi trường hội nhập quốc tế, như: các kỹ năng về xử lý tình huống, làm việc nhóm trong môi trường hội nhập quốc tế. (3) Hoàn thiện việc bồi dưỡng tiếng Anh cho cán bộ LĐQL, những người làm việc liên quan đến sử dụng ngoại ngữ, đảm bảo có thể giao tiếp làm việc được.

Xây dựng trung tâm bồi dưỡng cho cán bộ LĐQL để điều phối, tuyển chọn, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ LĐQL ưu tú cho nhà

nước, tập trung sự chỉ đạo thực hiện và các nguồn kinh phí.

Chú trọng một số chính sách nhất định nhằm khuyến khích cán bộ tự đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực thi công vụ.

Thực hiện đổi mới trong tuyển chọn, thi tuyển cán bộ LĐQL. Tuyển chọn cán bộ là bước quan trọng để có được những cán bộ tài năng, có tài, có đức phụng sự đất nước. Bước tiếp theo là đào tạo, bồi dưỡng những cán bộ được tuyển chọn để tăng cường năng lực cần có đáp ứng yêu cầu của công vụ. Đào tạo, bồi dưỡng là tạo cơ hội cho cán bộ học tập trang bị kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết để cán bộ thực thi công vụ tốt hơn.

Trong tuyển chọn cán bộ LĐQL, chúng ta có thể tham khảo một số kinh nghiệm tốt của các nước có nền công vụ phát triển về tuyển chọn cán bộ. Singapore đã thực hiện chính sách vườn ươm nhằm đầu tư cho những người có đức có tài từ lúc trẻ, khi còn là sinh viên để tìm kiếm phát triển tài năng cho đất nước. Nhà nước đầu tư và có những chính sách chế độ thu hút, giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng để xây dựng phát triển đội ngũ những người tài năng cho đất nước, cho công vụ.

5. Kết luận

Đội ngũ cán bộ LĐQL là “tiền vốn” của đoàn thể, là yếu tố quan trọng trong công tác quản lý điều hành đất nước, vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực thi công vụ cho cán bộ LĐQL là nhiệm vụ cấp thiết và quan trọng. Thời gian qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL đã được chú trọng phát triển cả về số lượng và chất lượng; đã từng bước được hoàn thiện về thể

chế đào tạo, bồi dưỡng, về phát triển các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, cũng như về đội ngũ giáo viên. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL đã được quan tâm xây dựng, bổ sung nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ, đảm bảo đáp ứng được với yêu cầu ngày càng cao của công vụ. Tuy nhiên, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cũng còn những hạn chế nhất định cần khắc phục vượt qua.

Phát biểu tại Lễ kỷ niệm 70 năm truyền thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh ngày 14/9/2019, Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng đã nhấn mạnh: “Tiếp tục chú trọng nâng cao chất lượng các chương trình bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho các chức danh lãnh đạo, quản lý theo hướng thiết thực, vừa trang bị tầm nhìn, tư duy chiến lược, phương pháp làm việc, vừa gắn với việc xử lý các tình huống phát sinh trong thực tiễn của địa phương, cơ quan, đơn vị và đất nước” [11].

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương Đảng (1997), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Hà Nội.
- [2] Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2012), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay*, Hà Nội.
- [3] Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2018), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Hà Nội.
- [4] Bộ Nội vụ (2016), *Tổng kết 5 năm thực hiện Quyết định số 1374/QĐ-TTg và triển khai Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025*.
- [5] Bộ Nội vụ (2019), *Sơ kết 3 năm thực hiện Quyết định số 163/QĐ-TTg phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025*.
- [6] Chính phủ (2017), *Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 09 năm 2017 của Chính phủ về Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
- [7] Hồ Chí Minh (2010), *Về đạo đức cách mạng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [8] Quốc hội (2008), *Luật số 22/2008/QH12, Luật cán bộ, công chức*, Hà Nội.
- [9] <https://dantri.com.vn/dien-dan/giai-phap-nao-xay-dung-doi-ngu-can-bo-cap-chien-luoc-xung-tam-20181217194204148.htm>
- [10] https://vi.wikipedia.org/wiki/C%C3%A1n_b%E1%BB%99
- [11] <https://vov.vn/chinh-tri/dang/phat-bieu-cua-tong-bi-thu-tai-hoc-vien-chinh-tri-quoc-gia-ho-chi-minh-955841.vov>