

NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TRẺ TUỔI

TRẦN TUẤN DUY - ĐẶNG THỊ DUY TU*

Ngày nhận bài: 12/06/2017; ngày sửa chữa: 14/06/2017; ngày duyệt đăng: 22/06/2017.

Abstract: The article mentions some theoretical issues on training and appointing public servants and managers, particularly young managing staff, under Resolutions of the Communist Party of Vietnam and laws and regulations. Based on this basis, the article proposes some solutions to improve efficiency of training young managing staff with aim to meet demands on young managing staff of society.

Keywords: Training, managing staff and management.

1. Một số vấn đề chung về đào tạo nguồn (ĐTN) cán bộ lãnh đạo (CBLĐ), quản lý trẻ tuổi (QLTT)

Thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm đến việc đào tạo (ĐT), bồi dưỡng cán bộ (CB) nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Lênin khẳng định: “Trong lịch sử chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị, nếu nó không ĐT ra được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiên phong có khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào” [1; tr 473]. Mặc dù vậy, công tác ĐT, bồi dưỡng CB vẫn chưa thật sự gắn với quy hoạch, sử dụng; không ít nhân tài chưa được phát hiện. Chất lượng và hiệu quả ĐT còn thấp, nội dung chương trình và phương pháp ĐT chậm đổi mới; hệ thống ĐT chưa thật hợp lý. Việc ĐTN CBLĐ, QLTT cũng nằm trong tình trạng trên.

Thời gian qua, nhiều địa phương mới chỉ tập trung mở lớp ĐT CBLĐ chủ chốt đương chức, còn các lớp ĐTN CBLĐ, QLTT chưa nhiều, thậm chí chưa được coi trọng. Do đó, việc “ĐT, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm, đề bạt; khắc phục tình trạng bầu cử, bổ nhiệm rồi mới đưa đi ĐT” [2] và căn cứ vào “tinh thần và kết quả học tập lý luận chính trị là một tiêu chuẩn để xem xét đề bạt, bổ nhiệm CB” [3] chưa được triển khai và thực hiện nghiêm túc.

“ĐTN” là một thuật ngữ tương đối mới nên chưa được đề cập trong **Đại Từ điển tiếng Việt**. Trong **Đại Từ điển tiếng Việt** chỉ đề cập đến từ “ĐT”, từ “nguồn”. Như vậy, “ĐTN” là một từ ghép giữa động từ “ĐT” với danh từ “nguồn”. Vì thế, muốn hiểu về khái niệm “ĐTN”, chúng ta phải tìm hiểu hai từ “ĐT” và “nguồn”.

“ĐT” là dạy dỗ, rèn luyện để trở nên người có hiểu biết, có nghề nghiệp [4; tr 593]. Như vậy, hoạt động

liên quan đến dạy dỗ, rèn luyện con người được gọi là ĐT. Thực tế, chúng ta thường xuyên nghe nói đến các thuật ngữ liên quan như: ĐT CB, ĐT nghề,...; còn “nguồn” là nơi phát sinh, tạo ra hoặc cung cấp cái gì [4; tr 1215]. Do vậy, “nguồn” là yếu tố rất cơ bản, là tiền đề cho sự tồn tại, phát triển của giới tự nhiên và xã hội. Ghép hai từ “ĐT” và từ “nguồn” ta có thuật ngữ “ĐTN”. Từ đó có thể hiểu: ĐTN là hoạt động nhằm tạo ra những con người có hiểu biết, có nghề nghiệp để bổ sung, thay thế và tạo điều kiện cho họ phát triển nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của con người.

Những người được ĐTN sẽ là nguồn lực dự bị rất quan trọng để bổ sung, thay thế trong tương lai. ĐTN là rất cần thiết để tạo ra những con người mới có phẩm chất tốt, trình độ cao nhằm đáp ứng đòi hỏi của xã hội.

ĐTN được đề cập trong các văn kiện của Đảng, trong các bài viết, bài nói của các nhà lãnh đạo Đảng và Nhà nước nhưng chưa được văn bản quy phạm pháp luật nào định nghĩa, giải thích hay đưa ra một khái niệm pháp lý đầy đủ. Tuy vậy, trong thực tiễn, chúng ta vẫn coi khái niệm “ĐTN” trong các văn bản của Đảng, bài viết, bài nói của các nhà lãnh đạo và có giá trị sử dụng như khái niệm pháp lý. Trong công tác CB, đã có những hoạt động ĐTN nhằm tạo ra một đội ngũ CB kế cận để dần thay thế cho những thế hệ đi trước. Hoạt động này được xem là ĐTN CB. Điều 48, **Luật Cán bộ, công chức** năm 2008 quy định: “Cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức có trách nhiệm xây dựng và công khai quy hoạch, kế hoạch ĐT, bồi dưỡng để tạo nguồn và nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức” [5].

ĐTN CBLĐ, QLTT là nhằm trang bị những kiến thức, kĩ năng cơ bản cho lực lượng dự nguồn CB,

* Học viện Cán bộ TP. Hồ Chí Minh

những người sẽ là lực lượng thay thế cho lớp CBLĐ, quản lý đến tuổi về hưu hoặc được luân chuyển sang các bộ phận khác. Việc ĐTN sẽ giúp xây dựng đội ngũ CBLĐ, quản lý kế cận đủ về lượng, mạnh về chất để đáp ứng nhu cầu thay thế cho đội ngũ CB trong hệ thống chính trị.

Một đội ngũ dự nguồn CB có đủ năng lực, trình độ sẽ nắm bắt và giải quyết nhanh chóng các yêu cầu của nhân dân, tạo niềm tin vững chắc giữa nhân dân với Đảng và Nhà nước. Việc ĐTN CBLĐ, QLTT còn thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với thế hệ trẻ, khuyến khích họ tham gia vào hoạt động quản lý nhà nước, quản lý xã hội; tạo điều kiện cho các đối tượng trong xã hội có thể tham gia quản lý nếu họ đạt tiêu chuẩn, tránh tình trạng đưa vào hệ thống chính trị những người thiếu năng lực, phẩm chất, hoặc chỉ đơn thuần là do quen biết với CBLĐ...

Nhiều năm qua, các cấp ủy Đảng và chính quyền đã quan tâm đến hoạt động ĐTN CBLĐ, QLTT và đã bước đầu đáp ứng được yêu cầu của công tác quy hoạch CB kế cận. Điều này đã đem lại những chuyển biến tích cực: Đội ngũ CBLĐ, quản lý ngày càng được “trẻ hóa” và được nâng lên về trình độ, kiến thức, năng lực lãnh đạo, quản lý, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Việc ĐTN dần đi vào nền nếp và được thực hiện một cách khoa học hơn.

2. Phương hướng nâng cao hiệu quả công tác ĐTN CBLĐ, QLTT

Thời gian tới, trong công tác ĐTN CBLĐ, QLTT, các cấp ủy Đảng và Chính quyền cần tập trung thực hiện vào các hướng sau: - Hoàn thiện, bổ sung các quy định của pháp luật tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho hoạt động ĐTN CBLĐ, QLTT; - Dự báo nhu cầu ĐTN trong thời gian tới, ít nhất là đến năm 2025, từ đó xây dựng kế hoạch thực hiện cho phù hợp; - Nghiên cứu hoàn thiện nội dung, chương trình ĐTN CBLĐ, QLTT và đẩy mạnh việc đổi mới phương pháp giảng dạy; - Có kế hoạch đảm bảo đủ về số lượng, chất lượng đội ngũ giảng viên (GV) nhằm thực hiện tốt nhu cầu ĐTN; - Thực hiện việc quản lý quá trình ĐT, đánh giá hiệu quả sau ĐT, qua đó rút kinh nghiệm cho các khóa ĐTN tiếp theo; - Nghiên cứu về chính sách thu hút người có trình độ về làm việc tại các cơ quan, đơn vị, tránh tình trạng người được ĐTN nhưng sau khi ĐT lại không về công tác trong hệ thống chính trị; - Thực hiện tốt việc nhận xét, đánh giá CB, công chức để làm cơ sở cho việc bố trí, sử dụng.

3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả ĐTN CBLĐ, QLTT

3.1. Hoàn thiện pháp luật về ĐTN CBLĐ, QLTT. Hiện nay các văn bản pháp luật quy định về ĐTN

CBLĐ, QLTT đang rất thiếu, chưa cụ thể. Vì thế, để hoạt động này được ổn định, phải nhanh chóng ban hành các văn bản pháp luật tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho hoạt động ĐTN, trong đó cần quy định rõ về chế độ, chính sách cho CBLĐ, QLTT được cử đi ĐT. Hiện nay không có văn bản quy định cụ thể về vấn đề này và thực tế vẫn áp dụng theo chế độ, chính sách cho CB, công chức nói chung. Đồng thời, cần có sự phối hợp với các cơ quan Đảng, Đoàn thể trong việc ban hành các quy định liên quan đến ĐTN CBLĐ, QLTT tránh tình trạng có nhiều hệ thống văn bản cùng điều chỉnh hoạt động ĐTN, gây chồng chéo về thẩm quyền, chức năng và tạo ra sự không thống nhất về các quy định giữa các văn bản (như về đối tượng, tiêu chuẩn, phương thức ĐT...) cũng như khó khăn cho việc thực hiện.

3.2. Làm tốt công tác quy hoạch trên cơ sở khoa học và thực tiễn với mục đích chọn đúng đối tượng để ĐTN. Người được cử đi ĐTN phải là người có năng lực tiếp thu kiến thức, đi học với động cơ nâng cao trình độ, trang bị những kiến thức cần thiết để phục vụ cho công việc trong tương lai. Việc tuyển chọn người ĐTN cần được tiến hành công bằng, công khai, dân chủ và mang tính xã hội hóa.

Thời gian tới, các cấp ủy Đảng và chính quyền cần hướng việc ĐTN nhiều hơn vào các đối tượng là con em gia đình chính sách, người hoàn thành nghĩa vụ trong các lực lượng vũ trang, thanh niên xung phong... bởi trong thời gian qua, việc ĐTN ở những đối tượng trên chưa được quan tâm mà chủ yếu đối tượng cử đi ĐTN là học sinh, sinh viên và một số CB trẻ đang công tác ở cơ sở. Nghị quyết số 42-NQ/TW khẳng định: “*Chú ý phát hiện, bồi dưỡng CB trưởng thành từ thực tế CNH, HĐH; chủ động và sớm phát hiện CB có triển vọng, các tài năng trẻ nhằm sớm đưa vào quy hoạch dự nguồn cho đội ngũ CBLĐ, quản lý để có kế hoạch ĐT, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước; quan tâm tạo nguồn để tăng tỉ lệ CBLĐ, quản lý trẻ, xuất thân từ công nhân, nông dân, con em các gia đình có công với cách mạng, CB dân tộc thiểu số, CB nữ, không phân biệt đảng viên hay quần chúng ngoài Đảng*” [3].

3.3. Đổi mới, hoàn thiện chương trình, nội dung ĐTN. Hiện nay, chương trình, nội dung ĐTN CBLĐ, QLTT chưa hoàn chỉnh; vì thế phải được chú trọng sửa đổi, bổ sung. Việc ban hành chương trình, nội dung ĐTN CBLĐ, QLTT phải lưu ý đến đặc điểm của đối tượng ĐT. Các đặc điểm đó là: - ĐTN khác với ĐT để nâng cao năng lực hiện có của CB đương nhiệm mà đối tượng theo học là những người được quy hoạch để thay thế, kế thừa cho đội ngũ CB hiện

tại; - Nhiệm vụ, công việc mà đội ngũ CBLĐ, QLTT phải đảm nhiệm sau ĐTN rất đa dạng, phong phú trên nhiều lĩnh vực và trong thực tế, việc hoán chuyển vị trí công tác diễn ra thường xuyên - điều này đòi hỏi phải có hiểu biết toàn diện, nhiều mặt cả về lí luận, chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước. Vì thế, nội dung ĐT phải chú trọng việc kết hợp giữa lí luận và thực tiễn; ĐT cả chính trị và chuyên môn nghiệp vụ, đặc biệt là chú trọng đến kĩ năng thực hành công việc.

3.4. Tiếp tục đẩy mạnh việc ĐT tập trung và đổi mới phương pháp giảng dạy. Học viên theo học các lớp ĐTN CBLĐ, QLTT rất phù hợp với loại hình ĐT tập trung hơn là ĐT tại chức vì họ chưa có việc làm hoặc mới đi làm thời gian ngắn nên thường chưa giữ các chức vụ quan trọng, họ có điều kiện dành nhiều thời gian cho việc học tập.

Đổi mới phương pháp giảng dạy là xu thế chung của nền giáo dục. Để thực hiện tốt hơn nữa, cần thực hiện các giải pháp sau: - Coi việc đổi mới phương pháp giảng dạy là điều kiện quan trọng để bình chọn các danh hiệu thi đua của GV; - Đưa việc tổng kết công tác đổi mới phương pháp giảng dạy thành một việc làm thường xuyên. Điều này sẽ giúp các GV có thể trao đổi kinh nghiệm trong đổi mới phương pháp giảng dạy; - Thay đổi cách thi và kiểm tra: Ngoài việc kiểm tra mức độ hiểu bài thì đề thi phải phát triển được năng lực suy luận sáng tạo của người học, đồng thời học viên phải biết cách vận dụng kiến thức đó vào thực tiễn. Điều này sẽ giúp họ thấy rằng những gì đang được ĐTN là gần gũi với cuộc sống, cần thiết cho công việc; - Tăng cường cơ sở vật chất phục vụ đổi mới phương pháp giảng dạy: Đây là yếu tố quan trọng để GV có thể biểu hiện nhiều kĩ thuật giảng dạy khác nhau trên lớp. Ví dụ, muốn trao đổi với học viên thì phải có micro không dây, muốn yêu cầu học viên làm bài tập theo nhóm thì phải có giấy khổ lớn, bút cho họ, muốn minh họa bài giảng bằng phim ảnh thì phải có projector...

3.5. Nâng cao chất lượng đội ngũ GV. Trình độ và năng lực của GV là một trong những yếu tố quyết định đến chất lượng ĐTN CBLĐ, QLTT. Muốn có đội ngũ GV tương xứng với nhiệm vụ ĐTN giai đoạn tới, cần thực hiện các giải pháp sau: - Xây dựng tiêu chuẩn GV thật rõ ràng cụ thể và thông báo công khai để những người quan tâm có cơ hội nộp hồ sơ dự tuyển; - Xây dựng kế hoạch nâng cao nhận thức lí luận chính trị cho GV (GV phải có trình độ từ cao cấp lí luận chính trị hoặc cử nhân chính trị), điều này góp phần chuẩn hóa CB theo quy định, đồng thời

nâng cao nhận thức lí luận chính trị cho đội ngũ GV; - Xây dựng kế hoạch “thạc sĩ hóa”, “tiến sĩ hóa” đội ngũ GV vì khi có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ thì GV sẽ có khả năng tốt hơn trong việc nâng cao trình độ và thực hiện tốt việc nghiên cứu khoa học; cần có kế hoạch cụ thể để GV có thể giúp đỡ lẫn nhau, tự học tập nâng cao trình độ; tổ chức việc phân công những GV có thâm niên, có trình độ vững vàng, có phương pháp giảng dạy tốt kèm cặp, giúp đỡ các GV mới vào nghề; - Xây dựng lực lượng GV kiêm chức là CB chủ chốt có trình độ, có kinh nghiệm đang công tác trong hệ thống chính trị.

3.6. Thực hiện công tác đánh giá học viên sau ĐTN. Việc đánh giá sẽ giúp nhà trường có được những thông tin rất quan trọng để cải tiến chương trình, nội dung, phương pháp giảng dạy. Để làm tốt việc này phải lập kế hoạch đánh giá, lập phiếu khảo sát thu thập và tập hợp thông tin.

4. Điều kiện để thực hiện các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả ĐTN CBLĐ, QLTT

Để thực hiện tốt các giải pháp nêu trên cần có những điều kiện sau:

Một là, các cấp ủy Đảng và chính quyền phải có chủ trương, chính sách mạnh mẽ hơn nữa về việc ĐTN CBLĐ, QLTT. Trên cơ sở đó, các cơ quan, tổ chức ở địa phương sẽ triển khai thực hiện. Đây là điều kiện tiên quyết để có thể thực hiện các giải pháp đã đề ra.

Hai là, phải có sự chỉ đạo và kiểm tra một cách thường xuyên việc thực hiện các chủ trương đã đề ra; tránh trường hợp đã có chủ trương, chính sách nhưng không thực hiện hoặc thực hiện không hiệu quả.

Ba là, có cơ chế để khen thưởng, động viên, khuyến khích các cơ quan, tổ chức và cá nhân thực hiện tốt chủ trương trên; đồng thời có những biện pháp xử lí với các trường hợp vi phạm.

Bốn là, phải có sự phối hợp một cách khoa học, nhịp nhàng giữa các cấp, các ngành liên quan trong việc thực hiện chủ trương, chính sách về ĐTN CBLĐ, QLTT. Việc không phối hợp nhịp nhàng của một cấp, một ngành nào đó sẽ làm ảnh hưởng đến việc thực hiện chủ trương, chính sách của các cơ quan, tổ chức khác.

Năm là, phải có dự toán ngân sách đủ nguồn lực tài chính để đầu tư cho công tác ĐTN CBLĐ, QLTT cũng như đầu tư cho các hoạt động thu hút nhân tài, chế độ cho người bị thay thế...

Sáu là, việc ĐTN CBLĐ, QLTT rất cần sự tham gia của các thành phần trong xã hội. Việc giáo dục truyền

(Xem tiếp trang 79)

NCKH cho SV, cần lựa chọn nội dung DH phù hợp để DH phỏng theo quy trình NCKH. Có thể khái quát như sau: - Xác định nhiệm vụ HT (đề tài); - Lựa chọn phương pháp HT (phương pháp nghiên cứu); - Thực hiện quá trình HT, nhận thức (quy trình thực hiện đề tài); - Ghi nhận kết quả, ứng dụng, vận dụng (sử dụng kết quả).

Như vậy, để thực hiện DH theo định hướng phát triển năng lực NCKH cho SV, giảng viên cần thực hiện quá trình DH, quá trình hướng dẫn SV HT phỏng theo quy trình NCKH của các nhà khoa học.

3. Vận dụng DH theo định hướng NCKH cho SV chuyên ngành kĩ thuật

Xét trong sự tương đồng giữa HT và NCKH, có thể thấy DH nêu vấn đề và DH theo dự án là các phương pháp và kĩ thuật DH khá phù hợp để sử dụng trong DH.

Các nội dung chuyên ngành kĩ thuật có đặc điểm luôn mang tính khoa học, logic chặt chẽ và tính ứng dụng, thực tiễn cao. Vì vậy, việc vận dụng DH theo hướng NCKH khá thuận lợi. Sau đây xin minh họa một ví dụ cụ thể: (xem *bảng* trang trước).

Việc tìm kiếm các cách thức, phương pháp DH nhằm thực hiện hiệu quả nhất mục tiêu giáo dục luôn là vấn đề cấp thiết trên cả trên phương diện lí luận và

thực tiễn. Phương pháp đào tạo đang được sử dụng phổ biến trong giáo dục đại học ở nước ta hiện nay còn tạo cho người học quá trình tiếp thu thụ động, ỷ lại và hết sức phụ thuộc vào giảng viên, thiếu tính sáng tạo, ngại khó khăn, không dám mạnh dạn khai thác thông tin và cũng không dám thể hiện bản thân. Vì vậy, nếu giảng viên trong quá trình DH thực hiện được phương pháp DH theo định hướng NCKH sẽ đào tạo được những người học đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng lao động. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Đặng Vũ Hoạt - Hà Thị Đức (1995). *Lí luận dạy học đại học*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [2] Đinh Bá Lãm (1987). *Một số hình thức tổ chức dạy học ở đại học* (trích trong: “Một số vấn đề về giáo dục đại học”). NXB Viện Nghiên cứu đại học và trung học chuyên nghiệp.
- [3] Lưu Xuân Mới (2003). *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*. NXB Đại học Sư phạm.
- [4] Nguyễn Cảnh Toàn (2001). *Tuyển tập tác phẩm tự giáo dục, tự học, tự nghiên cứu* (tập 2). NXB Đại học Sư phạm.
- [5] Robert J. Maczano (2011). *Nghệ thuật và khoa học dạy học*. NXB Giáo dục Việt Nam.

Nâng cao hiệu quả công tác...

(Tiếp theo trang 44)

thống hiểu học, tình yêu quê hương sẽ góp phần rất quan trọng cho việc tạo ra một đội ngũ để ĐTN CBLĐ, QLTT và họ sẽ tình nguyện được phục vụ quê hương nơi họ sinh sống và học tập sau khi được ĐTN.

ĐTN CBLĐ, QLTT là một vấn đề lớn cần có sự quan tâm lớn của Đảng, Nhà nước và các thành phần trong xã hội. Dựa trên các quy định của pháp luật hiện hành và thực trạng của hoạt động ĐTN, tác giả đã trình bày một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác ĐTN CBLĐ, QLTT. Chuẩn bị đội ngũ CB kế tục là nhiệm vụ thường xuyên của tổ chức Đảng và phải được tiến hành theo quy hoạch. Mọi CBLĐ đều có nhiệm vụ tham gia với tập thể để lựa chọn, bồi dưỡng, ĐT CB kế tục. CB nhiều tuổi, giàu kinh nghiệm có nghĩa vụ ủng hộ, giúp đỡ lớp CB kế tục. Nhân tài không phải là “sản phẩm tự phát”, mà phải được phát hiện và bồi dưỡng công phu, bởi nhiều tài năng có thể mai một nếu không được phát hiện và sử dụng đúng chỗ, đúng lúc.

Hiện nay, việc bố trí, sử dụng đội ngũ CB, công chức nhất là đối với đội ngũ CB trẻ được các cơ quan, đơn vị quan tâm, sắp xếp vào vị trí việc làm phù hợp với trình độ chuyên môn tạo điều kiện ĐT, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức quản lí nhà nước, kĩ năng lãnh đạo, quản lí, nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học... Tỷ lệ CBLĐ, QLTT trong các đơn vị ngày một tăng... Nhìn chung, CB trẻ được ĐT đã phát huy được trí tuệ, sức trẻ, tiếp cận nhanh với công việc, hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. □

Tài liệu tham khảo

- [1] *Lênin toàn tập*, (tập 4) (1974). NXB Tiến bộ Mátxcova.
- [2] Ban Chấp hành Trung ương Đảng (1997). *Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII ngày 18/6/1997 về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.
- [3] Bộ Chính trị (2004). *Nghị quyết 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lí thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.
- [4] Nguyễn Như Ý (chủ biên, 1999). *Đại Từ điển Tiếng Việt*. NXB Văn hóa - Thông tin.
- [5] Quốc hội (2008). *Luật Cán bộ, công chức*.