KINH NGHIỆM ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA VÀ GỢI Ý CHO VIỆT NAM

EXPERIENCE IN TRAINING AND FOSTERING OFFICIALS AND CIVIL SERVANTS OF SOME COUNTRIES AND SUGGESTIONS FOR VIETNAM

BÙI NGHĨA(*), NGUYỄN HỮU HOÀNG
Học viện Chính trị Khu vực II, (*)*buinghia72@gmail.com*

THÔNG TIN

Ngày nhận: 21/02/2019
Ngày nhận lại: 25/02/2019
Duyệt đăng: 11/3/2019
Mã số: TCKH-S01T03-B18-2019
ISSN: 2354 – 0788

Từ khóa:
Cán bộ, công chức, công vụ, kinh nghiệm, Việt Nam.

Key words:
Public servant, cadre, puplic affairs, experience, Vietnam.

TÓM TẮT

Bài viết tập trung giới thiệu kinh nghiệm trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của một số quốc gia đạt nhiều thành tựu trong lĩnh vực này, đồng thời, rút ra bài học kinh nghiệm cũng như gợi ý chính sách đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức Việt Nam thời gian tới.

ABSTRACTS

The article focuses on introducing experiences in training, fostering activities for the cadres and public servants of some countries which have got many achievements in this field, and also infers some lessons and suggests some policies for training activities, fostering the cadres, public servants in Vietnam in future.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sinh thời, Hồ Chí Minh (2011) luôn xem huấn luyện, đào tạo đội ngũ cán bộ là “công việc gốc của Đảng”, “muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”. Trong thế giới hỗn độn và thay đổi khó lường như hiện nay; yêu cầu cấp bách từ thực tiễn khách quan cũng như nội tại hệ thống quản trị quốc gia đã đặt trọng trách ngày càng nặng nề cho công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức mẫn cán, vừa “hồng”, vừa “chuyên” đủ sức gánh vác những trọng trách mới của quốc gia, địa phương.

Trong tiến trình phát triển nền hành chính quốc gia, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ quan chức luôn được các triều đại, nhà nước quan tâm, coi trọng. Sau hơn 30 năm thực hiện công cuộc đổi mới, công tác cán bộ nói chung, trong đó có đào tạo, bồi dưỡng bên cạnh những thành tựu cũng còn không ít tồn tại, thách thức như “năng lực, phẩm chất, ý thức kỷ luật của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức chưa đáp ứng yêu cầu” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016, tr.260), “Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm đổi mới, chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn....” (Ban Chấp hành Trung ương, 2018).

Ngày nay, quá trình hội nhập quốc tế diễn ra ngày càng sâu rộng, sự chuyển mình mạnh mẽ của mô hình quản trị nhà nước, mô hình quản trị địa phương theo tinh thần của Chính phủ (2016) *kiến tạo, liêm chính, hành động,*

phát triển; tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016, tr.432) tất yếu thôi thúc sự học hỏi, tăng cường giao lưu, chia sẻ về công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ của Việt Nam với các quốc gia có nền quản trị tiên tiến, hiện đại và tương đồng. Mỗi quốc gia luôn có những kinh nghiệm khác nhau trong thực tiễn đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, song nghiên cứu, trao đổi, học tập những kinh nghiệm của các nước lẫn nhau là việc làm cần thiết nhằm tìm ra cách làm, bước đi thích hợp với hoàn cảnh, điều kiện của đất nước mình. Trong bài viết này, chúng tôi tập trung trình bày một số kinh nghiệm trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ của một số quốc gia trong khu vực và thế giới. Từ đó, gợi mở nhiều bài học chính sách quý cho Việt Nam hướng đến mục tiêu xây dựng lớp cán bộ, công chức năng động, sáng tạo, thích ứng với xu thế hội nhập, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế, đủ sức gánh vác, thực hiện mục tiêu, sứ mệnh của cách mạng Việt Nam trong thời gian sắp tới.

2. KINH NGHIỆM ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA

2.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Báo cáo Chính trị (2017) tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ 19 Đảng Cộng sản Trung Quốc đã nhấn mạnh nhân tài là nguồn lực để chấn hưng dân tộc, giành thế chủ động trong cạnh tranh quốc tế, là một trong bảy chiến lược để đạt giấc mộng Trung Hoa - "Chiến lược dùng Nhân tài xây dựng đất nước giàu mạnh", thể hiện ở các khía cạnh như sau:

Quan điểm công tác tác đào tạo, bồi dưỡng: Chú trọng bồi dưỡng về 1) năng lực chuyên môn; 2) tinh thần chuyên nghiệp; 3) khả năng thích ứng trong thời đại mới; 4) bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ trẻ qua thực tiễn và 5) bồi dưỡng cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số và ngoài Đảng.

Về nội dung đào tạo, bồi dưỡng: Nhấn mạnh vào 04 nội dung cốt yếu nhất cần được trang bị là 1) chủ nghĩa Mác - Lênin và lý luận Đặng Tiểu Bình làm lý luận chính trị nền tảng, 2) lý luận xây dựng chủ nghĩa xã hội mang đặc sắc Trung Quốc và chiến lược phát triển, 3) quản lý hành chính nhà nước và 4) quản lý vĩ mô nhà nước theo mô hình khối kiến thức *"cơ bản + chuyên môn"*. Trong đó, khối kiến thức cơ bản thường tập trung vào nội dung về học thuyết chính trị, luật hành chính, hành chính công, về phát triển kinh tế - xã hội...; khóa học chuyên môn được cập nhật, thiết kế theo nhu cầu khác nhau của từng vị trí việc làm theo tỷ lệ 30% cơ bản và 70% chuyên môn. Theo Đào Thị Tùng (2011), mỗi bài giảng ngày cũng chú trọng hơn tính thực tiễn, thực hành khi có 10% thời lượng trao đổi, điều tra 10%, giấy tờ và văn bản là 5%, các khóa học kinh nghiệm là 5% và 70% thời gian thảo luận, gắn với giảng dạy theo "tình huống thực tế", "mô hình nghiên cứu" và "mô hình đóng vai" và "mô hình trải nghiệm".

Căn cứ xây dựng nội dung chương trình đào tạo chủ yếu dựa vào vị trí của từng công chức

Nguyên tắc đào tạo, bồi dưỡng: 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.

Xây dựng đội ngũ giảng viên: Gồm đội ngũ giảng viên chuyên trách được đào tạo bài bản và thường xuyên được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, còn có đội ngũ giảng viên kiêm chức. Nguồn giảng viên kiêm chức đa dạng và hình thức tuyển dụng linh hoạt từ công chức có năng lực chuyên môn cao, các chuyên gia hoặc các học giả từ các trường cao hơn và từ các viện nghiên cứu khoa học hoặc một số quan chức cao cấp của Chính phủ và cán bộ từ các ủy ban của Đảng, giáo sư nước ngoài được mời thỉnh giảng.

Đánh giá kết quả học tập: Chủ yếu dựa vào thái độ học tập và kết quả học tập. Trong đó, đánh giá "thái độ học tập" dựa vào việc học viên tham gia đầy đủ thời gian đào tạo theo quy định và việc chấp hành kỷ luật nghiêm túc, dựa vào "kết quả học tập" dựa vào điểm số thể hiện qua các bài kiểm tra, tiểu luận, đề tài. Đặc biệt, có sự gắn kết giữa cơ sở đào tạo với cơ quan cử cán bộ, công chức đi học tập trong đánh giá công chức, qua "Mẫu đăng ký đánh giá đào tạo công chức" được tiến hành hằng năm.

2.2. Đào tạo, bồi dưỡng công chức ở Singapore

Thời gian qua, nền hành chính và công vụ của quốc đảo này đã có những bước phát triển mạnh mẽ, tạo nên sự thành công của một trong "bốn con rồng châu Á". Trong thành tựu ấy, có một phần đóng góp của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở khu vực công. Theo nghiên cứu của Đào Thị Tùng (2011) những thành tựu ấy có thể kể đến như sau:

Triết lý về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức: 1) Công chức là chìa khóa thành công; 2) Cải tiến để thích nghi; 3) qua đào tạo, bồi dưỡng tìm là người phù hợp với công việc và đạt hiệu quả tốt nhất trong công vụ; 4) tính hữu ích và kế thừa; 5) đa dạng hóa hình thức và đào tạo song hành chuyên môn - kỹ năng và nhân cách.

Mức đầu tư cho đào tạo và bồi dưỡng: Mỗi năm, Singapore dành 4% ngân sách cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức của Singapore hiện nay gồm Học viện Công vụ và Viện Quản lý Singapore. Học viện Công vụ (CSC) được thành lập năm 1996, hiện nay bao gồm: Viện Phát triển chính sách, Viện Hành chính công và Quản lý. Ngoài ra, Học viện còn thành lập thêm Tổ chức tư vấn công vụ làm công tác tư vấn về chính sách và thực thi công tác đào tạo, tư vấn về các chương trình giảng dạy. Cùng với đó, Viện Quản lý Singapore là nơi tổ chức nhiều chương trình ngắn hạn để học viên tự lựa chọn theo yêu cầu của cá nhân, từ cập nhật những kiến thức và lý luận mới về quản lý cho tới các khoá ngắn hạn, tại chức, mở theo yêu cầu đặt hàng.

Định hướng đào tạo, bồi dưỡng: Chú trọng phát triển tài năng riêng; tạo thói quen học tập suốt đời, liên tục học hỏi; đồng thời, xây dựng chiến lược cán bộ thông qua kế hoạch đào tạo ngắn hạn, dài hạn, đào tạo kế nhiệm, bài bản, từ xa. Ngoài ra, chú trọng đào tạo dư duy, bồi dưỡng các giá trị - đạo đức - nguyên tắc công vụ, hiện đại về nội dung và đào tạo thông qua thực tế là những điểm chung dễ nhận thấy trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức của quốc gia này.

Thời gian và hình thức đào tạo: tối thiểu bắt buộc là 100 giờ trong một năm đối với mỗi công chức (60% chuyên môn, 40% phát triển). Có nhiều khóa học khác nhau dành cho các đối tượng, đáp ứng phân khúc về nhu cầu khác nhau của công chức, vị trí việc làm và theo quá trình chức nghiệp của công chức với 5 giai đoạn từ đào tạo định hướng, đào tạo cơ bản, đào tạo nâng cao, đào tạo mở rộn và cập nhật kiến thức. Cùng với đó, việc áp dụng đa dạng các phương thức đào tạo như học trên lớp với thực địa hiện trường, học tập trung gắn với kèm cặp, học tại lớp và trực tuyến, tăng đối thoại, chia sẻ trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng,...

2.3. Đào tạo, bồi dưỡng công chức ở Pháp

Theo nghiên cứu của Đào Thị Tùng (2011), công chức Pháp chia thành ba loại chính, trong đó A là công chức lãnh đạo cấp vụ, cục, tổng cục (A' là công chức lãnh đạo cấp phòng), phải có trình độ đào tạo đại học trở lên, B là công chức thực thi nhiệm vụ, có thể tốt nghiệp phổ thông và C là công chức bậc thấp, không qua đào tạo.

Một trong những điểm đáng ghi nhận trong đào tạo cán bộ của quốc gia này chính, nếu công chức không được đào tạo, bồi dưỡng sau 3 năm công tác thì có quyền đề nghị được đi đào tạo, bồi dưỡng hoặc đề nghị giải thích vì

sao họ không được đi đào tạo, bồi dưỡng, đồng thời, có thể xin nghỉ tạm thời để đi đào tạo, bồi dưỡng hoặc nghỉ không lương để nghiên cứu hay chuẩn bị thi nâng ngạch.

Cơ sở xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức: Trên cơ sở trao đổi, để đạt nguyện vọng giữa cán bộ, công chức và nhà quản lý, lãnh đạo trực tiếp cũng như nhu cầu của cơ quan, bộ phận nhân sự tổng hợp kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chung cho toàn bộ cơ quan trên cơ sở ngân sách cho phép.

Hình thức đào tạo: Bao gồm đào tạo ban đầu cho nhân sự mới, đào tạo để thi nâng ngạch và đào tạo thường xuyên.

Thiết kế chương trình đào tạo: Không cố định, rất đa dạng và linh hoạt theo yêu cầu thực tế, không có chương trình cố định. Nội dung bài giảng được thiết kế với 90% dựa trên các tình huống thực tế, 10% lý thuyết, thời gian học viên, thực hành tại các cơ quan hành chính nhà nước chiếm 1/2 tổng thời gian học tập, bồi dưỡng.

Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng: Ít lý thuyết suông, hàn lâm, phương pháp dạy học dựa trên tình huống thực tế, khuyến khích tăng cường phân tích, thảo luận.

Phương pháp đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng: Nhà quản lý, giảng viên đánh giá trực tiếp học viên qua sự thay đổi tích cực về kỹ năng, năng lực. Các công việc này được thực hiện theo tinh thần công bằng, khách quan bởi 01 ban giám khảo độc lập.

Đội ngũ giảng viên giảng dạy: Hầu hết các cơ sở đào tạo công chức của Pháp không có đội ngũ giáo viên biên chế mà chỉ có mạng lưới các giáo viên kiêm giảng, cộng tác viên ở các bộ, địa phương, tư nhân, tổng cộng khoảng 800 người.

2.4. Kinh nghiệm đào tạo cán bộ cơ sở của Liên bang Nga

Là quốc gia có lãnh thổ rộng lớn nên việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, nhất là cấp cơ sở của Nga cũng có nhiều điều phải nghiên cứu. Nhà nghiên cứu Hương Ly (2012) trong nghiên cứu của mình cho rằng, đội ngũ cán bộ cấp cơ sở được đào tạo tại các trung tâm đào tạo trên toàn Liên bang. Mỗi một trung tâm cùng đội ngũ giảng viên được thành lập, vận hành dựa trên trên cơ sở về nguồn lực từ các trường đại học và cao đẳng ở từng địa phương. Không chỉ học viên mà ngay cả bản thân đội ngũ cán bộ tham gia đào tạo, bồi dưỡng cấp này cũng thường xuyên được nâng cao trình độ chuyên môn theo các chương trình đào tạo riêng tại các viện, các trường đại học và cao đẳng của nhà nước Nga và còn có sự tham gia giảng dạy từ các chuyên gia hoạch định chiến lược đã từng soạn thảo các chương trình đào tạo cho hệ thống đào tạo cán bộ cấp cơ sở.

Đặc biệt, trong đào tạo đội ngũ cán bộ này, phương pháp đào tạo từ xa hướng đến xây dựng một xã hội học tập đang tỏ ra là giải pháp mới, có tính hiệu quả cao. Hệ thống này được xây dựng trên cơ sở tự động hóa công tác đào tạo nhằm đạt các mục đích khác nhau. Cụ thể:

Chi phí đào tạo được tiết kiệm trước yêu cầu phải đào tạo lực lượng lớn cán bộ cấp cơ sở, thời gian có giới hạn nhưng lại phải đạt chuẩn kiến thức, kỹ năng nhất định của vị trí công tác và cấp hành hành chính.

Phát huy được vai trò của công nghệ thông tin và mạng internet, nhất là trong bối cảnh cách mạng 4.0 và xây dựng xã hội thông minh.

Đáp ứng nhu cầu cấp thiết, tạo điều kiện thuận tiện nhất cho học viên, đó là chế độ tự học tập và nghiên cứu giáo trình điện tử trên đĩa CD-rom, có kết nối internet.

Tổ chức môi trường giao tiếp có hiệu quả với người học, chuyển từ hình thức giáo dục thụ động sang hình thức giáo dục tích cực - chủ động, từ hình thức học thuộc lòng giáo trình sang hình thức tạo lập kỹ năng giải quyết công việc trong điều kiện thực tế cuộc sống luôn thay đổi và phát triển không ngừng; ngoài ra, giáo viên có thể xây dựng kế hoạch học tập cho từng cá nhân học viên, người học tự mình kiểm

tra kiến thức sau khi học xong một giáo trình nào đó theo một bộ trắc nghiệm (Test). Giáo viên có thể kiểm tra học viên thông qua các bộ câu hỏi thi trắc nghiệm, giúp cho từng học viên nghiên cứu nội dung cần học phù hợp nhất với đặc thù công tác tại địa phương và như khả năng tiếp thu kiến thức của họ.

3. CHÍNH SÁCH VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN TỚI

3.1. Một số thành tựu và hạn chế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở nước ta thời gian qua

Trong các giai đoạn khác nhau của cách mạng Việt Nam, công tác đào tạo, bồi dưỡng thế hệ "tinh hoa" nhằm đủ sức đảm đương trọng trách trước đất nước luôn là nhiệm vụ then chốt của Đảng, Nhà nước và cả hệ thống chính trị. Dù còn nhiều khó khăn, tồn tại nhưng có thể nói, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ này ở nước ta đã đạt thành tựu cơ bản, góp phần to lớn vào thành công chung của quá trình phát triển kinh tế, xã hội và hội nhập quốc tế.

Thành tựu trước tiên có thể thấy là sự quan tâm của cả hệ thống chính trị dành cho công tác này thông qua hệ thống các văn kiện, nghị quyết, văn bản quy phạm pháp luật định hướng, chỉ dẫn kịp thời công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức qua các thời kỳ. Tất cả hệ thống văn bản đã thể hiện nhận thức, luận điểm mới, hiện đại về công tác xây dựng cán bộ nói chung của Đảng, Nhà nước ta và trong đó, biện chứng chặt chẽ, gắn liền với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Thứ hai, số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của nước ta ngày càng được cải thiện đáng kể (Báo cáo Tổng kết 5 năm, 2006 - 2010). Trong đó, chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngày càng được thực hiện bài bản, quy cũ, từ đó, xây dựng đội ngũ cơ bản đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế trong giai đoạn hiện nay. Đồng thời, đã hình thành lớp cán bộ, công chức "có trình độ, năng lực được nâng lên", "nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, thích ứng với xu thế hội nhập, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế", đội ngũ cán bộ cấp chiến lược có bản lĩnh chính trị vững vàng, "có tư duy đổi mới, có khả năng hoạch định đường lối, chính sách và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện", cùng với đó "công tác đào tạo, bồi dưỡng và cập nhật kiến thức mới được quan tâm, từng bước gắn với chức danh, với quy hoạch và sử dụng cán bộ" (Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, 2018).

Tuy nhiên, cùng với thành tựu đã đạt được, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức của nước ta vẫn còn nhiều tồn tại, khiếm khuyết thậm chí nhiều vấn đề mang tính thách thức. Nguyên nhân này đã dẫn đến năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức thời gian qua chưa thực sự đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém; nhiều cán bộ, trong đó có cả cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường; kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế; nhiều cán bộ trẻ thiếu bản lĩnh, ngại rèn luyện. Một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí, làm việc hời hợt, có biểu hiện suy thoái, một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó có cả cán bộ cấp chiến lược thiếu gương mẫu, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ.

3.2. Gợi ý chính sách trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức nước ta thời gian tới

Một là, cần sớm xây dựng và hoàn thiện triết lý cũng như định hướng tổng thể về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức Việt Nam. Hiện nay, công tác đào tạo nguồn nhân lực quốc gia nói chung nhất là đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức vẫn đang thực hiện một cách khá tản mạn, cục bộ và thiếu tính hệ thống. Nghị quyết Trung ương 6 khóa XII về xây dựng hệ thống chính trị tinh

gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả bước đầu đặt vấn đề về xây dựng mô hình tổng thể của hệ thống chính trị Việt Nam đến năm 2045, Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII cũng xác định tầm nhìn, mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đến năm 2045,... đã đặt nền tảng, định hướng về xây dựng và hoàn thiện triết lý, định hướng tổng thể công tác này. Trong đó, xác định mục tiêu tổng thể, cơ chế vận hành, chương trình quốc gia... có tính bao quát, dẫn dắt và dự báo đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức là cực kỳ quan trọng.

Hai là, gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh và đẩy mạnh thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị đảm bảo áo kế hoạch, lộ trình cụ thể để rèn luyện qua thực tiễn ở các lĩnh vực, địa bàn khác nhau; chú ý bổ sung kiến thức, nâng cao trình độ mọi mặt; bồi dưỡng toàn diện về kỹ năng; định kỳ cập nhật kiến thức mới theo từng nhóm đối tượng

Ba là, có cơ chế phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội và triển vọng phát triển vào vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả vượt cấp, nhất là cán bộ trẻ

Bốn là, đổi mới phương thức và nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo hướng cập nhật, hiện đại, chú trọng tính thực hành và phù hợp với vị trí công tác, trong đó:

Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần sát với thực tế, hướng vào các vấn đề thiết thực đặt ra từ quá trình thực thi công vụ, nâng cao kỹ năng lãnh đạo công, quản trị công trong thế giới hỗn độn như hiện nay. Trong đó, việc xác định đặc trưng vị trí việc làm, đặc trưng cấp hành chính nhà nước,... là căn cứ, chất liệu đầu vào xây dựng khung chương trình đào tạo tương thích cực kỳ quan trọng. Ngoài ra, cần quan tâm đến việc thực hiện cơ chế đào tạo tiền công vụ và đào tạo, bồi dưỡng trong công vụ theo định kỳ bắt buộc hàng năm cũng như chế độ đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm, tái bổ nhiệm.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải bảo đảm trang bị đủ kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ theo yêu cầu công vụ, quy định theo tiêu chuẩn cho công chức lãnh đạo, quản lý và công chức các ngạch hành chính, kiến thức văn hoá công sở, trách nhiệm và đạo đức công chức,... Kiến thức cơ bản phải cung cấp cho học viên phương pháp nghiên cứu, phương pháp phát hiện, xử lý, giải quyết các vấn đề/ tình huống sư phạm có tính thực tiễn. Cần dành một tỷ lệ thích hợp cho kỹ năng thực hành trong cấu trúc chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho các đối tượng khác nhau để khi gặp những tình huống cụ thể trong công tác thì cán bộ có thể xử lý nhanh, kịp thời, hiệu quả; đồng thời cho phép cán bộ, công chức có quyền được lựa chọn chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, thiết thực với nhu cầu công việc, vị trí việc làm; từ đó có động lực và thái độ học tập tích cực, nghiêm túc.

Phương pháp đào tạo cần đổi mới theo hướng nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý gắn với vị trí và trách nhiệm tương ứng của cán bộ. Tuỳ theo đặc thù của từng môn học có thể lựa chọn các phương pháp phù hợp, vận dụng các phương pháp giảng dạy tiên tiến kết hợp sử dụng các công cụ, phương tiện dạy học hiện đại. Đặc biệt, trong bối cảnh Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục Đại học chính thức có hiệu lực từ 1/7/2019 xác định *"đào tạo từ xa"* là một trong ba hình thức đào tạo ở nước ta; đồng thời, định hướng của Đảng, Nhà nước về xây dựng xã hội học tập suốt đời,... nên thời gian tới việc cân nhắc nghiên cứu, tiến tới nâng cấp hình thức, cải tiến chất lượng hình thức đào tạo từ xa là cần thiết, sao cho đảm bảo chất lượng đầu ra của quá trình đào tạo, chống tiêu cực.

Năm là, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Trước hết, cần đầu tư trang thiết bị, vật chất

cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, đáp ứng yêu cầu dạy, học theo phương pháp hiện đại, tránh hiện tượng dàn đều, thiếu hiệu quả,... như hiện nay. Ngoài ra, cần quan tâm xây dựng quy định về việc mở lớp, lên lớp; đồng thời có sự phân công, phân nhiệm cụ thể, thậm chí có chiến lược quy hoạch, phát triển lại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong cả nước nhằm tránh hiện tượng đào tạo tràn lan, không đảm bảo chất lượng. Mặc khác, cần chú trọng đến đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng phải có kiến thức chuyên sâu, giàu kinh nghiệm nghiên cứu thực tiễn, có phương pháp giảng dạy phù hợp. Chú trọng xây dựng "mạng lưới" đội ngũ giảng viên kiêm chức, các chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực để đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Ngoài ra, cần tăng cường hoạt động nghiên cứu thực tiễn cho giảng viên để có cơ hội cọ sát thực tiễn, đúc kết kinh nghiệm phục vụ thiết thực, hiệu quả, gắn sát với thực tiễn cho công tác đào tạo, bồi dưỡng. Ngoài ra, việc xây dựng, hoàn thiện chế độ, chính sách và tổ chức thực hiện tốt chính sách của Đảng, Nhà nước đối với đội ngũ giảng viên làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ như chế độ phong học hàm, danh hiệu nhà giáo chế độ phụ cấp, tiền lương, nâng ngạch, bậc và các chế độ đãi ngộ khác cũng cần được quan tâm đúng mức, có bước đột phá.

Sáu là, tăng cường, mở rộng và quản lý tốt việc hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ*:* Xây dựng kế hoạch hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo mô hình của Singapore, tạo điều kiện cho cán bộ được đi trao đổi, nghiên cứu, học tập, tiếp thu kinh nghiệm của nước ngoài. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và công chức nhà nước ở nước ngoài hoặc có sự tham gia của nước ngoài phải đảm bảo tính thiết thực, nội dung sát với yêu cầu công việc, gắn với các mục tiêu kinh tế - xã hội và phù hợp với điều kiện, khả năng của các đối tượng, tuyệt đối tránh hình thức, theo phong trào hoặc làm "chiếu lệ". Bên cạnh đó, trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cũng như nội dung tài liệu, giáo trình, bài giảng, nghiên cứu,... các cơ quan, nhà quản lý giáo dục cần chú ý đến tính "quốc tế" trong các nội dung này để đội ngũ cán bộ, công chức Việt Nam sớm tiếp cận, đạt chuẩn mực của đội ngũ nhân sự nhà nước trong khu vực và toàn cầu, nhất là trong bối cảnh thế giới có nhiều thay đổi.

Bảy là, cần có những quy định cụ thể và nghiêm ngặt về các khóa đào tạo bắt buộc mà công chức phải trải qua trước khi nhận nhiệm vụ hay được thuyên chuyển, bổ nhiệm, thăng tiến lên các vị trí quản lý cao hơn. Mặt khác cần gắn kết chính sách đào tạo, bồi dưỡng với các nội dung khác trong công tác cán bộ như quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, tăng lương... tạo thành một chỉnh thể thống nhất, đồng bộ có tác dụng khuyến khích công chức hành chính vươn lên trong học tập và công tác.

*Tám là, x*ây dựng tiêu chí đảm bảo chất lượng, đánh giá chất lượng công chức sau đào tạo, bồi dưỡng. Trong quá trình đánh giá chất lượng công chức cần chú ý kinh nghiệm của Pháp, Singapore: chất lượng công chức không nằm ở bằng cấp trình độ đào tạo, mà chủ yếu là năng lực thực hiện công việc. Do đó, các cấp lãnh đạo, quản lý không nên đề cập đến chất lượng đội ngũ công chức bằng việc thống kê số lượng các loại bằng cấp của công chức, bởi vì bằng cấp chưa thực sự phản ánh đúng năng lực làm việc của công chức.

4. KẾT LUẬN

Mỗi quốc gia đều có những lợi thế so sánh khác nhau, với tổng hòa các yếu tố như địa lý, lịch sử, văn hóa và chế độ chính trị,… nhưng đều mong muốn hướng đến xây dựng nhà nước hiệu lực, hiệu quả và thịnh vượng. Bài viết là sự phân tích, đánh giá khái quát về kinh nghiệm của một số nước như Pháp, Singapore, Trung Quốc, Nga trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở nhiều khía

cạnh khác nhau. Bài viết là sự tổng kết thực tiễn, hàm chứa nhiều nội dung mang tính gợi mở nhằm giúp các nhà lãnh đạo, quản lý, cơ quan hoạch định chính sách có thêm chất liệu mới trong quá trình triển khai hệ thống giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII,* Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội .
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương 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.*
3. Đảng Cộng sản Trung Quốc (2017), *Báo cáo chính trị tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ 19.*
4. Đào Thị Tùng (2011), *Kinh nghiệm trong đào tạo, bồi dưỡng công chức ở một số nước, Tạp chí Lý luận chính trị.*
5. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập,* Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự Thật, Hà Nội.
6. Hương Ly (2010), *Một số kinh nghiệm đào tạo cán bộ chính quyền cấp cơ sở của Liên bang Nga, Tạp chí Cộng sản online,* <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/The-gioi-van-de-su-kien/2010/3119/Mot-so-kinh-nghiem-dao-tao-can-bo-chinh-quyen-cap-co.aspx>, (10/12/2010).
7. Thủ tướng Chính phủ, Báo cáo Tổng kết 5 năm (2006 - 2010) thực hiện Quyết định số 40/2006/QĐ-TTg và triển khai Quyết định số 1374/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 – 2015.
8. Thủ tướng Chính phủ (2016), *Nghị quyết số 64/NQ-CP ngày 22/7/2016 về Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng.*
9. Trần Văn Khánh (2019), *Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức trẻ sau tuyển dụng ở một số nước trên Thế giới và gợi ý vận dụng cho Việt Nam, Viện Khoa học tổ chức nhà nước,* <http://isos.gov.vn/Thongtinchitiet/tabid/84/ArticleId/1139/language/vi-VN/Kinh-nghi-m-dao-t-o-b-i-d-ng-cong-ch-c-vien-ch-c-tr-sau-tuy-n-d-ng-m-t-s-n-c-tren-Th-gi-i-va-g-i-y-v.aspx>, (24/2/2019).
10. Trần Thị Thanh Thủy (2018), *Kinh nghiệm đào tạo lãnh đạo chiến lược của Singapore, Tạp chí Cộng sản online,* <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Doi-ngoai-va-hoi-nhap/2018/51338/Kinh-nghiem-dao-tao-lanh-dao-chien-luoc-cua-Xingapo.aspx>, (27/6/2018).