

## **Đổi mới nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành Nội vụ**

*PGS.TS Nguyễn Bá Chiến - Hiệu trưởng Trường Đại học Nội vụ Hà Nội*

Mục tiêu của công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ngành Nội vụ nhằm sử dụng tối đa nguồn nhân lực hiện có và nâng cao tính chuyên nghiệp, tính hiệu quả của tổ chức thông qua việc giúp đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiểu rõ hơn về công việc, nắm vững chuyên môn nghiệp vụ để thực hiện nhiệm vụ được giao một cách hiệu quả. Bài viết phân tích, đánh giá sự cần thiết và đề xuất giải pháp nhằm đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành Nội vụ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

**1. Ngành Nội vụ là ngành thực hiện chức năng quản lý nhà nước về các lĩnh vực:** tổ chức hành chính, sự nghiệp nhà nước; chính quyền địa phương, địa giới hành chính; cán bộ, công chức, viên chức nhà nước; đào tạo, bồi dưỡng về chuyên ngành hành chính và quản lý nhà nước; hội, tổ chức phi chính phủ; thi đua, khen thưởng; tôn giáo; văn thư, lưu trữ nhà nước; thanh niên và quản lý nhà nước đối với các dịch vụ công thuộc lĩnh vực quản lý của Bộ theo quy định của pháp luật. Ngành Nội vụ có vị trí, vai trò rất quan trọng trong việc tham mưu giúp Đảng và Nhà nước xây dựng, hoàn thiện thể chế quản lý hành chính nhà nước; tổ chức bộ máy quản lý nhà nước và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ và vị trí, vai trò nêu trên, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngành Nội vụ cần phải có năng lực, trình độ và phẩm chất đạo đức đáp ứng được những yêu cầu cụ thể của ngành Nội vụ.

Trong các lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội, chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quyết định chất lượng và hiệu quả hoạt động. Hoạt động công vụ với tính chất là thực hiện quyền lực công, có nhiệm vụ tổ chức và quản lý nhằm duy trì sự ổn định và thúc đẩy phát triển xã hội, thì chất lượng nguồn nhân lực thi hành công vụ là yếu tố quyết định hiệu lực, hiệu quả và làm cho hoạt động công vụ đạt được mục tiêu đề ra.

Quyết định số 2823/QĐ-BNV ngày 01/12/2017 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ phê duyệt Chiến lược phát triển ngành Nội vụ đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035 đã xác định các nhiệm vụ, giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Nội vụ gồm: xây dựng nguồn nhân lực có đủ trình độ và kỹ năng trong công tác quản lý nhà nước của ngành Nội vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển của khoa học, công nghệ và kỹ năng quản trị tổ chức của nhà nước hiện đại; xây dựng chính sách thu hút người có đức, có tài và cơ chế đào thải đối với người không đáp ứng yêu cầu về phẩm chất đạo đức, kém năng lực công tác trong ngành Nội vụ; xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ, đáp ứng đầy đủ tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý để bổ sung đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý theo đúng quy định; hoàn thiện cơ chế, chính sách trong từng lĩnh vực công tác và nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

ngành Nội vụ; tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngành Nội vụ để thích ứng với sự phát triển của khoa học, công nghệ và yêu cầu hội nhập quốc tế.

**2.** Có nhiều yếu tố tạo nên chất lượng nguồn nhân lực. Yếu tố đầu tiên và quan trọng nhất là tuyển dụng được nhân lực có chất lượng, đáp ứng yêu cầu công việc cụ thể (có năng lực, trình độ, kiến thức, kỹ năng, phẩm chất phù hợp). Khi đã tuyển được đúng người, yếu tố tiếp theo là cần giao đúng việc để phát huy năng lực, sở trường công tác của người đó. Điều này phụ thuộc vào sự quan tâm và tài năng của người sử dụng, quản lý nhân lực. Đào tạo, bồi dưỡng là yếu tố quan trọng không thể thiếu để nâng cao chất lượng nhân lực.

Đào tạo có vai trò trang bị những kiến thức cơ bản, còn bồi dưỡng có vai trò cập nhật, nâng cao kiến thức và rèn luyện kỹ năng cho nhân lực. Vì vậy, để có nhân lực chất lượng đáp ứng yêu cầu cần phải thông qua đào tạo, bồi dưỡng, trong đó cần chú trọng công tác bồi dưỡng thông qua các phương thức sau: nhân lực thường xuyên tự bồi dưỡng cho bản thân; người quản lý, sử dụng nhân lực trực tiếp bồi dưỡng nhân lực thông qua các công việc cụ thể; cơ quan cử nhân lực tham dự các khóa bồi dưỡng về ngạch, bậc, chức vụ, chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm hoặc theo các chủ đề cụ thể.

**3.** Trên cơ sở vị trí việc làm được xác định, người tốt nghiệp những ngành đào tạo thường được tuyển dụng cho ngành Nội vụ như: quản trị nhân lực, luật, quản lý nhà nước, hành chính, lưu trữ học, quản trị văn phòng, kinh tế, lao động tiền lương, thống kê... do nhiều cơ sở giáo dục đại học thực hiện. Trường Đại học Nội vụ Hà Nội là cơ sở giáo dục đại học công lập thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, trực thuộc Bộ Nội vụ, có chức năng đào tạo trình độ đại học, sau đại học; nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ; hợp tác quốc tế và dịch vụ công phục vụ ngành Nội vụ, nền công vụ và yêu cầu của xã hội - là một trong những cơ sở đào tạo có uy tín trong việc cung cấp nhân lực cho nền công vụ Việt Nam.

Bên cạnh những ngành đào tạo đã và đang được các cơ sở giáo dục đại học thực hiện, còn có những ngành đào tạo cần thiết để cung cấp nguồn nhân lực cho ngành Nội vụ nhưng chưa có trong danh mục giáo dục, đào tạo cấp IV trình độ đại học ban hành kèm theo Thông tư số 24/2017/TT-BGDĐT ngày 10/10/2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, trong đó có ngành khoa học tổ chức. Đây là ngành khoa học nền tảng của ngành Nội vụ. Nếu nhân lực ngành Nội vụ được đào tạo bài bản về khoa học tổ chức sẽ là cơ sở để thực hiện tốt hơn chức năng, nhiệm vụ của ngành Nội vụ. Nhận thức được vai trò quan trọng này, từ năm 2019, Ban Tôn giáo Chính phủ đã phối hợp với Trường Đại học Nội vụ Hà Nội mở chuyên ngành đào tạo Quản lý nhà nước cho đội ngũ nhân lực về tôn giáo. Vấn đề đặt ra hiện nay là cần thực hiện chính sách đặt hàng trong đào tạo, đầu tư ngân sách để thu hút sinh viên đăng ký học và thực hiện chính sách tuyển dụng sau khi tốt nghiệp. Bên cạnh đó, các lĩnh vực quản lý nhà nước về thi đua, khen thưởng, về công tác thanh niên cũng cần được nghiên cứu, đánh giá kỹ để xác định ngành đào tạo phù hợp, đạt chất lượng cao.

Chương trình, nội dung đào tạo để tạo nguồn nhân lực cho ngành Nội vụ đã và đang được Nhà trường đổi mới mạnh mẽ theo hướng xây dựng chuẩn đầu ra để sinh viên khi tốt nghiệp về cơ bản đáp ứng được yêu cầu công việc. Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được cũng cho thấy, nội dung đào tạo kỹ năng thông qua những tình huống thực tế còn hạn chế, khiến cho một bộ phận sinh viên sau khi tốt nghiệp và đi làm khó bắt nhịp ngay với công việc.

Để nâng cao chất lượng đào tạo, đội ngũ giảng viên là yếu tố quyết định. Bên cạnh đội ngũ giảng viên có trình độ, kinh nghiệm thì Nhà trường vẫn còn một bộ phận giảng viên chưa thực sự có kiến thức chuyên sâu, phương pháp giảng dạy chưa chuyên nghiệp, đặc biệt là việc cập nhật kiến thức thực tiễn liên quan đến nội dung giảng dạy còn hạn chế. Do đó, để nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực, cần chú trọng việc đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên; đầu tư cơ sở vật chất đáp ứng được hoạt động đào tạo. Cần có các phòng học có chất lượng, đáp ứng tốt các yêu cầu kỹ thuật, trang thiết bị; các phòng đào tạo mô phỏng thực tiễn và phòng thực hành với ngành đào tạo cần thực hành.

**4.** Công tác bồi dưỡng nhân lực ngành Nội vụ cũng được thực hiện đối với công chức, viên chức các ngành, lĩnh vực khác như: bồi dưỡng chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp, lãnh đạo cấp phòng, cấp sở, cấp vụ; bồi dưỡng về lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học... Các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ của Bộ Nội vụ ngày càng được các cơ quan, đơn vị trong và ngoài Bộ Nội vụ quan tâm thực hiện trên cơ sở xây dựng kế hoạch và xác định đối tượng cử đi bồi dưỡng và những lĩnh vực cần bồi dưỡng. Ví dụ: năm 2018 và năm 2019, Bộ Nội vụ đã tổ chức nhiều lớp tập huấn triển khai thực hiện Chiến lược phát triển ngành Nội vụ cho công chức, viên chức ngành Nội vụ và vụ, ban, phòng tổ chức cán bộ của các cơ quan, tổ chức ngoài Bộ Nội vụ.

Hàng năm, các đơn vị trực thuộc Bộ Nội vụ đã cử công chức, viên chức tham dự các lớp bồi dưỡng, tập huấn về chuyên môn, nghiệp vụ do các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ tổ chức, như: bồi dưỡng, cấp chứng chỉ chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin; bồi dưỡng kỹ năng quản lý thời gian và làm việc nhóm, quản trị cảm xúc trong cơ quan hành chính nhà nước và kỹ năng giao tiếp thành công; bồi dưỡng kỹ năng soạn thảo văn bản, quản lý văn bản và lập hồ sơ công việc; lớp bồi dưỡng kỹ năng đối ngoại; lớp bồi dưỡng kỹ năng truyền thông và tiếp xúc báo chí; tập huấn về công chức và đạo đức công vụ; tập huấn về phương pháp nghiên cứu khoa học; bồi dưỡng về công tác tài chính, kế toán; bồi dưỡng về công tác tổ chức cán bộ; bồi dưỡng về công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ...

**5.** Thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 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, trong thời gian tới công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành Nội vụ cần chú trọng một số nội dung trọng tâm sau đây:

*Một là, kết hợp hiệu quả giữa đào tạo, bồi dưỡng với rèn luyện trong thực tiễn.*

Kết hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa đào tạo, bồi dưỡng với rèn luyện trong thực tiễn là quan điểm nền tảng, phương châm căn bản theo định hướng học phải đi đôi với hành, cán bộ được trưởng thành thông qua thực tiễn. Để tăng tính thực tiễn trong đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành Nội vụ, cần quan tâm thực hiện tốt các nội dung sau:

- Trong chương trình đào tạo nhân lực cho ngành Nội vụ cần bảo đảm yêu cầu chuẩn đầu ra, nội dung và kết cấu chương trình phải bám sát thực tiễn, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng phải chú trọng liên hệ thực tiễn, thông qua các tình huống cụ thể.

- Cán bộ, công chức, viên chức sau khi được đào tạo, bồi dưỡng phải được giao việc cụ thể và tăng cường hoạt động thực tiễn, bởi môi trường thực tiễn là nơi lý tưởng nhất để rèn luyện, trưởng thành, nơi kiến thức được vận dụng để giải quyết công việc cụ thể. Ngược lại, thông qua giải quyết công việc, cán bộ, công chức, viên chức sẽ đánh giá sự phù hợp, mức độ hỗ trợ của kiến thức lý luận với yêu cầu của thực tiễn.

*Hai là, gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh và đẩy mạnh thực hiện luân chuyển cán bộ.*

Theo quy định của Đảng, công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện cho các vị trí lãnh đạo, quản lý khác nhau. Sau khi được quy hoạch, cán bộ cần được đào tạo, bồi dưỡng để trang bị những kiến thức cơ bản và nâng cao, bồi dưỡng những kỹ năng cần thiết cho vị trí lãnh đạo, quản lý mà cán bộ sẽ thực hiện trong tương lai; đồng thời, nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò, trách nhiệm và ý nghĩa của vị trí chức danh mà cán bộ được quy hoạch. Thông qua đó, cán bộ được quy hoạch sẽ có năng lực, trình độ và khả năng đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý khi được bổ nhiệm.

*Ba là, chú trọng trang bị kiến thức về công tác cán bộ cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp.*

Trong các nhiệm vụ cụ thể của cán bộ lãnh đạo, quản lý thì công tác cán bộ là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”, “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”(1). Nhiệm vụ của cán bộ lãnh đạo là công tác quản lý và sử dụng cán bộ. Công tác cán bộ có những nguyên tắc, phương thức, cách làm và yêu cầu rất cụ thể; đồng thời bảo đảm thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ. Công tác cán bộ bao gồm nhiều khâu như: tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật. Để làm tốt những nội dung đó đòi hỏi cán bộ lãnh đạo, quản lý cần phải có kiến thức về công tác cán bộ. Do đó, cần phải coi trọng việc trang bị kiến thức về công tác cán bộ cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp.

*Bốn là, 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.*

Công tác bổ sung kiến thức, nâng cao trình độ, rèn luyện các kỹ năng công việc cho nhân lực công vụ nói chung và nhân lực ngành Nội vụ nói riêng phải được xác định là công việc thường xuyên. Có như vậy cán bộ, công chức, viên chức mới có kiến thức nhiều mặt, thành thạo các kỹ năng công việc để đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ được giao.

*Năm là, nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học, xây dựng và phát triển lý luận về công tác tổ chức, cán bộ.*

Hoạt động thực tiễn cần có lý luận soi đường. Để có lý luận và phát triển lý luận thì phải quan tâm đến hoạt động nghiên cứu khoa học. Với ngành Nội vụ, việc nghiên cứu khoa học về công tác tổ chức, cán bộ để từ đó xây dựng và phát triển lý luận về công tác tổ chức, cán bộ là hoạt động thường xuyên và cần thiết. Trong những năm qua, ngành Nội vụ đã triển khai nghiên cứu rất nhiều đề tài cấp nhà nước, cấp bộ, cấp cơ sở và các dự án điều tra xã hội về công tác tổ chức, cán bộ. Nhiều kết quả nghiên cứu các đề tài đó đã được chuyển tải thành những chính sách, quy định cụ thể trong lĩnh vực tổ chức bộ máy, cán bộ, công chức, viên chức. Kết quả nghiên cứu khoa học, xây dựng và phát triển lý luận về công tác tổ chức, cán bộ là cơ sở khoa học, căn cứ lý luận cho hoạt động thực tiễn của ngành Nội vụ, đồng thời là nguồn tài liệu không thể thiếu trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng nhân lực ngành Nội vụ.

*Sáu là, đổi mới và nâng cao chất lượng bồi dưỡng nhân lực ngành Nội vụ.*

Hàng năm, cơ quan quản lý, sử dụng nhân lực ngành Nội vụ cần rà soát nhu cầu bồi dưỡng và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhân lực của ngành cho các vị trí công việc gắn với các chủ đề, chuyên ngành khác nhau. Sắp xếp, bố trí công việc hợp lý để cán bộ, công chức, viên chức tập trung học tập, nghiên cứu, rèn luyện đạt kết quả tốt nhất. Cần khắc phục tình trạng cán bộ, công chức, viên chức được cử đi bồi dưỡng vừa phải hoàn thành công việc được giao ở cơ quan, đơn vị vừa phải hoàn thành khóa bồi dưỡng, bởi đây là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đầu ra sau khi kết thúc khóa bồi dưỡng. Phải lấy kết quả học tập, nghiên cứu trong khóa bồi dưỡng là cơ sở để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Bên cạnh đó, cần xây dựng quy định và thực hiện việc báo cáo kết quả vận dụng kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng vào thực tiễn; đồng thời, quan tâm đến việc đánh giá kết quả vận dụng kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng vào thực tiễn của nhân lực được đi bồi dưỡng. Mặt khác, cần “xây dựng tiêu chí bảo đảm chất lượng, đánh giá chất lượng cán bộ, công chức sau đào tạo, bồi dưỡng”(2).

Do đó, vừa nâng cao ý thức trách nhiệm của nhân lực được cử đi bồi dưỡng trong việc học tập, nghiên cứu và vận dụng vào thực tiễn, vừa thúc đẩy, nâng cao hiệu quả giải quyết công việc của cơ quan, đơn vị. Cơ quan quản lý, sử dụng nhân lực cần quan tâm bổ sung vào quy chế nội bộ của cơ quan, đơn vị quy định về trách nhiệm của người quản lý, sử dụng nhân lực trong việc hướng dẫn, bồi dưỡng, huấn luyện nhân viên cấp dưới thông qua công việc cụ thể. Khi có quy định cụ thể về nội dung này sẽ dần tạo thành thói quen, môi trường và từng bước nâng cao ý thức trách nhiệm bồi dưỡng đội ngũ

thông qua việc giải quyết công việc cụ thể. Hoạt động bồi dưỡng này cần được thực hiện thường xuyên, đồng đều ở các cơ quan, đơn vị. Nếu người lãnh đạo, quản lý quan tâm đến công tác bồi dưỡng thì sẽ có đội ngũ nhân viên vững vàng về chuyên môn nghiệp vụ và năng lực thực tiễn, từ đó nâng cao kết quả, hiệu quả giải quyết công việc.

Bên cạnh đó, cơ quan quản lý, sử dụng nhân lực cần quan tâm khuyến khích, động viên, tạo môi trường đề cán bộ, công chức, viên chức tự học tập, nghiên cứu và tạo thành thói quen học tập liên tục, suốt đời để nâng cao trình độ và năng lực thực thi nhiệm vụ. Hiện nay trong đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu sử dụng chương trình đào tạo, bồi dưỡng chung cho mà chưa có chương trình dành riêng cho cán bộ, công chức, viên chức của ngành Nội vụ. Trong thời gian tới, cần quan tâm nghiên cứu xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức, viên chức của ngành Nội vụ phù hợp với đặc thù và yêu cầu về chuyên môn của ngành; đa dạng hóa các hình thức đào tạo, bồi dưỡng để tăng cường đối tượng tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ của ngành Nội vụ.

Đồng thời, cần xây dựng nội dung chương trình phù hợp và đáp ứng yêu cầu công việc của cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng để tránh “Việc đào tạo, bồi dưỡng với những nội dung, chương trình không sát thực tế và phù hợp với đối tượng dễ phát sinh lãng phí, kém hiệu quả, người học không hứng thú vì nội dung không đáp ứng nhu cầu công việc”(3).

Các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cần quan tâm rà soát, tổng hợp nhu cầu đào tạo lại và đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ thuộc các lĩnh vực của ngành Nội vụ gửi Bộ Nội vụ để tổ chức đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng gắn với ngành Nội vụ; xây dựng kế hoạch hàng năm để bố trí công chức, viên chức trong diện quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý của ngành Nội vụ tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng của ngành./

-----  
**Ghi chú:**

(1) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.10.

(2) Bùi Quang Hậu, *Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ, công chức trẻ*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 5/2017.

(3) Lương Văn Tuấn, *Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo vị trí việc làm*, Tạp chí Quản lý nhà nước, số 8/2013.