

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, VIÊN CHỨC Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỂ DỤC THỂ THAO BẮC NINH

Nguyễn Văn Tuấn*

Tóm tắt:

Thực trạng quản lý nhà nước về công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, viên chức ở Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh hiện nay được đề tài đánh giá trên các mặt: thực trạng về đội ngũ cán bộ, viên chức; công tác đào tạo, bồi dưỡng; thực trạng nội dung quản lý nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ viên chức của Nhà trường.

Từ khóa: Thực trạng; quản lý nhà nước; cán bộ; viên chức; Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh.

CURRENT REALITY OF STATE MANAGEMENT OF TRAINING STAFFS AND OFFICIALS AT BAC NINH SPORT UNIVERSITY

Summary:

The current reality of state management of training staffs and officials at Bac Ninh Sport University is assessed in the following aspects, including reality of staffs and officials, training activity, reality of state management of training staffs and officials of the University.

Keywords: Reality, state management, staffs, officials, Bac Ninh Sport University.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Trường Đại học TDTT Bắc Ninh là trường đại học TDTT hàng đầu của nước ta về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực thể dục thể thao trình độ cao đẳng, đại học, sau đại học; đào tạo tài năng thể thao và tổ chức các hoạt động khoa học công nghệ trong lĩnh vực TDTT. Do đó, đội ngũ cán bộ, viên chức khá lớn. Trong những năm gần đây, để thực hiện chủ trương của Đảng, Nhà nước và các bộ, ban, ngành về công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh rất chú trọng đến công tác này và đã đạt được một số kết quả nhất định. Song, thực tế cũng cho thấy cần phải nâng cao hơn nữa hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức của Trường để đáp ứng nhu cầu phát triển của Nhà trường trong tiến trình xây dựng trường trọng điểm quốc gia.

Nhằm góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức của Trường Đại học TDTT Bắc Ninh đáp ứng nhu cầu hiện nay, vấn đề đặt ra là cần nghiên cứu về mặt lý luận cũng như thực tiễn để

làm căn cứ khoa học cho việc tăng cường quản lý nhà nước đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức của Trường trong thời gian tới, chúng tôi tiến hành nghiên cứu thực trạng quản lý nhà nước về công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, viên chức ở Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Quá trình nghiên cứu sử dụng các phương pháp sau:

- Phương pháp tham khảo tài liệu;
- Phương pháp phỏng vấn tọa đàm;
- Phương pháp toán học thống kê.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ BÀN LUẬN

1. Tổng quan về đội ngũ cán bộ, viên chức ở Trường Đại học TDTT Bắc Ninh

Tính đến năm 2015, tổng số cán bộ, viên chức của Trường Đại học TDTT Bắc Ninh là 235 người, trong đó khối giảng dạy là 137 người và khối hành chính là 98 người. Tỷ lệ tốt nghiệp chuyên ngành TDTT cao, khoảng 80%.

Trong 5 năm qua, Nhà trường rất chú trọng đến vấn đề đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ

*ThS, Trưởng Phòng Tổ chức, cán bộ, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh

cán bộ, viên chức, vì vậy trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, viên chức được nâng lên rõ rệt cả về trình độ lý luận chính trị, cũng như chuyên

môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học... từng bước đáp ứng được yêu cầu của quá trình phát triển Nhà trường.

Bảng 1. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, viên chức Trường Đại học TDTT Bắc Ninh trong 2 năm 2011 và 2015. (Đơn vị tính: người)

TT	Tiêu chí	2011	2015
1	Trình độ chuyên môn		
	Tiến sĩ	16	40
	Thạc sĩ	80	141
	Cử nhân	118	33
	Dưới cử nhân	32	21
2	Trình độ lý luận chính trị		
	Cao cấp	1	9
	Trung cấp	25	74
	Cử nhân	2	2
3	Trình độ ngoại ngữ		
	Thạc sĩ	5	7
	Cử nhân	6	3
	Chứng chỉ	235	225
4	Trình độ tin học		
	Thạc sĩ	2	2
	Cử nhân	2	1
	Chứng chỉ	242	232

Về trình độ chuyên môn: Nhìn vào bảng 1 ta có thể nhận thấy trình độ chuyên môn đội ngũ cán bộ, viên chức Nhà trường được nâng lên rõ rệt. Năm 2011, đội ngũ cán bộ, viên chức Nhà trường có 16 tiến sĩ (6,5%), thì đến năm 2015 con số này tăng lên 40 (17,02%); tương ứng ở trình độ thạc sĩ là 80 năm 2011 (32,5%) và 141 năm 2015 (60%).

Trình độ lý luận chính trị cũng được nâng lên rõ rệt: Năm 2011 có 04 cán bộ đạt trình độ Cao cấp LLCT (1,7%), đến năm 2015 tăng lên 9 cán bộ (3,8%). Trình độ trung cấp LLCT năm 2011 là 25 cán bộ (10,2%), đến năm 2015 tăng lên 74 cán bộ (31,5%).

Như vậy, về tổng quan, đội ngũ cán bộ, viên chức trường Đại học TDTT Bắc Ninh trong những năm qua xét về trình độ, năng lực, chuyên môn, nghiệp vụ... ngày càng được nâng lên rõ rệt. Tuy nhiên, để chất lượng cán bộ được nâng cao hơn nữa, cần quan tâm chú trọng đến vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ; phổ biến các đường lối, chính sách có liên quan; thúc đẩy khả

năng tự học tập, nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, viên chức.

2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức ở Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh trong giai đoạn 2011 - 2015

Qua 5 năm thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức của trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh đã thu được những kết quả như sau:

- Về đối tượng cử đi đào tạo, bồi dưỡng: Tùy thuộc vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng mà đối tượng cử đi được phân bổ đều đặn giữa ngạch chuyên viên, giảng viên và huấn luyện viên; giữa các cán bộ quản lý.

- Tập trung chủ yếu trang bị kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ; lý luận chính trị; kiến thức quản lý nhà nước nhằm đáp ứng tiêu chuẩn ngạch và chức danh nghề nghiệp.

- Việc cử cán bộ tham dự các khóa bồi dưỡng kiến thức quốc phòng, an ninh không được diễn ra thường xuyên do thực hiện theo đơn vị tổ chức lớp bồi dưỡng.

Bảng 2. Số lượng cán bộ cử đi đào tạo, bồi dưỡng trong các năm từ 2011 đến 2015. (Tính theo số lượt người tham gia đào tạo, bồi dưỡng)

STT	Nội dung đào tạo, bồi dưỡng	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015
1	Tiến sĩ	8	9	11	8	4
2	Thạc sĩ	1	7	11	8	4
3	Cử nhân (văn bằng 2)			1 (TA)		58 (TA)
4	Cao cấp LLCT	3	2	1	5	1
5	Trung cấp LLCT		11	6	54	1
6	Chuyên viên chính		2	3	1	1
7	Chuyên viên	7		4	2	112
8	Ngoại ngữ	16	31	24	3	4
9	Tin học	2	0	4	1	3
10	Kiến thức quốc phòng, AN	27	0	0	0	6
11	Khác	54	41	69	62	32

- Cử cán bộ tham gia các khóa tập huấn kiến thức nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức mới về chuyên môn làm việc: Luật thi đấu, trọng tài, ngoại ngữ, tin học, pháp chế, về công tác đào tạo, khảo thí...

- Cử các cán bộ đi đào tạo, học tập kinh nghiệm tại nước ngoài.

- Đáp ứng nhu cầu cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng theo nguyện vọng cá nhân.

3. Công tác xây dựng, tổ chức thực hiện văn bản pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức

Mặc dù trong các văn bản các ban ngành và các cơ quan chuyên môn ban hành đã phân rõ các

hệ đào tạo, bồi dưỡng, tuy nhiên đây chủ yếu là các văn bản quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói chung, chưa có văn bản, quy định cụ thể về quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức ngành TDTT. Như vậy, Nhà trường phải tự cân đối với chỉ tiêu của mình để cử những cán bộ thích hợp đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao. Chính vì vậy, khi được hỏi về công tác ban hành các văn bản quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức thì chỉ có đến 15.5% trả lời đầy đủ, 24.1% cho rằng còn thiếu và 60.4% những cán bộ, viên chức của Nhà trường trả lời là cần hoàn thiện hơn.

Bảng 3. Kết quả phỏng vấn cán bộ, viên chức trường Đại học TDTT Bắc Ninh về công tác ban hành văn bản quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức (n=58)

Đánh giá	Đầy đủ	Còn thiếu	Cần hoàn thiện
Tỷ lệ %	15.5	24.1	60.4

Ở đây, khi xem xét và đánh giá về việc ban hành và tổ chức văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức tại Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, chúng ta cần xem xét dưới 2 góc độ là công tác ban hành văn bản và công tác tổ chức thực hiện các văn bản. Có như vậy mới có thể nhìn nhận được một cách thấu đáo.

Các văn bản trên có tác dụng định hướng chung công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức của Trường Đại học TDTT Bắc Ninh. Nhìn chung, việc triển khai các văn bản quy phạm pháp luật về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ,

viên chức của Nhà trường được thực hiện kịp thời, có hiệu quả phục vụ tốt cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức của Nhà trường. Các văn bản được quán triệt rộng rãi đến cán bộ, công nhân viên trong Nhà trường. Nhà trường đã tăng cường phối hợp chặt chẽ giữa các đơn vị trong Nhà trường, các Bộ ngành có liên quan để triển khai các văn bản chỉ đạo bằng nhiều hình thức học tập phong phú, nội dung thiết thực phù hợp với từng đối tượng. Bước đầu đã tạo được sự chuyển biến trong tư tưởng và nhận thức của cán bộ, viên chức về quyền và

nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật.

4. Công tác quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức

Phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ vừa cấp bách vừa có tính chiến lược lâu dài. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực phải gắn kết chặt chẽ với chiến lược phát triển chung của Nhà

trường; Khi được hỏi về chiến lược quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức trong Nhà trường, chỉ có 20.7% cán bộ, viên chức Nhà trường cho rằng các kế hoạch này đầy đủ; 43.1% cho rằng cần hoàn thiện thêm và 36.2% cán bộ cho rằng chiến lược quy hoạch công tác này còn thiếu.

Bảng 4. Kết quả phỏng vấn cán bộ, viên chức trường Đại học TDTT Bắc Ninh về chiến lược quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức tại Trường (n= 58)

Đánh giá	Đầy đủ	Còn thiếu	Cần hoàn thiện
Tỷ lệ %	20.7	36.2	43.1

5. Chính sách thu hút nhân tài

Một trong những cách thức để nâng cao số lượng cán bộ có trình độ cao của Nhà trường chính là thu hút nhân lực có trình độ cao về làm việc tại Nhà trường. Tuy nhiên, công tác này tại Trường Đại học TDTT Bắc Ninh chưa thật sự được chú trọng. Chế độ thu hút nhân tài được quy định trong Quy chế chi tiêu nội bộ: “Người có bằng tiến sĩ (ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu công tác của Nhà trường và Nhà trường có nhu cầu), tuổi đời chưa quá 40 nếu tiếp nhận có

cam kết làm việc lâu dài thì được hỗ trợ ngay một khoản kinh phí 50.000.000 đồng”. Như vậy có thể thấy mức hỗ trợ ưu đãi này còn thấp, chưa thực sự hấp dẫn, chưa là động lực thu hút người có trình độ, đặc biệt là những người có trình độ cao. Theo kết quả đánh giá của cán bộ, viên chức Nhà trường thì 13.8% cho rằng các chính sách này đầy đủ; 46.5% cho rằng cần phải hoàn thiện thêm; 36.2% cho rằng còn thiếu và 3.5% cho rằng vấn đề này còn nhiều bất cập.

Bảng 5. Kết quả phỏng vấn cán bộ, viên chức Trường Đại học TDTT Bắc Ninh về chế độ thu hút nhân tài tại Trường (n= 58)

Đánh giá	Đầy đủ	Còn thiếu	Cần hoàn thiện
Tỷ lệ %	17.3	36.2	46.5

6. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức

* Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức Trường Đại học TDTT Bắc Ninh

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức của Trường Đại học TDTT Bắc Ninh bao gồm:

- Chương trình, tài liệu bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch (ngạch cán sự và tương đương; ngạch chuyên viên và tương đương; ngạch chuyên viên chính và tương đương).
- Chương trình, tài liệu bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp (Hạng I, hạng II, hạng III, hạng IV).

- Chương trình, tài liệu bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý (Chương trình, tài liệu bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng và tương đương).

- Các chương trình, tài liệu bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chuyên ngành.

- Các chương trình, tài liệu bồi dưỡng cập nhật theo vị trí việc làm.

Như vậy, theo quy định của Bộ, Nhà trường về cơ bản không tham gia vào cấu trúc nội dung chương trình và biên soạn giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức. Kết quả đánh giá nội dung chương trình của cán bộ, viên chức Nhà trường như sau:

Bảng 6. Kết quả phỏng vấn cán bộ, viên chức Trường Đại học TDTT Bắc Ninh về nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức tại Trường (n= 58)

Đánh giá	Tốt	Khá	Trung bình
Tỷ lệ %	11.6	73.4	15

* Nội dung công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức.

- Nội dung: Nội dung đào tạo, bồi dưỡng là yếu tố quan trọng nhất của công tác đào tạo, bồi dưỡng, nhằm trang bị kiến thức quản lý, điều hành, thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, viên chức. Cụ thể gồm:

- + Lý luận chính trị;
- + Kiến thức quốc phòng, an ninh;
- + Kiến thức chuyên môn, nghiệp công tác;
- + Kiến thức quản lý hành chính nhà nước, pháp luật và quản lý chuyên ngành;
- + Kiến thức bổ trợ theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp;

+ Kiến thức, kinh nghiệm hội nhập quốc tế;

+ Tin học, ngoại ngữ, tiếng dân tộc.

Việc xác định các nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức tại Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là phù hợp với mục tiêu, yêu cầu của nhiệm vụ quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức trong tình hình hiện nay. Khi được so sánh về nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức trước đây, phần lớn các cán bộ, viên chức của Trường Đại học TDTT Bắc Ninh đều cho rằng nội dung hiện nay (trong khoảng 5 năm trở lại đây) tốt hơn so với trước.

Bảng 7. Kết quả phỏng vấn cán bộ, viên chức Trường Đại học TDTT Bắc Ninh về nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức của Trường trước đây và hiện nay (n= 58)

Kết quả	Nội dung trước đây	Nội dung hiện nay
Trung bình	12.4	0
Khá	77.9	40.8
Tốt	7.9	57.4
Không có ý kiến	1.8	1.8
Tổng	100	100

Phân tích số liệu trình bày ở bảng 7 có thể thấy Trường Đại học TDTT Bắc Ninh đã triển khai khá tốt các nội dung đào tạo, bồi dưỡng trên phương diện tổng thể khối kiến thức, kỹ năng dành cho cán bộ, viên chức. Tuy nhiên, một số vấn đề thực tế đặt ra là trong các văn bản quy định nội dung đào tạo, bồi dưỡng thì các cán bộ, viên chức được cử đi phải phù hợp với từng đối tượng thuộc diện được quy định trong các văn bản. Cụ thể, trong các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đều nêu rõ từng đối tượng được cử đi đào tạo, bồi dưỡng và nội dung đào tạo, bồi dưỡng. Ví dụ: Cán bộ quản lý được cử tham gia các lớp bồi dưỡng Lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, bồi dưỡng cán bộ quản lý...

KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu thực trạng quản lý nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, viên chức ở Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, đã chỉ ra được những hạn chế trong quản lý nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức Nhà trường như sau:

- Công tác quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ viên chức còn thiếu tính khoa học, thiếu đồng bộ, chưa cân đối giữa các đơn vị trong Nhà trường.
- Một số cán bộ, viên chức chưa nhận thức rõ ràng về đào tạo, bồi dưỡng và tự đào tạo, bồi dưỡng, còn có tư tưởng an phận, thỏa mãn, ngại khó nhất

là việc học tập các môn ngoại ngữ, tin học...

- Nội dung chương trình và phương pháp bồi dưỡng chậm đổi mới so với yêu cầu. Ví dụ nội dung chương trình hiện nay chưa thể hiện quan điểm đề cao vai trò tự học, tự bồi dưỡng; phương pháp bồi dưỡng chủ yếu vẫn là phương pháp truyền thống. Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng chưa khai thác triệt để thế mạnh của khoa học công nghệ phục vụ quá trình giảng dạy và học tập.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Nội vụ (2011), *Thông tư số 03/2011/TT-BNV ngày 25/1/2011 hướng dẫn một số điều của Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 về việc đào tạo, bồi dưỡng công chức*
2. Bộ Nội vụ (2014), *Thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 8/5/2012 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 41/2012/NĐ-CP quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập*, Hà Nội.
3. Bộ Nội vụ (2014), *Thông tư số: 11/2014/TT-BNV ngày 9/10/2014 quy định chức danh, mã số ngạch và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn các ngạch công chức chuyên ngành hành chính*, Hà Nội.
5. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (2014), *Quyết định số 542/QĐ-BVHTTDL ngày 6/3/2015 về việc quy định chức năng nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của trường Đại học TDTT Bắc Ninh*, Hà Nội.
6. Quốc hội (2012), *Luật viên chức*, Hà Nội.

(Bài nộp ngày 19/5/2016, Phản biện ngày 30/5/2016, duyệt in ngày 5/6/2016)