

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ

ĐỖ TẮT CƯỜNG*

Đảng ta và Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đánh giá đúng vai trò, vị trí, tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ, công tác cán bộ, coi cán bộ là "gốc cách mạng". Trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, Đảng ta nhấn mạnh: "Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và của chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng... Đất nước ta đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá - hiện đại hoá. Nhiệm vụ chính trị mới rất nặng nề khó khăn và phức tạp, đòi hỏi Đảng ta phải xây dựng được một đội ngũ cán bộ ngang tầm, góp phần thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam".

Cán bộ là "gốc cách mạng", nên "huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng". Đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) đội ngũ cán bộ (ĐNCB) được Đảng ta xác định là khâu trung tâm, nhằm nâng cao năng lực, sức chiến đấu của tổ chức Đảng, hiệu lực quản lý của chính quyền và chất lượng hoạt động của cả hệ thống chính trị, đặc biệt là ở cơ sở.

Để nhận thức đúng đắn về ĐNCB ở cơ sở, cần phải có một cách nhìn toàn diện và sâu sắc, trong bối cảnh toàn Đảng, toàn dân ta đang đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, mà trọng tâm là CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn. Ở nước ta, tổ chức cơ sở Đảng và đảng viên ở cấp cơ sở (xã, phường, thị trấn) chiếm một tỉ lệ rất lớn trong hệ thống tổ chức Đảng và đảng viên toàn Đảng.

Theo số liệu của Ban tổ chức Trung ương, trong nhiệm kỳ 2001-2005, ở 9007 đơn vị xã, phường, thị trấn, số lượng cấp ủy cơ sở là 93.628 người, trung bình có 10,4 uỷ viên/cấp uỷ. Trong đó, nữ chiếm 11,8%; dân tộc ít người: 19,6%; hưu trí: 7,2%. Độ tuổi bình quân: 42,15 tuổi; dưới 30 tuổi: 5,6%, 31-40 tuổi: 33,8%, 41-50 tuổi: 47,8%, 51-60 tuổi: 11,1% và 61 tuổi trở lên: 1,4%.

Về trình độ, đến năm 2000, theo báo cáo của 50 tỉnh, thành phố, trong số 8242 bí thư cấp xã, phường, thị trấn, trình độ văn hóa cấp I là 484 người (5,8%), cấp II: 2704 (32,8%), cấp III: 3525 (42,7%), trung học chuyên nghiệp: 828 (10%), cao đẳng, đại học: 700 (8,4%) và trên đại học: 1 (0,01%). Lý luận chính trị, trình độ sơ cấp: 1284 (15,5%), trung cấp: 5093 (61,7%) và cử nhân, cao cấp: 950 (11,5%); Về quản lý, có 626 học quản lý kinh tế (7,6%) và 1637 học quản lý nhà nước (19,8%).

Đối với chức danh Chủ tịch UBND, trong số 8250 cán bộ, còn 490 người mới có trình độ văn hóa cấp I (5,9%), số có học vấn cấp II: 2693 (32,6%), cấp III: 3565 (43,2%); trung học chuyên nghiệp: 821 (9,9%) và cao đẳng, đại học: 681 (8,2%). Về trình độ lý luận chính trị, có 1584 sơ cấp (19,2%), trung cấp là 5072 (61,4%) và cử nhân, cao cấp là 406 (4,9%); có 571 học quản lý kinh tế (6,9%) và 2329 học quản lý nhà nước (28,2%)².

Công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNCB ở cơ sở được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm. Theo số liệu báo cáo của 37 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, đến cuối năm 2001 đã ĐTBD cho 33.132 lượt cán bộ cơ sở về lý luận chính trị, 79.900 về quản lý nhà nước,

* Học viện CTQG Hồ Chí Minh

2286 về quản lý kinh tế, 55.830 lượt cán bộ về chuyên môn nghiệp vụ và 78.484 trường thôn, bản được ĐTBĐ những kiến thức cần thiết về phương pháp hoạt động và nghiệp vụ của trường thôn, làng, ấp, bản, tổ dân phố³.

Trong quá trình ĐTBĐ, các trung tâm chính trị cấp huyện đã có đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy, truyền thụ. Công tác quản lý, chỉ đạo cũng có đổi mới. Năm 2001-2002, Ban tổ chức-cán bộ Chính phủ (nay là Bộ nội vụ) đã chỉ đạo và xây dựng Tập tài liệu bồi dưỡng kiến thức cơ bản về quản lý nhà nước cho cán bộ cấp xã miền núi, dưới dạng câu hỏi tình huống điển hình (cần phải giải quyết). Qua khảo sát thực tế ở 5 tỉnh Nghệ An, Ninh Bình, Phú Thọ, Yên Bái, Quảng Trị, cho thấy, nội dung và phương pháp ĐTBĐ phù hợp hơn với trình độ cán bộ xã, dễ hiểu, dễ nhớ và cũng dễ thực hành hơn trong các hoạt động tổ chức chỉ đạo, quản lý ở cơ sở.

Cùng với đổi mới tư duy, đổi mới phong cách và phương pháp ĐTBĐ, trình độ, năng lực của ĐNCB cấp xã đã được nâng lên, ngày càng nhiều cán bộ được ĐTBĐ căn bản, có hệ thống theo hướng vừa toàn diện, vừa chuyên sâu hơn. Công tác đào tạo bước đầu gắn với quy hoạch và sử dụng cán bộ. Hình thức đào tạo khá phong phú, đào tạo mới, đào tạo lại và tại chức, trong đó phổ biến là tại chức. Đội ngũ này về cơ bản đã đảm đương được nhiệm vụ lãnh đạo, tổ chức quản lý và chỉ đạo, thực hiện có hiệu quả chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Ngoài ra, chế độ chính sách đối với cán bộ cơ sở cũng được quan tâm hơn theo tinh thần Nghị định số 121/2003/NĐ-CP của Chính phủ về chế độ chính sách đối với cán bộ công chức xã, phường, thị trấn, tạo động lực và điều kiện thuận lợi cho học tập và công tác của ĐNCB cơ sở.

Tuy nhiên, trước đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp CNH, HĐH, ĐNCB ở cơ sở vẫn bộc lộ nhiều hạn chế: "Đội ngũ cán bộ tuy đông nhưng không đồng bộ. Trình độ kiến thức, năng lực lãnh đạo và quản lý chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới, nhất là về quản lý kinh tế - xã hội. Nhiều cán bộ lười học, lười nghiên cứu, một số học lướt chỉ cốt để lấy được bằng cấp. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ hiện nay, xét về chất lượng, số lượng và cơ cấu có nhiều mặt chưa ngang

tầm với đòi hỏi của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá-hiện đại hoá"⁴. Vẫn còn phổ biến tình trạng "Đội ngũ cán bộ cơ sở ít được đào tạo, bồi dưỡng, chính sách đối với cán bộ cơ sở còn chắp vá"⁵, hoặc ĐTBĐ không theo quy hoạch, không đúng đối tượng, không gắn với bố trí, sử dụng, để bặt. Tại Hội nghị toàn quốc sơ kết thực hiện Chỉ thị 30 của Bộ chính trị BCH TƯ Đảng về xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở (2002), Thủ tướng Phan Văn Khải nêu rõ: "Có một số cán bộ chưa nhất trí với chủ trương của Đảng... vẫn còn những cán bộ hách dịch, cửa quyền, vi phạm quyền làm chủ của nhân dân, sống xa dân, tham nhũng, lãng phí. Trình độ của cán bộ cơ sở còn nhiều bất cập"⁶.

Trình độ của ĐNCB cấp xã tuy được cải thiện, song vẫn còn một tỉ lệ không nhỏ có trình độ học vấn cấp 1, 2, chưa đạt trình độ lý luận sơ cấp, hoặc chưa được ĐTBĐ tại bất kỳ lớp quản lý nào, trong khi họ là hạt nhân lãnh đạo, chỉ đạo phát triển kinh tế-xã hội ở cơ sở. Một thực tế là, ngay cả một số cán bộ chủ chốt cấp xã, do vấn đề chuẩn hoá cán bộ (theo tiêu chuẩn chức danh) nhưng chất lượng đào tạo lại chưa tương xứng với bằng cấp của loại hình đào tạo đó, nên chất lượng cán bộ được đào tạo chưa cao so với mục đích, yêu cầu đặt ra.

Năng lực của các đơn vị ĐTBĐ cán bộ cấp cơ sở đã được quan tâm, song chưa tương xứng với vị trí và tầm quan trọng. Bởi vậy, các cơ sở này chưa có đủ điều kiện cần thiết để cải tiến, đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, thiết bị phục vụ giảng dạy.

Tình trạng trên có nhiều nguyên nhân, đáng chú ý là: Hệ thống nội dung, chương trình đào tạo ĐNCB dù có sự cải tiến, nhưng nhìn chung chưa thật phù hợp với cấp cơ sở, với từng vùng... (xã miền núi, xã đồng bằng, phường, thị trấn). Trong ĐTBĐ, mới chỉ chú ý về lý luận chính trị, chưa quan tâm đầy đủ đến đào tạo, nâng cao kiến thức quản lý kinh tế - xã hội, vốn rất cần thiết và liên quan trực tiếp tới năng lực giải quyết các vấn đề của sản xuất và đời sống ở cơ sở. Phần trang bị kiến thức nghiệp vụ, kỹ năng điều hành, giải quyết các tình huống cụ thể ở cơ sở còn thiếu và chưa cập

nhật so với những biến động nhanh chóng của thực tiễn. Chưa kết hợp hài hoà giữa đào tạo của nhà trường với tự học của học viên và giữa các loại hình đào tạo với nhau (ngắn hạn và dài hạn, chính quy và tại chức...). Chưa có tổng kết kết quả hoạt động của ĐNCB sau khi đào tạo về, để có cơ sở điều chỉnh nội dung, chương trình ĐTBĐ và đánh giá chất lượng cán bộ đã qua đào tạo trong thực tế...

Thực tiễn công cuộc đổi mới đang đặt ra yêu cầu ngày càng lớn đối với phẩm chất và năng lực của ĐNCB ở cơ sở. Những phẩm chất truyền thống của đội ngũ này trong các thời kỳ cách mạng trước đây rất đáng quý, đáng trân trọng, cần được phát huy. Song như vậy là chưa đủ, ĐNCB ở cơ sở ngày nay phải hội tụ được các tiêu chuẩn cần có, ngang tầm sự nghiệp CNH, HĐH. Điều đó trở thành một nội dung cấp thiết trong xây dựng ĐNCB cơ sở.

HNTƯ 5 (Khóa IX) nêu rõ: "Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở có năng lực tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, công tâm, thạo việc, tận tụy với dân, biết phát huy sức dân, không tham nhũng, không ức hiếp dân, trẻ hoá đội ngũ, chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết hợp lý và đồng bộ chính sách đối với cán bộ cơ sở"⁷. Từ phương hướng chung đó, Nghị quyết đã xác định nhiệm vụ cụ thể: "Tích cực trẻ hoá và từng bước chuẩn hoá đội ngũ cán bộ công chức cơ sở. Phần đầu từ nay đến hết năm 2005 có khoảng 70-80% cán bộ chuyên trách giữ chức vụ qua bầu cử được đào tạo, bồi dưỡng đạt tiêu chuẩn quy định; khoảng 80% cán bộ, công chức chuyên môn có trình độ trung cấp trở lên đối với đồng bằng, sơ cấp trở lên đối với miền núi"⁸.

Vấn đề đặt ra là phải xây dựng cho được tiêu chuẩn ĐNCB cấp xã để có nội dung và phương thức đào tạo phù hợp. Vừa nhiệt thành yêu quê hương, trung thành với mục tiêu, lý tưởng, có phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị và năng lực công tác, đoàn kết nội bộ, gần bó với nhân dân, được dân tin, dân phục, dân yêu. Phải gắn đào tạo với quy hoạch và sử dụng cán bộ. Lấy tiêu chuẩn cán bộ ở cơ sở làm căn cứ cho xây dựng nội dung, chương trình ĐTBĐ là gắn lý luận với thực tiễn, tránh hiện tượng ĐTBĐ không đúng mục

đích, chức danh, đối tượng... Đánh giá kết quả công tác của ĐNCB ở cơ sở sau khi được đào tạo, từ đó đánh giá mức độ phù hợp của nội dung, chương trình đào tạo với thực tiễn, để có biện pháp điều chỉnh thích hợp.

Đối với ĐNCB cấp xã, nội dung chương trình học cần giảm thời gian nghiên cứu lý thuyết, tăng cường cập nhật những thông tin, kiến thức mới phù hợp với cơ sở, tăng thời lượng chương trình rèn luyện kỹ năng, nghiệp vụ, những bài tập mẫu xử lý tình huống ở cơ sở. Chú ý đổi mới phương pháp đào tạo, theo hướng thiết thực, chất lượng. Khắc phục tình trạng thấy giảng, trò nghe, thấy đọc, trò ghi chép, tăng tính chủ động của người học: tăng cường trao đổi, đối thoại, giữa người dạy và người học.

Tiếp tục đa dạng hoá hình thức đào tạo cho phù hợp hơn với đặc điểm của ĐNCB cơ sở hiện nay. Đối với ĐNCB ở độ tuổi từ 50 trở lên, chủ yếu áp dụng hình thức đào tạo tại chức phối hợp với cập nhật những kiến thức cần thiết cho công tác lãnh đạo, quản lý. Cán bộ trẻ, diện quy hoạch vào các chức danh chủ chốt, cần phải đào tạo chính quy tập trung, dài hạn.

Phải nâng cao chất lượng ĐNCB làm công tác ĐTBĐ trên các mặt. Bên cạnh đội ngũ giảng viên cơ hữu, cần thường xuyên mời những chuyên gia, các nhà lãnh đạo, quản lý giàu kinh nghiệm, tham gia giảng dạy.

Để ĐTBĐ cán bộ cơ sở phát huy đầy đủ vai trò, tác dụng của nó, thì đồng thời với đổi mới nội dung, chương trình, hình thức đào tạo..., công tác này phải được đặt trong tổng thể chiến lược cán bộ thời kỳ CNH, HĐH nói chung, trong đó có vấn đề quy hoạch ĐNCB cơ sở.

1. Đảng cộng sản Việt Nam: *Các nghị quyết của Trung ương Đảng 1996-1999*, CTQG, H.2000, tr.63

2. *Tài liệu tham khảo phục vụ nghiên cứu Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 (Khóa IX)*, CTQG, H, 2002, tr.219-221

3. *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, số 8-2003, tr.26

4. *Văn kiện Hội nghị lần thứ 3 BCH TƯ Đảng Khóa VIII*, CTQG, H.1997, tr.3

5, 7, 8. Đảng cộng sản Việt Nam: *Các nghị quyết của Trung ương Đảng 2001-2004*, CTQG, H.2004, tr.101, 102, 112-113

6. *Báo Nhân Dân*, ngày 5-3-2002.