

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ “HUẤN LUYỆN CÁN BỘ” TRONG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY

PHẠM THỊ THU HƯƠNG (*)

Tóm tắt: Huấn luyện cán bộ là một khâu quan trọng trong công tác cán bộ, nhằm đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu công tác, phục vụ cách mạng, phục vụ Nhân dân. Bài viết khái quát tư tưởng Hồ Chí Minh về “huấn luyện cán bộ” và gợi mở một số giải pháp để công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở Thành phố Hồ Chí Minh thực sự hiệu quả, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Cán bộ, công chức; đào tạo, bồi dưỡng; Thành phố Hồ Chí Minh; tư tưởng Hồ Chí Minh.

Abstract: Officer training is an important step in personnel operation that aims at training, fostering, and building up a team of cadres with sufficient qualities and competencies to meet the work requirements, serve the revolution, and serve the people. The article summarizes Ho Chi Minh thought on “officer training” and proposes a number of solutions to make the training and fostering of cadres and civil servants in Ho Chi Minh City truly effective and responsive to meet the requirements and tasks in the current period.

Keywords: Officers, civil servants; training and fostering; Ho Chi Minh City; Ho Chi Minh Thought.

Ngày nhận bài: 15/3/2024 Ngày biên tập: 29/5/2024 Ngày duyệt đăng: 14/6/2024

1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về huấn luyện cán bộ

Thứ nhất, vị trí, vai trò của huấn luyện cán bộ: huấn luyện cán bộ là yếu tố quan trọng trong công tác cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đề cao vai trò đặc biệt quan trọng của đội ngũ cán bộ và xem công tác cán bộ là nhiệm vụ hàng đầu trong hoạt động của Đảng và cả hệ thống chính trị. Nhiệm vụ chính của công tác cán bộ là xây dựng đội ngũ cán bộ có đạo đức và tài năng để giải quyết những yêu cầu cấp thiết của cách mạng; xứng đáng là những người lãnh đạo hết lòng trung thành, phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân. Đó là hệ thống những khâu, những mắt xích có quan hệ chặt chẽ với nhau trong việc hình thành nên người cán bộ có đủ phẩm chất

đạo đức, nhân cách, trí tuệ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra.

Bàn về vai trò của công tác huấn luyện cán bộ, Người cho rằng: “Đoàn thể phải nuôi dạy cán bộ như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta”⁽¹⁾. Trong quá trình huấn luyện cán bộ, cần đặt ra các mục tiêu cụ thể như kiến thức, đạo đức cách mạng, tác phong công tác, khả năng làm việc... Người nhấn mạnh: “Các cơ quan cần phải rất chú ý đến việc huấn luyện cán bộ. Phải lựa chọn rất cẩn thận những nhân viên phụ trách việc huấn luyện đó. Những người lãnh đạo cần phải tham gia việc dạy. Không nên bủn xỉn về các khoản chi tiêu trong việc huấn luyện”⁽²⁾. Đầu tư cho huấn luyện cán bộ không chỉ đáp ứng yêu cầu công việc trước mắt mà còn mang lại hiệu quả hết sức to lớn và lâu dài.

(*) ThS; Trung tâm Lý luận chính trị, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Thứ hai, về nội dung huấn luyện cán bộ: trong tư tưởng cũng như trong thực tiễn hoạt động cách mạng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, nội dung huấn luyện cán bộ luôn được Người đặc biệt chú trọng theo hướng phải thiết thực, cơ bản và toàn diện. Người yêu cầu quá trình xây dựng chương trình huấn luyện cán bộ phải xuất phát từ nhu cầu sử dụng thực tế của các tổ chức đảng và bộ máy nhà nước. Đồng thời, thời gian và nội dung chương trình cần được xác định rõ để phù hợp với yêu cầu cụ thể. Đối với những người chịu trách nhiệm về giảng dạy trong các lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, quá trình lựa chọn cần được thực hiện một cách cẩn thận, bởi vì công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đóng vai trò quan trọng quyết định đến hiệu quả về chất lượng và trình độ của đội ngũ cán bộ. Do đó, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cần được thiết kế một cách thiết thực, đi sâu vào đời sống xã hội, loại bỏ những nội dung lý thuyết không gắn với thực tế, không thể vận dụng giải quyết các vấn đề phát sinh trong công tác và trong đời sống. Ngoài ra, việc tự học tập, rèn luyện và nghiên cứu được xem là yếu tố quan trọng để nâng cao trình độ và hiệu quả trong thực hiện nhiệm vụ của mỗi cán bộ, công chức.

Thứ ba, về phương pháp, cách thức huấn luyện cán bộ: có thể khái quát những phương pháp, cách thức huấn luyện cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh trên các nội dung như: cần tạo môi trường thuận lợi để cán bộ tự rèn luyện, tự bồi dưỡng; bồi dưỡng cán bộ phải gắn học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn; đề cao tự học trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; chú trọng xây dựng đội ngũ trực tiếp tham gia bồi dưỡng cán bộ; coi trọng chất lượng hơn số lượng và không ngừng đổi mới phương pháp huấn luyện cán bộ để hiểu, để nhớ.

Như vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn dành sự quan tâm đặc biệt đến huấn luyện cán bộ, xem đây là công tác đặc biệt quan trọng của Đảng. Người không chỉ để lại những chỉ dẫn quý giá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cách mạng mà còn tham gia trực tiếp việc huấn luyện cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đủ đức, đủ tài phụng sự cách mạng, phục vụ Nhân dân.

2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở Thành phố Hồ Chí Minh thời gian qua

2.1. Những kết quả đạt được

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong thời gian qua đã giúp Thành phố Hồ Chí Minh xây dựng được một đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có tư duy đổi mới, kịp thời phát hiện, giải quyết những mâu thuẫn trong tổ chức, quản lý kinh tế - xã hội, khơi thông và phát huy nhiều tiềm lực, thế mạnh của Thành phố để phát triển; góp phần chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức gắn với hiện đại hóa tổ chức, bộ máy chính quyền và cải cách hành chính. Thành phố đã thực hiện nhiều khâu đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng trên các mặt: xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện, đánh giá chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng; đào tạo, bồi dưỡng theo chiến lược đón đầu một số chuyên ngành, lĩnh vực mũi nhọn, có thế mạnh nhằm chuẩn bị đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, hướng đến mục tiêu xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, phục vụ. Quan tâm chú trọng bồi dưỡng kỹ năng, tác nghiệp theo hướng tăng thực hành, giảm lý thuyết; cập nhật kiến thức thực tiễn, kinh nghiệm xử lý tình huống; nâng cao ý thức trách nhiệm, đạo đức trong thực thi công vụ. Gắn đào tạo, bồi dưỡng với công tác tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; cử cán bộ, công chức tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, thực tập, tập huấn ngắn và dài hạn bằng nguồn kinh phí tài trợ, học bổng của các đối tác nước ngoài.

2.2. Một số hạn chế

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở Thành phố Hồ Chí Minh vẫn còn những hạn chế, như chưa thực sự gắn với công tác quy hoạch cán bộ, với chức danh, đối tượng cần được đào tạo, bồi dưỡng. Một số trường hợp được cử đi đào tạo, bồi dưỡng chưa đúng với chức danh công việc, không đúng đối tượng, có trình độ chưa tương xứng, chưa phù hợp dẫn đến lãng phí thời gian, kinh phí; một bộ phận cán bộ, công chức được đào tạo, bồi dưỡng nhưng vẫn yếu về nghiệp vụ, không đủ trình độ để vận dụng kiến thức học được vào giải quyết những công việc trong thực tiễn. Mặt khác, cơ sở vật chất - kỹ thuật

của nhiều cơ sở đào tạo, bồi dưỡng còn thiếu, chưa được đầu tư tương xứng; công tác nắm bắt, đánh giá tình hình bố trí, sử dụng và khả năng phát huy của cán bộ, công chức sau đào tạo, bồi dưỡng chưa được quan tâm đúng mức.

Bên cạnh đó, nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chưa thực sự đổi mới toàn diện, đồng bộ, vẫn nặng về lý thuyết, thiếu tính thực tiễn, thiếu rèn luyện kỹ năng mềm. Chất lượng đội ngũ giảng viên chưa hoàn toàn đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới, nhất là yêu cầu hội nhập ngày càng sâu rộng trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và sự phát triển của công nghệ thông tin... Hình thức đào tạo, bồi dưỡng thiếu tính đa dạng, chưa gắn với yêu cầu thực tiễn công việc của từng chức danh cụ thể và yêu cầu phát triển của Thành phố; chất lượng cán bộ, công chức do các cơ quan cử đi đào tạo chưa cao, trình độ ngoại ngữ còn hạn chế. Năng lực chuyên môn của một bộ phận cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của Thành phố, nhất là cán bộ trong lĩnh vực quy hoạch, quản lý đô thị, môi trường nhưng chưa có giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng để khắc phục.

3. Giải pháp tiếp tục nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức của Thành phố Hồ Chí Minh

Từ thực tế nêu trên, Thành phố Hồ Chí Minh đề ra phương hướng trọng tâm là nâng cao toàn diện chất lượng, hiệu quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới. Bảo đảm nâng cao năng lực, kỹ năng thực thi công vụ được giao; ý thức trách nhiệm, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; gắn đào tạo, bồi dưỡng với nhu cầu và quy hoạch sử dụng lâu dài. Có cơ chế khuyến khích cán bộ nữ, cán bộ trẻ ở những xã khó khăn được học tập nâng cao trình độ, năng lực làm việc. Tăng cường trách nhiệm và tạo điều kiện cho người đứng đầu cơ quan, đơn vị và cán bộ, công chức được tham gia đào tạo, bồi dưỡng đúng đối tượng, phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ.

Đồng thời, xây dựng hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao; thu hút và tạo điều kiện để các cơ sở đào tạo, các trung tâm chính trị của các quận, huyện và thành phố Thủ Đức nghiên cứu

có đủ năng lực tham gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cho Thành phố Hồ Chí Minh. Kế thừa và phát huy những kinh nghiệm hay về đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước, đồng thời chủ động nghiên cứu kinh nghiệm tiên tiến của các nước, áp dụng phù hợp vào thực tiễn của Thành phố. Mục tiêu cụ thể là xây dựng hệ thống thể chế thống nhất, đồng bộ cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phù hợp điều kiện của Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng, đất nước nói chung trong quá trình hội nhập quốc tế và bối cảnh chuyển đổi số hiện nay; hệ thống chính sách khuyến khích cán bộ, công chức học tập và tự học để không ngừng nâng cao trình độ và năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao. Tổ chức hệ thống quản lý và cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức gọn nhẹ, khoa học, phù hợp với mục tiêu, yêu cầu nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực hoạt động thực hiện nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức. Hàng năm, ít nhất 60% cán bộ, công chức được bồi dưỡng về đạo đức nghề nghiệp; cập nhật nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp chuyên ngành.

Để phát huy vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu quản lý, phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, cũng như xây dựng đội ngũ cán bộ vừa “hồng” vừa “chuyên” theo tư tưởng Hồ Chí Minh; đồng thời triển khai thực hiện hiệu quả phương hướng, nhiệm vụ của Thành phố Hồ Chí Minh đã đề ra cho công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, cần tập trung thực hiện tốt một số nội dung sau:

Một là, chú trọng nâng cao nhận thức về ý nghĩa, vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức. Đặc biệt là đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý ở mỗi cơ quan, đơn vị trong từng bước và từng chính sách phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố. Từ đó, tạo sự thống nhất trong nhận thức và hành động của cả hệ thống chính trị, hướng đến mục tiêu phát triển nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý, đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ. Tiếp tục đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, trọng tâm là đội ngũ cán bộ cấp cơ sở. Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cần lấy tiêu chuẩn

cán bộ, công chức làm căn cứ để xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng thống nhất trong hệ thống các trường chính trị. Nội dung đào tạo phải thiết thực, đáp ứng đúng và kịp thời yêu cầu phát triển của Thành phố, cũng như phù hợp với yêu cầu của từng đối tượng cán bộ; chú trọng cả phẩm chất đạo đức và kiến thức, cả lý luận và thực tiễn, cả kiến thức cơ bản và kỹ năng thực hành. Phương pháp bồi dưỡng phải đa dạng theo hướng phù hợp với từng đối tượng trên cơ sở xác định nội dung và yêu cầu công việc, xác định năng lực cần có cho công việc. Đa dạng hóa các loại hình kiểm tra, đánh giá theo hướng bảo đảm tính khách quan, khoa học, chính xác.

Hai là, hoàn thiện cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức. Đây là giải pháp quan trọng nhằm hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng theo đối tượng, quy hoạch tiêu chuẩn chức danh và theo yêu cầu ở các cơ quan, đơn vị, địa phương; chú trọng bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng mới cho đội ngũ cán bộ, công chức của Thành phố Hồ Chí Minh. Xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức và kỹ năng nghề nghiệp, có phong cách giảng dạy và quản lý hiện đại, văn minh đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở. Cần rà soát, đào tạo những cán bộ nghiên cứu và giảng dạy có triển vọng; tổ chức cho cán bộ, cán bộ trẻ đi thực tế địa phương và cơ sở, đi tu nghiệp ở nước ngoài để có cơ hội và

điều kiện tiếp cận với nền giáo dục hiện đại của các nước trên thế giới. Thực hiện tốt chính sách ưu đãi đối với cán bộ, công chức ở các quận, huyện ngoại thành còn khó khăn; có cơ chế đặc thù để thu hút nhân tài, các chuyên gia giỏi, các nhà khoa học trẻ xuất sắc có tâm huyết về công tác tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong hệ thống chính trị, đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng cán bộ, công chức của Thành phố.

Ba là, tiếp tục mở rộng trong liên kết, phối hợp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức. Trọng tâm là với các đơn vị như Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh, Học viện Chính trị khu vực II, Học viện Hành chính Quốc gia, Trung tâm chính trị của các quận, huyện, thành phố Thủ Đức nhằm không chỉ đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ lãnh đạo của Thành phố, mà còn cả khu vực phía Nam. Chú trọng thực hiện liên kết đào tạo, bồi dưỡng với các cơ sở trong và ngoài nước nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng; mở rộng các chương trình đào tạo ngắn hạn, bồi dưỡng kỹ năng theo yêu cầu của các cơ quan, đơn vị, địa phương và nhu cầu của xã hội... nhằm đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn hội nhập và phát triển./.

Ghi chú:

(1), (2) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.342, tr.313.

Tiếp theo trang 22

(4), (6), (7) Vũ Hoàng Ngân & Phạm Thị Bích Ngọc, *Giáo trình phát triển nguồn nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế quốc dân, H.2009.

(5), (9) Phạm Đức Toàn, *Quản lý công chức theo năng lực nhằm đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính ở Việt Nam*, Tạp chí Quản lý nhà nước. <https://tcnn.vn/news/detail/50571/Quan-ly-cong-chuc-theo-nang-luc-nham-dap-ung-yeu-cau-cai-cach-hanh-chinh-o-Viet-Nam.html>.

(8) Nguyễn Hồng Hoàng, *Khung năng lực công chức và ứng dụng trong quản lý nguồn nhân lực khu vực công*, Tạp chí Quản

lý nhà nước, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2019/10/16/khung-nang-luc-cong-chuc-va-ung-dung-trong-quan-ly-nguon-nhan-luc-khu-vuc-cong>.

(10), (11), (12) Horton, S. (2002). The competency movement. In *Competency management in the public sector: European variations on a theme* (Vol. 19, pp.3-12). IOS Press.

(13), (14) Lê Quân, *Lãnh đạo, quản lý khu vực hành chính công không cần tiêu chuẩn tiến sĩ*, <https://moha.gov.vn>.