

R

**BỘ NỘI VỤ
HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA**

ĐỀ TÀI KHOA HỌC CẤP BỘ

**NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT HỆ THỐNG CÁC CHUYÊN ĐỀ BỒI DƯỠNG
NGẮN HẠN VỀ KIẾN THỨC, KỸ NĂNG HÀNH CHÍNH VÀ QUẢN LÝ
NHÀ NƯỚC**

**Chủ nhiệm: PGS-TS Nguyễn Hữu Hải
Thư ký : Th.S Lê Văn Hoà
Thành viên: Th.S Chu Xuân Khánh
Th.S Phạm Thu Lan
Th.S Hoàng Mai**

HÀ NỘI 2005

7218
18/3/09

MỤC LỤC

Lời nói đầu	1
1. Lý do nghiên cứu đề tài.	1
2. Mục tiêu, phương pháp nghiên cứu.	2
3. Nội dung, phạm vi nghiên cứu.	2
Chương 1: Cơ sở khoa để xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nước ta trong thời kỳ mới	3
1.1. Định hướng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.	3
1.1.1. Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.	3
1.1.2. Định hướng cách thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.	4
1.2. Hướng đổi mới chương trình, giáo trình bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính ở Việt Nam.	7
1.2.1. Yêu cầu đổi mới chương trình bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính và kỹ năng nghiệp vụ quản lý hành chính nhà nước.	7
1.2.2. Phương hướng đổi mới chương trình, giáo trình của Học viện Hành chính Quốc gia.	9
1.3. Các căn cứ xây dựng chương trình, giáo trình bồi dưỡng cán bộ, công chức.	10
1.3.1. Căn cứ vào nhu cầu đào tạo.	10
1.3.2. Căn cứ vào điều kiện thực tế của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Học viện.	14
1.3.3. Căn cứ vào xu thế phát triển của xã hội.	16
1.4. Kinh nghiệm xây dựng chương trình, giáo trình bồi dưỡng công chức một số nước trên thế giới.	16
1.4.1. Kinh nghiệm của Hàn Quốc.	16
1.4.2. Kinh nghiệm của Canada.	18

1.4.3. Kinh nghiệm của Trung Quốc.	21
1.4.4. Kinh nghiệm của Indônêxia.	22
1.4.5. Kinh nghiệm của Philippin.	24
1.4.6. Kinh nghiệm của Singapore.	25
Chương 2: Đánh giá thực trạng chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính nước ta.	29
2.1. Chương trình bồi dưỡng chuyên viên.	29
2.2. Chương trình bồi dưỡng chuyên viên chính.	31
2.3. Chương trình bồi dưỡng chuyên viên cao cấp.	38
2.4. Chương trình bồi dưỡng giảng viên quản lý nhà nước.	41
2.5. Chương trình đào tạo tiền công vụ.	43
2.6. Chương trình bồi dưỡng kiến thức hành chính và quản lý nhà nước cho cán bộ, công chức cấp sở.	51
Chương 3: Đề xuất hệ thống các chuyên đề bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng hành chính và quản lý nhà nước cho cán bộ, công chức hành chính nhà nước.	56
3.1. Đề xuất các chuyên đề bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng hành chính và quản lý nhà nước theo chức danh.	56
3.1.1. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh.	56
3.1.2. Đề xuất chương trình bồi dưỡng theo chức danh.	64
3.2. Đề xuất các chuyên đề bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng hành chính và quản lý nhà nước theo niên hạn.	66
3.2.1. Xác định nhu cầu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng hành chính và quản lý nhà nước theo niên hạn.	68
3.2.2. Đề xuất chương trình bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng hành chính và quản lý nhà nước theo niên hạn.	70
3.3. Đề xuất các chuyên đề bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng hành	

chính và quản lý nhà nước theo yêu cầu.	80
3.3.1. Đề xuất các chuyên đề bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng hành chính và quản lý nhà nước đối với công chức lãnh đạo và quản lý ở các bộ, ngành.	80
3.3.2. Đề xuất các chuyên đề bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng hành chính và quản lý nhà nước đối với công chức chuyên môn ở các bộ, ngành.	84
3.3.3. Đề xuất các chuyên đề bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng hành chính và quản lý nhà nước đối với công chức lãnh đạo và quản lý cấp tỉnh và huyện.	91
3.3.4. Đề xuất các chuyên đề bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng hành chính và quản lý nhà nước đối với công chức chuyên môn cấp tỉnh, huyện.	94
3.3.5. Đề xuất các chuyên đề bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng hành chính và quản lý nhà nước đối với công chức lãnh đạo và quản lý cấp xã.	100
3.3.6. Đề xuất các chuyên đề bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng hành chính và quản lý nhà nước đối với công chức chuyên môn cấp xã.	102
Kết luận	109
Tài liệu tham khảo	110

LỜI NÓI ĐẦU

1. Lý do nghiên cứu đề tài.

Đất nước ta đang trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường theo định hướng Xã hội chủ nghĩa để hội nhập khu vực và thế giới, nên sẽ cần một đội ngũ cán bộ, công chức đủ năng lực nhằm quản lý có hiệu quả nền kinh tế - xã hội trong thời kỳ mới. Nhận thức được yêu cầu cấp bách này, Đảng và Nhà nước ta luôn coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho bộ máy nhà nước và để nó trở thành một nội dung quan trọng trong chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 ban hành theo quyết định số 136/2001/QĐ-TTg ngày 17 tháng 9 năm 2001 của Thủ tướng Chính phủ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2001- 2010 bao gồm nhiều nhiệm vụ liên kết với nhau và với chương trình tổng thể trong đó nhiệm vụ đổi mới nội dung chương trình, giáo trình và phương thức đào tạo là cơ bản nhất. Yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trọng tâm này được Chính phủ chỉ đạo theo hướng: “Tiếp tục đổi mới nội dung chương trình và phương thức đào tạo, chú trọng nâng cao kiến thức, kỹ năng hành chính cho đội ngũ cán bộ, công chức theo chức trách, nhiệm vụ đang đảm nhận. Mỗi loại cán bộ, công chức có chương trình, nội dung đào tạo và bồi dưỡng phù hợp” (Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 ban hành theo quyết định số 136/2001/QĐ-TTg ngày 17 tháng 9 năm 2001 của Thủ tướng Chính phủ). Kế hoạch thực hiện được cụ thể hoá trong Quyết định số 137/2003/QĐ-TTg ngày 11 tháng 7 năm 2003 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho công tác hội nhập quốc tế giai đoạn 2003-2010; Qui chế đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức theo Quyết định 161 ngày 04/8/2003 của Thủ tướng Chính phủ; Quyết định số 03 ngày 07/01/2004 của Thủ tướng về phê duyệt định hướng qui hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cơ sở đến năm 2010; các quyết định của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Để thực hiện có kết quả định hướng này trước tiên các cơ sở đào tạo phải xây dựng, chuẩn hoá chương trình, giáo trình cho phù hợp với đối tượng học

viên ở mỗi giai đoạn phát triển. Bởi vậy việc đổi mới, hoàn thiện chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức là việc tất yếu phải làm và đó cũng là lý do mà nhóm nghiên cứu chọn nội dung: "**Nghiên cứu đề xuất hệ thống các chuyên đề bồi dưỡng ngắn hạn về kiến thức, kỹ năng hành chính và quản lý nhà nước**" làm đề tài khoa học để phục vụ chương trình cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2006-2010 trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nước ta.

2- Mục tiêu, phương pháp nghiên cứu.

Đề tài hướng vào việc thiết kế hệ thống các chuyên đề bồi dưỡng ngắn hạn cho cán bộ công chức trong bộ máy nhà nước các cấp, các ngành về kiến thức và kỹ năng hành chính cho thích hợp với thời kỳ phát triển mới. Trong đó trước mắt làm tài liệu tham khảo để xây dựng các chương trình bồi dưỡng ngắn hạn theo chủ trương của lãnh đạo Học viện Hành chính Quốc gia.

Để nội dung nghiên cứu đạt mục tiêu dự kiến nhóm đề tài đã sử dụng phương pháp tiếp cận từ người học để phân tích đánh giá và thiết kế chương trình; đồng thời cũng sử dụng các phương pháp chuyên gia, phương pháp dự báo và liên hệ thực tiễn giảng dạy cùng với phương pháp tư duy kế thừa có phát triển cho phù hợp với điều kiện hoàn cảnh mới.

3- Nội dung, phạm vi nghiên cứu.

Trong điều kiện có hạn về thời gian và nguồn lực, đề tài chỉ tập trung nghiên cứu xây dựng chương trình bồi dưỡng ngắn hạn cho một số nhóm đối tượng học viên chủ yếu trong bộ máy nhà nước từ Trung ương đến cơ sở nước ta theo các nội dung chủ yếu sau đây:

- Chương trình bồi dưỡng theo vị trí chức danh trong quản lý hành chính nhà nước;
- Chương trình bồi dưỡng theo niên hạn cho cán bộ, công chức nhà nước;
- Chương trình bồi dưỡng tự chọn cho cán bộ quản lý và công chức chuyên nghiệp.

Chương 1:

CƠ SỞ KHOA HỌC ĐỂ XÂY DỰNG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NƯỚC TA TRONG THỜI KỲ MỚI

1.1. ĐỊNH HƯỚNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA ĐẢNG VÀ NHÀ NƯỚC TA

1.1.1. Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đã được Đảng, Nhà nước quan tâm từ rất sớm. Ngay những năm đầu tiên của chính quyền cách mạng, Hồ Chủ tịch đã chỉ rõ sự cần thiết phải đào tạo, bồi dưỡng xây dựng đội ngũ công chức thực sự có năng lực đáp ứng yêu cầu, tính chất mới của công việc trong một xã hội mới và phải thực sự là công bộc của dân, Người đã khẳng định: "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc, công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém" ¹. Từ khi đất nước thực hiện công cuộc đổi mới, yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu chuyển đổi cơ chế quản lý càng trở nên cấp bách. Nghị quyết Trung ương 8 (khoá VII) đã đề ra mục tiêu cải cách hành chính trong đó vấn đề đào tạo, bồi dưỡng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức là một trong những nhiệm vụ trọng tâm. Đặc biệt, Chiến lược cán bộ, thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước mà Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII) đề ra, đã chỉ rõ: học tập là quyền lợi và nghĩa vụ của cán bộ công chức. Nghị quyết ghi rõ: "Mọi cán bộ, công chức phải có kế hoạch thường xuyên học tập nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn và năng lực hoạt động thực tiễn, bồi dưỡng đạo đức cách mạng".

Vì vậy công tác cán bộ là một nội dung trọng tâm của công tác xây dựng và đổi mới tổ chức và hoạt động của Đảng và Nhà nước hiện nay. Đảng xác định đổi mới công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ là một tất yếu và mang tính quá trình cần làm lâu dài, liên tục. Bởi vậy cơ quan chuyên môn quản lý nhà nước về công tác cán bộ ở các ngành, các địa phương cần phối hợp với cấp ủy đảng và chính quyền tiến hành khảo sát, đánh giá lại đội ngũ cán bộ, công chức.

¹ Hồ Chí Minh toàn tập, NXB Sự thật, Hà Nội 1984, tập 4, tr 487.

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc qua các nhiệm kỳ đã thể hiện rõ quan điểm, đường lối của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ. Những quan điểm đó được cụ thể hóa trong các Nghị quyết của Hội nghị Ban chấp hành Trung ương đảng. Đặc biệt Hội nghị Trung ương lần thứ 8 (khóa VII), Hội nghị Trung ương lần thứ 6 (khóa IX) của Đảng đã khẳng định cải cách hành chính nhà nước và chiến lược cán bộ, trong đó có nội dung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là vấn đề thuộc đường lối chiến lược của Đảng ta.

Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước là một trong những nội dung quan trọng của công tác cải cách hành chính. Vì vậy trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 đã xác định việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là một trong bảy chương trình hành động có ý nghĩa quan trọng góp phần xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, từng bước hiện đại để hoạt động có hiệu lực, hiệu quả.

Mục tiêu chung của Chương trình là xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính có số lượng, cơ cấu phù hợp với yêu cầu thực tiễn, từng bước tiến tới chuyên nghiệp, hiện đại, có phẩm chất đạo đức tốt và năng lực thi hành công vụ, tận tụy phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước và phục vụ nhân dân.

1.1. 2. Định hướng cách thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Thực hiện chủ trương của Đảng, trong thời gian, Chính phủ đã xây dựng và ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật quan trọng nhằm đẩy mạnh hoạt động đào tạo, bồi dưỡng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng trong giai đoạn mới. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đã được ghi nhận là một nội dung của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010; là một trong những giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và đây được coi là hoạt động có tác động trực tiếp đến các khâu khác của công tác cán bộ.

Theo Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2001-2005, Chính phủ đã chỉ rõ đối tượng đào tạo, mục tiêu đào tạo, nội dung đào tạo cùng các giải pháp tiến hành. Cụ thể là:

- Về đối tượng đào tạo: Cần tiến hành đào tạo đối với công chức hành chính đang làm việc trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, các đoàn thể ở Trung ương và địa phương; Viên chức sự nghiệp; Công chức cấp cơ sở.

- Về mục tiêu và nội dung đào tạo: Tiến hành đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao kiến thức, năng lực quản lý, điều hành và thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Đối với công chức hành chính: Tính đến năm 2005 phần đầu 100% công chức thuộc các ngạch chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp đáp ứng yêu cầu theo tiêu chuẩn ngạch về kiến thức quản lý nhà nước và lý luận chính trị. Đối với những công chức thuộc ngạch chuyên viên chưa có trình độ đại học, tuổi còn trẻ (dưới 50 tuổi) phải được đào tạo ở trình độ đại học. Đối với những người sau khi trúng tuyển qua kỳ thi tuyển công chức phải được bồi dưỡng kiến thức về nền hành chính nhà nước, pháp luật, các kỹ năng công vụ và đạo đức công chức trước khi được bổ nhiệm chính thức vào ngạch. Ngoài ra công chức hành chính còn phải được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về ngoại ngữ, tin học theo yêu cầu của hoạt động công vụ đối với từng đối tượng.

Đối với các công chức hành chính là cán bộ lãnh đạo quản lý chủ chốt cấp huyện, Sở, ban ngành, Cục, Vụ, Viện trở lên cần được đào tạo trình độ đại học về chuyên môn, trình độ lý luận chính trị cao cấp và chương trình bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo chương trình dành cho cán bộ lãnh đạo cao cấp. Trước khi đề bạt, bổ nhiệm cần phải được tham gia một khóa đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng quản lý, điều hành phù hợp với yêu cầu của vị trí công tác mới.

Đối với viên chức sự nghiệp: Phải thường xuyên được nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng, phương pháp thực hiện công vụ. Ngoài ra, còn phải được bồi dưỡng cập nhật ngắn hạn các kiến thức về pháp luật và đạo đức công vụ, đặc biệt là đối với các viên chức sự nghiệp thuộc các lĩnh vực như y tế, giáo dục, tư pháp.

Đối với công chức cấp cơ sở: Đảm bảo cho cán bộ, công chức cấp xã hàng năm được đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật về lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ theo tính chất và yêu cầu công việc đảm nhiệm. Tiến hành đào tạo, bồi dưỡng trình độ trung cấp trở lên về hành chính, lý luận chính trị, chuyên môn cho các chức danh theo yêu cầu công việc.

Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức có thể được tiến hành trong nước kết hợp với đi đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn ở nước ngoài.

Nhằm đạt được những mục tiêu trên cần thực hiện một số giải pháp cơ bản sau:

a. Tiếp tục nghiên cứu xây dựng, bổ sung và hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm tạo khuôn khổ pháp lý để quản lý và nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

- Rà soát, bãi bỏ hoặc sửa đổi bổ sung những quy định không còn phù hợp.

- Xây dựng và hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng, về chương trình, giáo trình, về chứng chỉ, về giảng viên...

- Xây dựng các quy định về quản lý và sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

b. Sắp xếp lại, củng cố và tăng cường chất lượng hoạt động của hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.