

BỘ TÀI CHÍNH

--*--

ĐỀ TÀI KHOA HỌC

**ĐIỀU TRA VÀ QUY HOẠCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG
CÔNG CHỨC NGÀNH TÀI CHÍNH**



TRUNG TÂM THÔNG TIN TƯ LIỆU
KHOA HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ
3269
KHOA QUẢN LÝ
CÔNG TRÌNH THÔNG TIN

Hà nội, năm 1998

18/3/99

BỘ TÀI CHÍNH

* * *

Số: 1726/QĐ/BTC

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

-----oOo-----

Hà Nội, ngày / tháng / năm 1998

QUYẾT ĐỊNH CỦA BỘ TRƯỞNG BỘ TÀI CHÍNH

*Thành lập Hội đồng khoa học chuyên ngành
để đánh giá đề tài cấp Bộ*

BỘ TRƯỞNG BỘ TÀI CHÍNH

Căn cứ quyết định số 382/QĐ ngày 20/2/1980 của Chủ nhiệm Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước (nay là Bộ Khoa học công nghệ và môi trường) quy định về thể thức đánh giá và nghiệm thu các công trình nghiên cứu khoa học và công nghệ;

Căn cứ kế hoạch nghiên cứu khoa học năm 1997 của Bộ;

Theo đề nghị của Thường trực Hội đồng Khoa học Tài chính và Viện trưởng Viện Nghiên cứu tài chính;

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1: Thành lập Hội đồng khoa học chuyên ngành để đánh giá đề tài cấp Bộ: "Điều tra và qui hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức ngành Tài chính" do đ/c Nguyễn Đức Kháng - Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ và đào tạo - Bộ Tài chính làm chủ nhiệm.

Điều 2: Chỉ định các thành viên sau đây vào Hội đồng đánh giá đề tài:

1/ Đ/c Tào Hữu Phùng - GS.TS - Thứ trưởng Bộ Tài chính - Chủ tịch Hội đồng.

2/ Đ/c Đỗ Văn Thành - PGS.PTS - Giám đốc Trung tâm bồi dưỡng cán bộ, Bộ Tài chính - Phản biện.

3/ Đ/c Nguyễn Trọng Điều - PTS - Cục trưởng Cục Đào tạo, *bồi dưỡng* cán bộ và công chức Nhà nước, Ban Tổ chức cán bộ Chính phủ - Phản biện.

4/ Đ/c Nguyễn Công Nghiệp - PGS.PTS - Viện trưởng Viện Nghiên cứu tài chính, Bộ Tài chính - Thành viên.

5/ Đ/c Hồ Xuân Phương GS.PTS - Hiệu trưởng trường đại học Tài chính - kế toán Hà Nội, Bộ Tài chính - Thành viên.

6/ Đ/c Đặng Văn Thanh - PGS.PTS - Vụ trưởng Vụ Chính sách tài chính, Bộ Tài chính - Thành viên.

7/ Đ/c Trần Thị Thu Hà - PTS - Vụ trưởng Vụ Hành chính sự nghiệp, Bộ Tài chính - Thành viên.

8/ Đ/c Trần Thị Hà - PTS - Phó vụ trưởng Vụ Sau đại học, Bộ Giáo dục và đào tạo - Thành viên.

9/ Đ/c Đinh Văn Nhã - PTS - Phó Viện trưởng Viện Nghiên cứu tài chính, Bộ Tài chính - Thư ký Hội đồng.

Điều 3: Thường trực Hội đồng Khoa học Tài chính và các đồng chí có tên ở điều 2 chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

Nơi nhận:

- Bộ KHCN&MT;
- Các đồng chí có tên ở điều 2;
- Lưu: VP, Viện NCTC,
Thường trực HĐKH.

BỘ TRƯỞNG BỘ TÀI CHÍNH *dr*



Nguyễn Sinh Hùng

NGUYỄN SINH HÙNG

NHẬN XÉT ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CẤP BỘ

ĐỀ TÀI: ĐIỀU TRA VÀ QUY HOẠCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC NGÀNH TÀI CHÍNH

NGƯỜI NHẬN XÉT: PGS.PTS ĐỖ VĂN THÀNH
TRUNG TÂM BDCB TÀI CHÍNH

Việc chuyển nền kinh tế nước ta từ cơ chế kế hoạch hoá tập trung bao cấp sang nền kinh tế thị trường nhiều thành phần, mở cửa, hội nhập đã và đang làm xuất hiện hàng loạt các yêu cầu mới cần được giải quyết. Trong đó, một yêu cầu có tính bức xúc hàng đầu đang thu hút sự quan tâm của Đảng và Nhà nước là vấn đề cần nhanh chóng bồi dưỡng và đào tạo đội ngũ công chức để họ có đủ trình độ và năng lực vận hành cơ chế kinh tế mới

Sớm phát hiện thấy những cấp bách trên, trong những năm gần đây, ngành Tài chính đã giành nhiều nỗ lực cho việc bồi dưỡng đào tạo công chức trong ngành, các loại hình bồi dưỡng đào tạo đã được đa dạng hoá hình thức, nội dung, chương trình bồi dưỡng đào tạo khá phong phú, tổ chức bộ máy bồi dưỡng và đào tạo cán bộ trong ngành đã được hình thành và phát triển. Nhờ đó, trình độ đội ngũ cán bộ trong ngành đã có những chuyển biến tích cực. Kết quả này đã góp một phần xứng đáng vào kết quả chung của toàn ngành. Tuy nhiên, nếu so với những yêu cầu mới đang đặt ra, thì những gì mà chúng ta đạt được còn là khiêm tốn. Việc đẩy nhanh nhịp độ và nâng cao chất lượng bồi dưỡng đào tạo đội ngũ công chức trong ngành đang trở nên khẩn trương và cấp bách hơn. Để thực thi chủ trương mang tính chiến lược này, ban chủ nhiệm đề tài đã lựa chọn chủ đề " Điều tra và quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức Ngành Tài chính " làm đối tượng nghiên cứu Đề tài NCKH cấp Bộ là hoàn toàn hợp lý. Đây là một đề tài ứng dụng, mà kết quả của nó được triển khai áp dụng ngay trên thực tế.

Ngoài 9 biểu phụ lục, danh mục các tài liệu tham khảo, với nội dung 80 trang, đề tài được kết cấu thành 3 chương. Sau đây là những đánh giá, nhận xét về kết quả nghiên cứu.

Chương I: Có tiêu đề " Sự cần thiết điều tra, quy hoạch đào tạo và bồi dưỡng công chức ngành tài chính "

Kết quả nghiên cứu của chương này được thể hiện trên những điểm sau đây:

Một là: Tác giả đã nêu bật được sự cần thiết bức xúc có tầm chiến lược là phải đẩy mạnh công tác bồi dưỡng đào tạo đội ngũ công chức của nền kinh tế. Đặc biệt trong đó, với hàng loạt các lý do mang tính thuyết phục cao, tác giả đã nhấn mạnh được vị trí, vai trò và yêu cầu cấp bách phải bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ công chức ngành Tài chính trong việc thực thi các chủ trương của tiến trình đổi mới. Để chứng minh thêm cho những luận điểm của mình, tập thể tác giả đã tổng hợp khá công phu và hệ thống các văn bản mang tính pháp lý hiện hành từ chức năng, nhiệm vụ, tiêu chuẩn của công chức, đến các Nghị quyết của Đảng, các chính sách của Nhà nước về vấn đề đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức. Tác giả đã đúng về mặt phương pháp luận khi cho rằng, khâu đầu tiên của quy trình đào tạo, bồi dưỡng công chức không phải là cái gì khác mà trước hết phải là điều tra, khảo sát, phân tích thực trạng của đội ngũ công chức. Từ đó mới có những thông tin chính xác để dự báo, định hướng trong công tác quy hoạch đào tạo cán bộ.

Hai là: Một kết quả đáng được ghi nhận trong chương này là đề tài đã tổng kết, đúc rút được những kinh nghiệm của các nước trong Khu vực và Thế giới như Indonexia, Malaysia, Brunei, Thái Lan, Cộng hoà Pháp về những thành công trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức. Năm bài học kinh nghiệm được rút ra từ những thành công này như: Từ nước nghèo, chậm phát triển cho đến những nước phát triển cao, Chính phủ các nước đều chăm lo tới việc bồi dưỡng đào tạo nguồn nhân lực, coi việc đào tạo vừa là nghĩa vụ vừa là quyền lợi, vừa là công việc thường xuyên suốt đời. Song song với đó là sự quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, tổ chức bộ máy và tổ chức một cách hiệu quả công tác đào tạo. Đó là những bài học kinh nghiệm quý mà chúng ta có thể vận dụng một cách sáng tạo trong công tác bồi dưỡng và đào tạo trong ngành ta.

Tác giả giành chương II của Đề tài để đánh giá " Thực trạng về trình độ và tình hình đào tạo bồi dưỡng công chức Ngành Tài chính "

Kết quả của chương này được thể hiện trên 2 điểm trên đây:

Một là: Sau phân trình bày nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức bộ máy Ngành Tài chính, đề tài đã giành trọng tâm của chương vào việc đánh giá một cách khá toàn diện về thực trạng của đội ngũ cán bộ công chức Ngành Tài chính. Trong đánh giá, tác giả đã trình bày các số liệu điều tra khảo sát của từng ngành như: Thuế, Kho bạc, Đầu tư, Thanh tra, Quản lý vốn & TSNN tại DN và rút ra những kết luận, so sánh một cách khách quan, khoa học. Những nhận định được rút ra như: Trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức toàn ngành là quá thấp (Trên Đại học chỉ chiếm 0,4%, đại học 28,8%, số chưa qua đào tạo 15,1% (trang 33) hoặc những con số báo động về trình độ của 2 ngành Thuế và Kho bạc với lực lượng

chiếm 90,7% số lượng công chức toàn ngành, nhưng trình độ Đại học trở lên của 2 lĩnh vực này lại thấp hơn toàn ngành 25%/28,8% là những con số đáng lưu ý. Bên cạnh những đánh giá cao về công sức của tập thể tác giả về việc điều tra, khảo sát trên địa bàn rộng nêu trên, nếu đề tài chọn mẫu so sánh rộng hơn thì ý nghĩa và tầm thuyết phục của các kiến nghị sẽ được đánh giá cao hơn. Bởi lẽ, việc so sánh trên đây mới chỉ là so sánh trong nội bộ ngành, nếu như có những so sánh với các ngành khác có liên quan như Bộ Kế hoạch đầu tư, Bộ Thương mại, Ngân hàng Trung ương thì việc đánh giá sẽ chính xác hơn. Chẳng hạn, nếu so sánh các chỉ tiêu về trình độ cán bộ công chức của ngành ta so với công chức toàn quốc ta sẽ thấy sự bất cập về trình độ là đáng lưu ý.

	Toàn Quốc	%	Ngành TC	%
- Tổng số công chức	1.250.000	100	56.000 (chiếm 4,48%)	100
<u>Trong đó:</u>				
- Trình độ trên ĐH	18.000	1,44	224	0,4
- Trình độ ĐH	390.000	31,2%	16.139	28,8%
- Chưa qua đào tạo	297.000	23,7%	8.512	15,2%

Hai là: Tác giả đã đánh giá một cách khách quan về thực trạng công tác bồi dưỡng đào tạo công chức của ngành trong giai đoạn từ 1995 đến nay

Với một hệ thống số liệu, tình hình được cập nhật chính xác, tác giả đã nêu bật được những kết quả đạt được trong lĩnh vực bồi dưỡng đào tạo công chức trong ngành. Để có được những kết quả đó là do sự quan tâm chỉ đạo của Lãnh đạo Bộ, sự nỗ lực của các cơ quan chức năng đào tạo. Bên cạnh đó, tác giả cũng chỉ ra được những hạn chế tồn tại. Những nhận xét của tác giả là khách quan, vì thế có ý nghĩa trong việc tìm các phương hướng giải quyết khắc phục

Chương III: có tiêu đề: "Quy hoạch đào tạo và các giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng công chức ngành tài chính"

Chúng tôi cho rằng, đây là chương thành công nhất, có giá trị thực tiễn cao. Những kết quả đó được thể hiện trên các điểm sau:

Một là: Mở đầu chương này, tác giả đã trình bày những định hướng lớn và hệ thống các quan điểm về bồi dưỡng đào tạo công chức trong ngành. Chúng tôi đồng tình với các quan điểm cho rằng, công tác đào tạo bồi dưỡng được coi là khâu quyết định trong công tác cán bộ, là nhiệm vụ chiến lược của toàn ngành, việc bồi dưỡng đào tạo phải toàn diện, phải theo quy hoạch và do đó phải huy động cao mọi nguồn lực, có chế độ

khuyến khích và bắt buộc đối với mọi công chức. Đây là những quan điểm đúng có ý nghĩa chỉ đạo trong công tác thực tiễn

Hai là: Đề tài đã đưa ra các phương pháp xác định nhu cầu đào tạo trong vòng 5 năm tới. Những chỉ tiêu cần phải phấn đấu về đào tạo trên Đại học, Đại học, bồi dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học... là những chỉ tiêu phấn đấu ^{tuy} tương đối cao, nhưng có thể chấp nhận được

Ba là: Cuối cùng, tác giả đã đưa ra 12 giải pháp về đào tạo bồi dưỡng công chức trong ngành

Có thể nói hệ thống các giải pháp nêu trên là khá toàn diện và tích cực, bao quát toàn bộ các yếu tố có liên quan đến quy mô, số lượng, chất lượng, hiệu quả, các công cụ khuyến khích bắt buộc đối với người học, trách nhiệm và quyền lợi của người thầy... Chúng tôi cho rằng, nếu ngành ta chỉ thực hiện được từng ấy giải pháp cũng là tốt lắm rồi. Cũng phải nói thêm rằng, các giải pháp này là không quá cao xa, nằm trong tầm tay của chúng ta có thể giải quyết được. Vấn đề chỉ còn là nhận thức và tạo điều kiện cho việc thực thi các giải pháp đó. Đây là vấn đề khó nhất và mắc nhất. Nhiều khi có những điều kiện tưởng là rất nhỏ, rất phụ nhưng trên thực tế lại là vấn đề lớn. Chẳng hạn theo thông tư số 150/1998/TT-BTC (ngày 19/11/1998) về hướng dẫn quản lý, sử dụng nguồn kinh phí đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức Nhà nước có quy định mức chi thù lao cho Giảng viên là Bộ, Thứ trưởng: 100.000đ/buổi, các Giáo sư, tiến sỹ hoặc giảng viên cấp Cục, Vụ: 80.000đ/buổi thì khó lòng có thể huy động được các giảng viên kiêm chức, nhất là các giảng viên có trình độ chuyên môn cao ở bên ngoài (mà thường lực lượng này là chủ yếu). Lý do vì mức chi của chúng ta là quá thấp so với mức thù lao bình quân trong xã hội (50.000đ/tiết, 1 buổi là 200.000đ - 300.000đ). Hơn nữa đây không phải là nhiệm vụ chính của họ, trong khi đó các chuyên gia này lại có rất nhiều việc để có thu nhập cao một cách chính đáng ngay tại nhà hoặc địa phương họ

Chúng tôi chỉ dẫn ra một ví dụ thực tế này để cho thấy, hệ thống các giải pháp không chỉ bó hẹp trong phạm vi ngành mà nó lại còn bị ràng buộc bởi cơ chế. Đây chính là một điểm còn bị bỏ ngỏ trong quá trình nghiên cứu

KẾT LUẬN

Tuy còn một vài hạn chế nhỏ, song phải thừa nhận rằng bản đề tài đã đạt được ở mức xuất sắc các mục tiêu đề ra. Với nguồn tư liệu phong phú, lý lẽ thuyết phục, các đề xuất khả thi, bố cục mạch lạc, văn phong

trong sáng đã chứng tỏ tập thể tác giả có tâm huyết, dầy công trong quá trình nghiên cứu. Với những đánh giá cao trên đây, chúng tôi đề nghị Hội đồng đánh giá cho phép nghiệm thu đề tài ở mức xuất sắc./.

NGƯỜI NHẬN XÉT



PGS.PTS ĐỖ VĂN THÀNH

NHẬN XÉT ĐỀ TÀI KHOA HỌC

**ĐIỀU TRA VÀ QUY HOẠCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG
CÔNG CHỨC NGÀNH TÀI CHÍNH**

Người nhận xét

PTS. Nguyễn Trọng Điều

**Cục trưởng Cục đào tạo, bồi dưỡng
cán bộ và công chức nhà nước**

1. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và công chức nhà nước (CB&CCNN) là một nhiệm vụ cấp bách, có ý nghĩa quyết định đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức vững mạnh, đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới đất nước, nhất là trong giai đoạn công nghiệp hoá, hiện đại hoá hiện nay.

Từ khi nước ta chuyển sang nền kinh tế vận hành theo cơ chế thị trường, theo định hướng XHCN, có sự quản lý của Nhà nước thì nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng CB&CCNN càng trở nên cấp bách hơn bao giờ hết.

Sau Quyết định 874/TTg, ngày 20/11/1996 của Thủ tướng Chính phủ về công tác đào tạo, bồi dưỡng CB&CCNN và nhất là sau Nghị quyết trung ương III về chiến lược cán bộ, công tác đào tạo, bồi dưỡng CB&CCNN ở các cấp, các ngành được quan tâm hơn, được đẩy mạnh hơn và có chất lượng, hiệu quả hơn. Tuy nhiên, bên cạnh những mặt mạnh đáng mừng, công tác đào tạo, bồi dưỡng CB&CCNN hiện nay còn nhiều mặt hạn chế, nhất là trong khâu quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB&CCNN; trong khâu điều tra để nắm bắt nhu cầu làm căn cứ cho việc hoạch định kế hoạch, làm cơ sở để chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng CB&CCNN, sao

cho sát với nhiệm vụ công tác của các bộ ngành, địa phương và thích hợp với trình độ, khả năng của từng loại CB&CCNN.

Trong tình hình đó, việc lựa chọn đề tài nghiên cứu "Điều tra, quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức ngành tài chính" là sự lựa chọn đúng đắn, hợp lý, sát với yêu cầu cấp bách của thực tiễn của cả nước, của ngành. Có thể nói tập thể các tác giả đã lựa chọn được một tình huống "có vấn đề", một vấn đề hết sức bức xúc và rất quan trọng trong thực tiễn hiện nay để nghiên cứu và tìm ra giải pháp.

2. Đề tài được triển khai khá công phu, đầu tư nhiều công sức, nhất là trong khâu sưu tầm các kinh nghiệm đào tạo của nước ngoài, tổ chức điều tra thực trạng trình độ và nhu cầu đào tạo của ngành và xây dựng quy hoạch đào tạo cho tương lai.

Đề tài với ba chương:

Chương I: Sự cần thiết của công tác quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức ngành tài chính.

Chương II: Thực trạng về trình độ đội ngũ công chức ngành tài chính và công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức ngành tài chính.

Chương III: Quy hoạch và giải pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức ngành tài chính.

Có thể nói, Đề tài đã bao quát một cách trọn vẹn vấn đề nghiên cứu: Các tác giả vừa rất cố gắng trong việc xây dựng cơ sở lý luận, vừa dày công tìm hiểu những căn cứ thực tiễn để đề ra phương hướng và biện pháp giải