

KINH NGHIỆM ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC VÀ MỘT SỐ GỢI MỞ CHO ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CỦA TỈNH QUẢNG NINH

NGUYỄN VĂN THẮNG (*)

Tóm tắt: Hiện nay, các hoạt động giao lưu, hợp tác, trao đổi, học hỏi kinh nghiệm với một số quốc gia trên thế giới và một số địa phương ở Việt Nam trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế nói riêng đang diễn ra ngày càng đa dạng và phạm vi ngày càng rộng. Những kinh nghiệm thực tiễn về đào tạo, bồi dưỡng là yếu tố cần thiết để giúp nâng cao được hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Quảng Ninh đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Công chức quản lý nhà nước; đào tạo, bồi dưỡng; kinh nghiệm; tỉnh Quảng Ninh.

Abstract: Currently, the exchange, cooperation, and sharing and learning of experience with many countries around the world as well as localities in Vietnam in training and fostering cadres, civil servants in general and managers of state economy in particular are becoming increasingly diverse and popular. Practical experiences in training and fostering are essential factors to help improve the effectiveness of training and fostering cadres and civil servants in general and managers of state economy of Quang Ninh Province that meets the requirements and tasks of socio-economic development in the current period.

Keywords: State managers; training and fostering; experience; Quang Ninh Province.

Ngày nhận bài: 05/6/2024

Ngày biên tập: 05/7/2024

Ngày duyệt đăng: 24/7/2024

1. Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng công chức của một số quốc gia

1.1. Tại Trung Quốc

Đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) cán bộ, công chức ở Trung Quốc dựa trên nguyên tắc: đảm bảo công khai, công bằng, cạnh tranh, chọn được người giỏi; lý luận gắn với thực tế, học tập gắn liền với ứng dụng, coi trọng hiệu quả; xem bồi dưỡng là yêu cầu bắt buộc của đề bạt⁽¹⁾. Trung Quốc chú trọng vào việc nâng cao trình độ chính trị, phẩm chất, năng lực chuyên môn, gắn với thực tiễn công việc, vị trí việc làm, định hướng vào năng lực thay vì định hướng lý thuyết, đặc biệt chú trọng năng lực thực hành của công chức trong thực tiễn. Chương trình ĐTBD gồm một số nội dung chính như: chủ nghĩa Mác - Lênin, lý

luận Đặng Tiểu Bình; lý luận xây dựng chủ nghĩa xã hội mang đặc sắc Trung Quốc và chiến lược phát triển; quản lý hành chính nhà nước; quản lý vĩ mô nhà nước theo mô hình kiến thức “cơ bản + chuyên môn”⁽²⁾.

Đội ngũ giảng viên tham gia giảng dạy ở các cơ sở ĐTBD cán bộ, công chức bao gồm giảng viên chuyên trách và giảng viên kiêm chức. Giảng viên kiêm chức có thể là công chức có năng lực chuyên môn cao, cán bộ, công chức ở các cơ quan, đơn vị, các chuyên gia hoặc các học giả trong và ngoài nước. Đội ngũ giảng viên chuyên trách được đào tạo bài bản, thường xuyên được bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Trong quá trình giảng dạy, các giảng viên áp dụng các phương pháp giảng dạy tiên tiến, tăng cường tính tương tác, khám phá, tự đào tạo, nghiên cứu, thảo luận và hành

(*) *ThS; Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*



Ảnh minh họa.

động, giảng dạy theo “tinh hướng thực tế”, “mô hình nghiên cứu”, “mô hình đóng vai”, “mô hình trải nghiệm”.

1.2. Tại Singapore

Singapore đưa ra triết lý về ĐTBD công chức là: công chức là chìa khóa thành công; cải tiến để thích nghi; qua ĐTBD để tìm người phù hợp với công việc và đạt hiệu quả tốt nhất trong công vụ; tính hữu ích và kế thừa; đa dạng hóa hình thức và đào tạo song hành chuyên môn - kỹ năng và nhân cách⁽³⁾. Đội ngũ công chức của Singapore được ĐTBD ở một số cơ sở đào tạo như Học viện Công vụ và Viện Quản lý Singapore; Trường Chính sách công Lý Quang Diệu thuộc Đại học Quốc gia Singapore... Công chức Singapore được ĐTBD định kỳ và liên tục, từ ngắn hạn đến dài hạn dành cho các đối tượng, vị trí việc làm khác nhau nhưng thường gồm 05 công đoạn chính: giới thiệu đào tạo trong vòng 01-03 tháng, được tổ chức cho nhân viên mới nhận việc (kể cả những người mới chuyển đến); đào tạo cơ bản để công chức thích ứng với công tác của mình (cho cả người mới tuyển dụng trong năm đầu tiên công tác); đào tạo nâng cao, đào tạo bổ sung giúp công chức đạt hiệu quả cao nhất trong công việc (được tổ chức trong 01-03 năm đầu công tác); mở rộng, tạo điều kiện cho công chức đảm nhiệm những công

việc ngoài nhiệm vụ được giao để có thể thực hiện những công việc liên quan khi cần thiết; tiếp tục đào tạo, không chỉ liên quan đến công việc hiện tại, mà còn nâng cao khả năng làm việc trong tương lai⁽⁴⁾. Các công đoạn này gắn với từng giai đoạn trong quá trình phát triển con đường chức nghiệp của công chức. Nội dung ĐTBD hướng đến việc đảm bảo đạt được các tiêu chuẩn chung nhưng cũng hướng đến phát huy được cao nhất tiềm năng của công chức; thúc đẩy tinh thần tự học, tạo thói quen học tập suốt đời để nâng cao trình độ, năng lực. Chú trọng đào tạo tư duy, bồi dưỡng các giá trị - đạo đức - nguyên tắc công vụ, với nội dung hiện đại, đào tạo thông qua thực tế.

2. Kinh nghiệm của một số địa phương tại Việt Nam

2.1. Tại tỉnh Vĩnh Phúc

Là tỉnh có tốc độ công nghiệp hóa và tăng trưởng kinh tế nhanh, nhất là về lĩnh vực FDI, công tác ĐTBD cho đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh Vĩnh Phúc chủ yếu bằng hình thức tập trung và kết hợp với các hình thức vừa làm, vừa học, phù hợp từng đối tượng, loại hình lớp học; phối hợp với các cơ sở ĐTBD thuộc các bộ, ngành Trung ương mở các lớp đặt tại tỉnh và mời các chuyên gia có uy tín trong và ngoài nước về giảng dạy, kết hợp với việc cử đi học tập tại các cơ sở đào tạo có uy tín trong nước,

đi học tập, nghiên cứu thực tế tại nước ngoài. Nội dung, chương trình ĐTBĐ tập trung vào nâng cao năng lực chuyên môn, pháp luật quốc tế; bồi dưỡng kiến thức văn hóa quốc gia và quốc tế; hoàn thiện phương pháp, phong cách làm việc; nâng cao kỹ năng giao tiếp quốc tế, tham dự hội nghị quốc tế; thành thạo ngoại ngữ và tin học... Trong quá trình tổ chức thực hiện ĐTBĐ cán bộ, công chức, tỉnh Vĩnh Phúc quan tâm dành nhiều nguồn lực đầu tư cơ sở vật chất phục vụ tạo điều kiện thuận lợi nhất cho việc dạy và học.

2.2. Tại tỉnh Lào Cai

Trong thời gian qua, căn cứ vào điều kiện thực tiễn từng giai đoạn, cấp ủy, chính quyền các cấp tỉnh Lào Cai đã xây dựng, ban hành nhiều chính sách liên quan đến công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế nói riêng. Nhờ đó, công tác ĐTBĐ đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Lào Cai đạt nhiều kết quả tích cực, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất tốt, bản lĩnh chính trị vững vàng, năng lực, trình độ chuyên môn được nâng lên, có khả năng tham mưu, chủ động, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ.

Tại Lào Cai, công tác ĐTBĐ chủ yếu thông qua các hình thức ngắn hạn và dài hạn; khuyến khích công chức tự ĐTBĐ và mời chuyên gia, giảng viên về trao đổi kinh nghiệm. Trong quá trình thực hiện, tỉnh Lào Cai luôn chủ động xây dựng đề án, kế hoạch ĐTBĐ cán bộ, công chức theo từng giai đoạn với các lộ trình thực hiện cụ thể, phân công trách nhiệm cho các đơn vị có liên quan. Hàng năm, tỉnh giao cho các sở, ban, ngành, địa phương chủ động phối hợp với Sở Nội vụ để tiến hành rà soát, bổ sung, xây dựng chương trình trước khi tổ chức các lớp bồi dưỡng để phù hợp với yêu cầu, thực tiễn. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy nội dung, chương trình ĐTBĐ chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa lý luận và thực tiễn; một số chương trình còn ít kỹ năng xử lý tình huống; các đơn vị có liên quan chưa phối hợp thực sự chặt chẽ trong quá trình tổ chức, quản lý ĐTBĐ; công tác xây dựng kế hoạch và xác định nhu cầu chưa sát thực tế dẫn đến số lượng cán bộ, công chức tham gia ĐTBĐ chưa đạt chỉ tiêu đề ra.

2.3. Tại thành phố Đà Nẵng

Chính quyền thành phố Đà Nẵng đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách liên quan đến ĐTBĐ cán bộ, công chức; thu hút, trọng dụng nhân tài về thành phố làm việc nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng các yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Thành phố thành lập Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là đơn vị có nhiệm vụ tham mưu triển khai, tổ chức thực hiện công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố. Công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức của Đà Nẵng được thực hiện với mục tiêu trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ; góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động chuyên nghiệp, có đủ năng lực, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý.

Nội dung ĐTBĐ gồm lý luận chính trị; kiến thức quốc phòng và an ninh; kiến thức quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức; kỹ năng lãnh đạo, quản lý; kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm; kiến thức, kinh nghiệm hội nhập kinh tế quốc tế; tin học, ngoại ngữ; tiếng dân tộc và các kiến thức, kỹ năng bổ trợ khác. Chương trình, tài liệu được biên soạn phải căn cứ vào tiêu chuẩn của ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức, chức vụ lãnh đạo, quản lý và ngành, lĩnh vực cần bồi dưỡng, kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng thực hành, tính liên thông, không trùng lặp; được bổ sung, cập nhật phù hợp với tình hình thực tế, đặc biệt thực tiễn tại thành phố Đà Nẵng. Chương trình, tài liệu bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm; chương trình, tài liệu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành phải được chủ tịch UBND thành phố phê duyệt trước khi đưa vào sử dụng (trừ trường hợp tài liệu đã được cấp có thẩm quyền ban hành).

3. Những gợi mở cho tỉnh Quảng Ninh trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế

Trong thời gian qua, tỉnh Quảng Ninh đặc biệt quan tâm đến công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức nói chung và ĐTBĐ đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế nói riêng. Công tác ĐTBĐ đội ngũ công chức quản lý

nhà nước về kinh tế được đặt trong tổng thể hoạt động ĐTBD đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh, được cử tham gia các lớp ĐTBD về lý luận chính trị, kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, quốc phòng, an ninh, ngoại ngữ, tin học, tiếng dân tộc... Ngoài ra, công chức quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Quảng Ninh còn được tham gia các lớp ĐTBD gắn với vị trí việc làm, chuyên môn, nghiệp vụ như: bồi dưỡng kỹ năng nâng cao nhận thức về chuyển đổi số, bồi dưỡng về quản lý logistic và cảng biển, bồi dưỡng về quản lý tài chính kế toán, lớp bồi dưỡng nghiệp vụ đấu thầu qua mạng...

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác ĐTBD đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và công chức quản lý nhà nước về kinh tế nói riêng tại tỉnh Quảng Ninh vẫn còn một số hạn chế, bất cập như: thiếu cơ chế, chính sách, kế hoạch dài hạn, đồng bộ, bài bản về ĐTBD đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế; trình độ ngoại ngữ của một số công chức còn hạn chế nên gặp khó khăn khi tham gia các lớp ĐTBD tại nước ngoài; nội dung ĐTBD còn dàn trải, đôi khi có sự trùng lặp giữa các lớp ĐTBD; một số nội dung chương trình còn nặng về lý thuyết, chưa được cập nhật, bổ sung thường xuyên, kịp thời; chưa thực sự gắn với nhu cầu công việc và vị trí việc làm; còn thiếu các chương trình, nội dung bồi dưỡng gắn với các trọng tâm phát triển của tỉnh; nguồn lực đầu tư cho ĐTBD chủ yếu vẫn dựa vào ngân sách của tỉnh, trong khi đó đối với lĩnh vực này cần nguồn lực đầu tư lớn, do đó tạo gánh nặng cho ngân sách của địa phương.

Trên cơ sở nghiên cứu kinh nghiệm trong nước, quốc tế và tình hình thực tiễn về công tác ĐTBD đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Quảng Ninh, trong thời gian tới cần thực hiện tốt một số nội dung sau:

Một là, triển khai xây dựng các đề án, kế hoạch, chiến lược ĐTBD công chức quản lý nhà nước về kinh tế một cách dài hạn, mang tính đồng bộ, bài bản, cần tham khảo, lấy ý kiến rộng rãi của các chuyên gia, các đơn vị có liên quan, cán bộ, công chức và người dân trước khi ban hành văn bản, đề án.

Hai là, xác định các khâu đột phá, trọng tâm cần tập trung ĐTBD gắn với tầm nhìn phát triển của địa phương, gắn với giải quyết các

vấn đề thực tiễn, cấp thiết của địa phương, vị trí việc làm của công chức. Nội dung chương trình cần được dành nhiều thời gian hơn cho thảo luận, trao đổi, làm việc nhóm để giải quyết vấn đề thực tiễn có liên quan đến nội dung bài học. Bên cạnh đó, thường xuyên rà soát, sửa đổi nội dung chương trình ĐTBD cho phù hợp với thực tế và tăng cường nghiên cứu tham khảo chương trình của trong và ngoài nước.

Ba là, cần huy động và thu hút các nguồn lực bên ngoài để đầu tư cho ĐTBD. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế để tiếp thu các kiến thức, công nghệ mới, đồng thời tăng cường liên kết đào tạo, đặc biệt là liên kết với các cơ sở có uy tín và chất lượng của nước ngoài.

Bốn là, thành lập đơn vị làm đầu mối chuyên về ĐTBD, phát triển nguồn nhân lực. Đầu mối này được giao nhiều thẩm quyền trong tư vấn, tham mưu, quản lý về ĐTBD, trở thành một đơn vị chuyên nghiệp chuyên thực hiện công tác tư vấn về chính sách và thực thi công tác đào tạo, tư vấn về các nội dung, chương trình giảng dạy. Đồng thời, cần tiến hành đánh giá hiệu quả sau ĐTBD không chỉ căn cứ vào bảng điểm, bằng cấp, mà cần dựa trên cả hiệu quả công việc, từ đó làm căn cứ để mở các lớp tiếp theo và cử công chức tham gia các lớp khác.

Năm là, cần bố trí, sử dụng công chức phù hợp sau ĐTBD nhằm phát huy năng lực, sở trường; tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ có cơ hội thăng tiến, phát triển trong công việc, có như vậy mới có thể giữ chân được nhân tài và khai thác được tối đa hiệu quả của ĐTBD./.

Ghi chú:

(1), (3) Nguyễn Hữu Hoàng, *Kinh nghiệm đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức của một số quốc gia và gợi ý cho Việt Nam*, Tạp chí Khoa học quản lý giáo dục, số tháng 01/2019.

(2) Giang Phú, *Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Liên bang Nga, Trung Quốc và Singapore*, Tạp chí Xây dựng Đảng, số tháng 7/2021.

(4) Lê Thị Lý, *Đào tạo, bồi dưỡng công chức đáp ứng yêu cầu cải cách công vụ ở Singapore và những kinh nghiệm có thể vận dụng đối với Việt Nam*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số tháng 11/2020.