

**KIỂM TOÁN NHÀ NƯỚC**



## **ĐỀ TÀI KHOA HỌC CẤP CƠ SỞ**

**CƠ SỞ LÝ LUẬN, THỰC TIỄN XÁC ĐỊNH  
NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG THỨC TỔ CHỨC  
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ NGHIÊN CỨU  
KHOA HỌC CỦA KIỂM TOÁN NHÀ NƯỚC**

*Chủ nhiệm đề tài:* **LÊ HIỀN LINH**

**7553**

02/11/2009

**Hà Nội, 2009**

# LỜI NÓI ĐẦU

## 1. Tính cấp thiết của đề tài

Từ năm 1996, theo Quyết định của Bộ trưởng Bộ Khoa học Công nghệ và Môi trường (nay là Bộ Khoa học và Công nghệ), KTNN được công nhận là đầu mối kế hoạch khoa học công nghệ. Sau 10 năm hoạt động (1994-2004), KTNN đã và đang triển khai nghiên cứu 104 đề tài khoa học, trong đó có 01 đề tài cấp Nhà nước, 54 đề tài khoa học cấp Bộ, 49 đề tài cơ sở. Những thành tựu từ hoạt động NCKH đã đóng góp không nhỏ vào việc hoàn thiện mô hình tổ chức, cơ chế và phương thức hoạt động, chuẩn mực, quy trình phương pháp nghiệp vụ của KTNN, góp phần đưa KTNN từng bước ổn định, phát triển và hoàn thành cơ bản những nhiệm vụ được giao.

Trên thực tế, kiểm toán nói chung, Kiểm toán nhà nước nói riêng là ngành rất mới ở Việt Nam, chính vì vậy, đội ngũ cán bộ NCKH của KTNN được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau và hầu hết chưa được đào tạo chuyên môn về lĩnh vực kiểm toán. Để đáp ứng những yêu cầu lớn của ngành về NCKH, một mặt KTNN khuyến khích các cán bộ NCKH tự trau dồi để hoàn thiện kiến thức, mặt khác KTNN cũng tổ chức các khoá đào tạo bồi dưỡng chuyên môn về kiểm toán cũng như nghiệp vụ NCKH cho các cán bộ NCKH của mình. Tuy nhiên, công tác đào tạo cho cán bộ NCKH của KTNN hiện nay mới được quy hoạch dài hạn mà chưa xây dựng thành các kế hoạch, chương trình đào tạo hàng năm với nội dung, phương thức cụ thể, do đó, công tác tổ chức thực hiện gặp không ít khó khăn.

Từ thực tế hoạt động của các cán bộ NCKH KTNN và yêu cầu đòi hỏi phải nâng cao chất lượng của cán bộ, công chức KTNN nói chung và cán bộ NCKH KTNN nói riêng, KTNN phải xây dựng được nội dung và phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ NCKH của KTNN một cách hoàn chỉnh để từ đó có thể phát huy được hơn nữa sức đóng góp của các cán bộ NCKH trong sự phát triển lâu dài của KTNN. Trên cơ sở đó, việc nghiên cứu đề tài: ***"Cơ sở lý luận, thực tiễn xác định nội dung và phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN"*** vừa có ý nghĩa về lý luận và thực tiễn.

## **2. Mục tiêu của đề tài**

- Làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về cán bộ NCKH của KTNN và công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ này;
- Tổng kết, đánh giá thực trạng công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN và kinh nghiệm của một số cơ quan trong nước trong tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH;
- Xây dựng nội dung, phương thức, những giải pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH KTNN.

## **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là mô hình tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN.

Phạm vi nghiên cứu của đề tài là nghiên cứu nội dung, phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH; trong đó, tập trung vào công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN.

## **4. Phương pháp nghiên cứu**

- Phương pháp chung: Duy vật biện chứng, duy vật lịch sử
- Phương pháp cụ thể: Tổng hợp, phân tích, so sánh, thống kê và khái quát hoá.

## **5. Kết cấu của đề tài**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và phần phụ lục; đề tài được kết cấu thành 3 chương:

- Chương 1: *Cơ sở lý luận của việc xác định nội dung và phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN*
- Chương 2: *Thực trạng công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN và kinh nghiệm của một số tổ chức trong nước trong công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH Nhà nước*
- Chương 3: *Nội dung và phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN*

## CHƯƠNG I

### CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VIỆC XÁC ĐỊNH NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG THỨC TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ NCKH CỦA KTN

#### 1.1. Một số vấn đề chung về cán bộ NCKH

Cuộc cách mạng khoa học công nghệ lần thứ 4 diễn ra vào nửa sau thế kỷ XX đã tác động một cách sâu sắc đến mọi mặt của đời sống xã hội, biến khoa học trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, là yếu tố quyết định sự phát triển của các quốc gia. Ở các nước lớn như Mỹ, Nhật Bản, Đức, Anh, tỷ trọng các ngành công nghệ cao trong tổng giá trị sản phẩm xã hội chiếm trên 30%. Kim ngạch ngoại thương toàn cầu của sản phẩm công nghệ thông tin hiện nay chiếm trên 10% tổng kim ngạch thương mại toàn cầu. Những con số này cũng đủ để minh chứng tầm quan trọng của những ứng dụng khoa học công nghệ đối với thế giới hiện đại, từ đó, các quốc gia đang phát triển (trong đó có Việt Nam) cần có nhận thức đúng đắn về khoa học công nghệ cũng như vai trò của các nhà khoa học trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước.

##### ***1.1.1. Khái niệm, phân loại và đặc điểm của cán bộ NCKH***

###### ***1.1.1.1. Khái niệm***

Khoa học là “hệ thống tri thức về mọi loại quy luật của vật chất và sự vận động của vật chất, những quy luật của tự nhiên, xã hội, tư duy”.

Có nhiều khái niệm khác nhau về hoạt động nghiên cứu khoa học:

- Nghiên cứu khoa học là quá trình hoạt động nhằm thu nhận tri thức khoa học. Nghiên cứu khoa học có 2 mức độ: kinh nghiệm và lý luận, tác động qua lại lẫn nhau (Từ điển bách khoa Việt Nam).

- Nghiên cứu khoa học là hoạt động phát hiện, tìm hiểu các hiện tượng, sự vật, quy luật của tự nhiên, xã hội và tư duy; sáng tạo các giải pháp nhằm ứng dụng vào thực tiễn. Nghiên cứu khoa học bao gồm nghiên cứu cơ bản; nghiên cứu ứng dụng (Luật Khoa học và công nghệ- tháng 6/2003).

- Nghiên cứu khoa học là một hoạt động xã hội, hướng vào việc tìm kiếm những điều mà khoa học chưa biết: hoặc là *phát hiện* bản chất sự việc, phát triển

nhận thức khoa học về thế giới; hoặc là *sáng tạo* phương pháp mới và phương tiện kỹ thuật mới để cải tạo thế giới (Phương pháp luận khoa học- Vũ Cao Đàm).

Từ các khái niệm trên, có thể thấy nghiên cứu khoa học là hoạt động thu nhận các kiến thức về bản chất của thế giới cũng như tìm ra, giải đáp các vấn đề do thực tiễn và lý luận đặt ra xuất phát từ lợi ích và nhu cầu của con người.

Nghiên cứu khoa học là hoạt động lao động của con người và là loại hình lao động trí tuệ, bởi vậy, theo quan điểm của chủ nghĩa duy vật, con người nói chung và sự sáng tạo của con người nói riêng chính là chủ thể quan trọng nhất của quá trình nghiên cứu khoa học. Những người trực tiếp tham gia vào hoạt động nghiên cứu khoa học được gọi là người làm khoa học hay nhà khoa học. Khái niệm về “nhà khoa học” là một khái niệm có phạm vi rất rộng, liên quan đến mọi lĩnh vực, trong mọi ngành nghề trong đời sống xã hội. Tuy nhiên, do đề tài của chúng tôi chỉ có phạm vi nghiên cứu là hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nghiên cứu khoa học của Kiểm toán Nhà nước nên ban đề tài chỉ tập trung nghiên cứu khái niệm “cán bộ nghiên cứu khoa học” với nội hàm gắn với đặc thù cán bộ nghiên cứu của một cơ quan nhà nước, cụ thể:

*Cán bộ NCKH là những người thường xuyên tham gia NCKH, làm việc tại các tổ chức khoa học và công nghệ (bao gồm tổ chức nghiên cứu và phát triển, trường đại học, học viện, trường cao đẳng; tổ chức dịch vụ khoa học và công nghệ) hoặc làm việc tại các đơn vị thuộc và trực thuộc cơ quan quản lý của các tổ chức này.*

Như vậy, cán bộ nghiên cứu khoa học của KTNN là những cán bộ thường xuyên tham gia NCKH tại KTNN, đang làm việc tại Trung tâm Khoa học và Bồi dưỡng cán bộ KTNN hoặc làm việc tại các đơn vị thuộc và trực thuộc khác của KTNN. Các cán bộ NCKH của KTNN chịu sự quản lý chặt chẽ về mặt chuyên môn khoa học của Hội đồng khoa học KTNN.

#### *1.1.1.2. Phân loại cán bộ NCKH*

Để thuận lợi cho công tác quản lý nhân sự, có thể phân loại cán bộ NCKH theo các tiêu chí sau:

a. Phân loại theo mức độ chuyên sâu trong NCKH: theo cách phân loại này, cán bộ NCKH được chia thành 2 loại là cán bộ NCKH chuyên trách và cán bộ NCKH kiêm nhiệm.

- Cán bộ NCKH chuyên trách: Đây là đội ngũ các nhà khoa học làm công tác nghiên cứu tại các tổ chức khoa học và công nghệ. Trong các tổ chức khoa học và công nghệ do Nhà nước quản lý, đội ngũ này được phân chia ngạch, bậc gồm nghiên cứu viên, nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên cao cấp. Trong đó:

+ Nghiên cứu viên là công chức làm công tác nghiên cứu khoa học và kỹ thuật tại các tổ chức khoa học và công nghệ, thực hiện các công việc nghiên cứu có mức độ phức tạp trung bình.

+ Nghiên cứu viên chính và nghiên cứu viên cao cấp là công chức làm công tác khoa học và kỹ thuật, chủ trì tổ chức và thực hiện các công trình nghiên cứu khoa học và kỹ thuật có độ phức tạp cao và rất cao (vấn đề, đề tài lớn) tại các tổ chức khoa học và công nghệ.

Có thể thấy, việc phân ngạch, bậc được xây dựng trên cơ sở trình độ của nhà khoa học cũng như mức độ phức tạp của công việc do họ thực hiện.

- Cán bộ nghiên cứu khoa học kiêm nhiệm: là các cán bộ thuộc tổ chức khoa học và công nghệ hoặc các đơn vị thuộc và trực thuộc cơ quan quản lý các tổ chức này, ngoài công việc chuyên môn chính, có tham gia vào các hoạt động nghiên cứu của tổ chức khoa học và công nghệ dưới hình thức hợp tác hoặc thực hiện nhiệm vụ được giao (thường là các chuyên viên, cán sự, viên chức, công chức...). Nếu làm trong các cơ quan nhà nước, họ được phân ngạch, bậc theo công việc chuyên môn chính chứ không theo ngạch nghiên cứu và được hưởng lợi ích từ các công trình khoa học mà họ tham gia.

Dựa vào tiêu chí phân loại này, đội ngũ cán bộ NCKH của KTNN bao gồm hai nhóm:

- Đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học chuyên trách gồm các nghiên cứu viên, nghiên cứu viên chính và một số viên chức của Trung tâm khoa học và Bồi dưỡng cán bộ. Đây chính là lực lượng chủ đạo trong hầu hết các đề tài, chương trình nghiên cứu của Kiểm toán Nhà nước.

- Đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học kiêm nhiệm gồm các công chức, viên chức, kiểm toán viên của các đơn vị thuộc và trực thuộc KTNN, ngoài công việc chuyên môn chính, tham gia nghiên cứu các đề tài, chương trình khoa học theo Quyết định của Tổng Kiểm toán Nhà nước hoặc theo nguyên tắc hợp tác. Lực lượng này cũng đóng góp không nhỏ vào các định hướng và kết quả nghiên cứu của Kiểm toán Nhà nước hàng năm nhờ có lượng kiến thức thực tiễn phong phú.

#### b. Phân loại theo lĩnh vực nghiên cứu

Theo tiêu chí này, cán bộ NCKH được phân loại theo các nội dung mà họ chuyên sâu nghiên cứu. Như vậy, có thể phân chia đội ngũ cán bộ NCKH của KTNN thành các nhóm sau:

- Nhóm nghiên cứu, xây dựng hệ thống pháp luật về KTNN và mối quan hệ với các cơ quan chức năng khác;

- Nhóm nghiên cứu chuyên sâu các vấn đề về kế toán, kiểm toán;

- Nhóm nghiên cứu xây dựng và phát triển mô hình tổ chức của KTNN;

- Nhóm nghiên cứu các lĩnh vực mới phát sinh trong nhiệm vụ của KTNN;

.....

#### c. Phân loại theo loại hình NCKH

Như đã biết, NCKH bao gồm 2 loại hình chính là nghiên cứu các vấn đề lý luận và nghiên cứu ứng dụng thực tế. Cán bộ NCKH của KTNN cũng có thể được phân chia thành 2 nhóm:

- Nhóm nghiên cứu các vấn đề lý luận khoa học về KTNN

- Nhóm nghiên cứu ứng dụng các vấn đề lý luận vào thực tiễn hoạt động kiểm toán.

Trên thực tế, trong 3 cách phân loại trên thì cách phân loại thứ nhất (theo mức độ chuyên sâu NCKH) là cách phân loại chủ yếu được áp dụng tại cơ quan KTNN hiện nay.

##### *1.1.1.3. Đặc điểm của cán bộ nghiên cứu khoa học*

NCKH là một công việc rất khó khăn và không phải ai cũng có thể thực hiện được. Chính vì vậy, cán bộ NCKH thường có những phẩm chất sau:

#### a. Tính cá nhân

Dù một công trình NCKH do một tập thể thực hiện thì vai trò cá nhân trong sáng tạo cũng mang yếu tố quyết định. Tính cá nhân là sự thể hiện trong tư duy cá nhân và chủ kiến riêng của cá nhân. Tư duy và chủ kiến cá nhân thường gắn chặt với tính cách sáng tạo đơn nhất thể hiện qua các mặt sau:

- *Suy nghĩ độc lập*: Tính cách này sẽ càng phát triển cùng với sự nâng cao trình độ học vấn. Đây là cơ sở của các nghi vấn khoa học và là nguồn gốc của các phát minh, sáng chế...

- *Sự tìm tòi, ham hiểu biết và đam mê nghề nghiệp*: Đó là khát vọng hiểu biết và phát triển những khả năng trí tuệ để đạt tới kiến thức và phương pháp NCKH một cách có hệ thống nhằm khám phá và sáng tạo không ngừng.

- *Tính cách thực nghiệm và duy lý phê phán* nhằm để khẳng định những sáng tạo của cá nhân người nghiên cứu.

- *Không sợ uy quyền*, dù là uy quyền chính trị hay khoa học để bảo vệ và phát hiện chân lý.

Tính cá nhân trong lao động sáng tạo không có nghĩa là vị kỷ cá nhân mà là khả năng độc lập và tự chủ trong khám phá, sáng tạo mang đậm nét cá tính và năng lực của cá nhân người cán bộ NCKH. Chính nhờ tính cá nhân mà các trường phái khoa học đã hình thành và phát triển. Các nhà bác học lỗi lạc trên thế giới với những phát minh, sáng chế đã chứng minh cho vai trò cá nhân trong nghiên cứu và phát triển KHCN.

#### **b. Tính rủi ro**

Lao động của tri thức là lao động mang tính sáng tạo, đi tìm kiếm cái chưa biết, do đó cũng có thể thành công và cũng có thể thất bại. Do đó, các cán bộ NCKH phải biết lường trước các rủi ro và sẵn sàng chấp nhận rủi ro để có được kết quả nghiên cứu.

Tuy nhiên trong lao động sáng tạo, thất bại ở một khía cạnh khác cũng được xem là một kết quả, nó là bài học và kinh nghiệm cho người nghiên cứu tiếp sau.

Như vậy, tính cá nhân và tính rủi ro, mạo hiểm là những đặc trưng riêng do đặc thù của công tác NCKH hình thành.

#### **1.1.2. Yêu cầu về năng lực của cán bộ NCKH**

Bất kỳ một vị trí công việc nào cũng đều có yêu cầu nhất định về năng lực. Năng lực ở đây muốn đề cập tới khả năng, tiềm lực của con người. Trên thực tế, yêu cầu đối với cán bộ NCKH có phần “khắt khe” hơn so với các vị trí công việc khác do đặc thù của hoạt động NCKH là hoạt động sử dụng “chất xám” và phải có tính “sáng tạo”.

a. Yêu cầu về năng lực đối với cán bộ NCKH nói chung

- *Về năng lực chung*: Năng lực chung là những điều kiện cần mà cán bộ NCKH phải có. Cán bộ NCKH trước hết phải là người có sức khỏe và đạo đức tốt, có tinh thần học hỏi và sáng tạo, có nền tảng kiến thức cơ bản vững chắc, hiểu biết về đời sống chính trị - xã hội của đất nước. Đối với các nhà khoa học, NCKH là công việc chủ yếu và xuyên suốt quá trình lao động, cống hiến của họ đối với xã hội, vì vậy có kỹ năng NCKH phù hợp và sáng tạo chính là yêu cầu tối quan trọng, là chìa khóa đi đến thành công trong hoạt động nghiên cứu của mỗi cá nhân làm khoa học. (Kỹ năng NCKH ở đây bao gồm phương pháp NCKH; tổ chức thu thập và xử lý thông tin, kế hoạch hoá hoạt động khoa học, đánh giá kết quả nghiên cứu và các chế độ quản lý KH&CN; cách thức sử dụng, vận hành, bảo quản thiết bị, vật tư dùng trong nghiên cứu; cách thể hiện, trình bày các tài liệu khoa học). Ngoài các yêu cầu trên, cán bộ NCKH cần phải sử dụng được ít nhất một ngoại ngữ và thành thạo kỹ năng máy vi tính để trợ giúp thực hiện các công trình nghiên cứu.

- *Về năng lực chuyên môn*: Năng lực chuyên môn là những hiểu biết có tính hệ thống và chuyên sâu về một số lĩnh vực nhất định của cán bộ NCKH. Năng lực chuyên môn có thể là do cán bộ NCKH được đào tạo hoặc do tự nghiên cứu. Năng lực chuyên môn bao hàm cả kiến thức về lý luận và thực tiễn về lĩnh vực mà cán bộ NCKH tham gia nghiên cứu. Nắm vững lý thuyết nhưng xa rời thực tiễn và không hiểu biết về các khoa học liên ngành thì cũng không thể thực hiện NCKH được. Điều này cũng đặt ra yêu cầu cán bộ NCKH phải luôn vận động tìm tòi, đào sâu suy nghĩ, phát hiện các mối liên hệ, phân tích nhìn nhận vấn đề từ nhiều góc độ để từ đó có cách nhìn đúng đắn nhất về vấn đề nghiên cứu.

b. Yêu cầu về năng lực đối với cán bộ NCKH của KTNN

Cán bộ NCKH của KTNN là các công chức, viên chức Nhà nước tham gia công tác NCKH tại Kiểm toán Nhà nước. Yêu cầu về năng lực chung với cán bộ NCKH của KTNN cũng giống như đối với các cán bộ NCKH nói chung (đã nêu ở trên), đó là có sức khoẻ và đạo đức tốt; có kỹ năng nghiên cứu khoa học; nắm vững chủ trương chính sách, phương hướng của Đảng, Nhà nước đối với ngành KTNN cũng như tình hình và các yêu cầu của thực tiễn đối với KTNN; thành thạo vi tính và sử dụng được ít nhất một ngoại ngữ từ trình độ B trở lên.

Yêu cầu về năng lực chuyên môn đối với cán bộ NCKH của KTNN gắn liền với đặc thù của ngành, đó là những hiểu biết chuyên sâu và có tính hệ thống về các lĩnh vực liên quan đến hoạt động của KTNN. Các đối tượng cán bộ NCKH khác nhau thì có những yêu cầu cụ thể khác nhau:

*- Đối với cán bộ NCKH kiêm nhiệm:*

+ Phải được đào tạo cơ bản (từ bậc trung cấp trở lên) và nắm vững một hoặc một số vấn đề liên quan đến công việc chuyên môn tại KTNN như kế toán, kiểm toán, tài chính, luật, hành chính, xây dựng cơ bản, ngân sách nhà nước...

+ Có nhiều kinh nghiệm trong thực tiễn các mặt hoạt động của KTNN và tổng kết được các kinh nghiệm này trong các công trình nghiên cứu.

*- Đối với cán bộ NCKH chuyên trách (các nghiên cứu viên và nghiên cứu viên chính, chuyên viên làm việc tại Trung tâm KH&BDCB):*

Riêng các cán bộ NCKH chuyên trách của KTNN phải đáp ứng yêu cầu về tiêu chuẩn nghiệp vụ ngạch công chức ngành nghiên cứu KH&CN theo Quyết định số 416/TCCP-VC ban hành ngày 29/5/1993 của Bộ trưởng- Trưởng ban Tổ chức-cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ).

Yêu cầu về trình độ:

+ Đối với NCV, chuyên viên: Tốt nghiệp đại học, hoặc đã qua trợ lý nghiên cứu, hoặc Tiến sĩ chuyển tiếp sinh chuyên ngành kế toán, kiểm toán, tài chính, kinh tế, luật (Ưu tiên người có trình độ thạc sỹ trở lên);

+ Đối với NCV chính và NCV cao cấp: Yêu cầu phải có trình độ thạc sỹ trở lên (với ngạch NCV chính) hoặc tiến sỹ (với ngạch NCV cao cấp) chuyên ngành kế toán, kiểm toán, tài chính, kinh tế, luật; có thâm niên 9 năm ở ngạch NCV (khi chuyển tiếp lên NCV chính) và 6 năm ở ngạch NCV chính (khi chuyển tiếp

lên NCV cao cấp); có tối thiểu 3 đề án sáng tạo hoặc công trình nghiên cứu được Hội đồng khoa học thừa nhận (trong đó có công trình đưa vào áp dụng có hiệu quả).

Yêu cầu về hiểu biết:

- + Hiểu biết sâu về lý luận và thực tiễn đối với khoa học kiểm toán nói chung, Kiểm toán nhà nước nói riêng; hiểu biết rộng về một số lĩnh vực khác có liên quan;

- + Nắm vững đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với KTNN;

- + Nắm được những thành tựu khoa học và xu hướng phát triển lĩnh vực KTNN ở trong và ngoài nước;

- + Có khả năng tìm ra biện pháp giải quyết các vấn đề lý luận và thực tiễn đặt ra đối với KTNN;

- + Có kế hoạch nghiên cứu dài hạn và chuyên sâu về một số lĩnh vực hoạt động nhất định của KTNN;

Như vậy, để đảm bảo được vai trò chủ đạo trong công tác NCKH kiểm toán nhà nước, yêu cầu về năng lực chuyên môn đối với cán bộ NCKH chuyên trách của KTNN cao hơn hẳn so với cán bộ NCKH kiêm nhiệm. Việc đặt ra các yêu cầu cụ thể cho cán bộ NCKH của KTNN thực chất chính là quá trình chuyên nghiệp hoá hoạt động khoa học từ khâu tuyển chọn; đồng thời, các yêu cầu trên cũng là nền tảng, là phương tiện để các cán bộ NCKH có thể học hỏi và phát huy được năng lực trong môi trường KTNN, một môi trường còn rất mới trong hoạt động của Nhà nước Việt Nam. Thông qua quá trình tự nghiên cứu và được đào tạo bồi dưỡng, cán bộ NCKH của KTNN phải có một kiến thức toàn diện về hoạt động kiểm toán nói chung, hoạt động của KTNN nói riêng. Sự kết hợp giữa cán bộ NCKH chuyên trách và cán bộ NCKH kiêm nhiệm trong việc thực hiện các đề tài, các chương trình khoa học cho thấy mối quan hệ giữa lý luận và thực tiễn trong hoạt động nghiên cứu của KTNN.

### ***1.1.3. Vai trò của cán bộ NCKH***

Không thể phủ nhận được vai trò của KH&CN nói chung và các cán bộ NCKH nói riêng trong mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội ngày nay. Có nền tảng khoa học, mọi lĩnh vực, mọi ngành nghề, mọi nền kinh tế đều được phát

triển một cách toàn diện và vững chắc. Cùng với sự lớn mạnh KH&CN, vai trò của các cán bộ NCKH trong các tổ chức KH&CN ngày càng mở rộng, từ chỗ chỉ có vai trò nghiên cứu đơn thuần đến nay họ còn trở thành cầu nối giữa kiến thức khoa học với người sử dụng thông qua các hoạt động đào tạo, giảng dạy cũng như các hoạt động tư vấn, hỗ trợ, tổ chức hoạt động thực tiễn.

#### *1.1.3.1. Trong công tác NCKH*

NCKH là công việc chính và quan trọng hàng đầu của cán bộ NCKH. Nói cách khác, cán bộ NCKH là lực lượng chủ chốt trong các hoạt động nghiên cứu lý luận và thực tiễn của các tổ chức KH&CN. Mỗi năm, kết quả hoạt động của các tổ chức KH&CN được biểu hiện bằng các số lượng và chất lượng các đề tài, công trình, dự án NCKH từ cấp cơ sở, cấp Bộ, cấp Nhà nước mà đơn vị hoàn thành. Cán bộ NCKH chính là các thành viên của các công trình này, trình độ và năng lực của họ cũng tác động trực tiếp đến chất lượng của sản phẩm khoa học. Ngoài các nhiệm vụ nghiên cứu được giao hàng năm, các cán bộ NCKH cũng đóng góp cho đơn vị, cho ngành những công trình nghiên cứu riêng, kết tinh từ năng lực sáng tạo khoa học của cá nhân.

Đối với các cán bộ NCKH thuộc các tổ chức KH&CN do Nhà nước quản lý, nhiệm vụ khoa học cụ thể của họ được quy định trong Quyết định 416/TCCP-VC như sau:

##### a. Ngạch nghiên cứu viên

Xây dựng hoặc tham gia xây dựng kế hoạch nghiên cứu các đề tài, bao gồm việc xác định mục tiêu, nội dung, phương hướng, phương pháp, nghiên cứu tiến độ thực hiện và lập các dự trù về vật tư, tài chính...;

- Trực tiếp nghiên cứu và hướng dẫn kiểm tra các trợ lý nghiên cứu thực hiện những nội dung nghiên cứu được phân công;

- Xử lý, phân tích, tổng hợp các thông tin, dữ liệu thu được; Tổ chức thực hành các phương án, phương pháp đã đạt được;

- Hướng dẫn, giúp đỡ về khoa học là chính và khi có yêu cầu cũng có thể tham gia tổ chức áp dụng các kết quả nghiên cứu thu được vào thực tiễn;

- Thực hiện đúng các quy chế về quản lý khoa học và kỹ thuật và sử dụng hợp lý các nguồn lực đã được cung cấp cho đề tài;

- Viết báo cáo sơ kết, tổng kết đề tài, biên soạn tài liệu, thông tin nhằm phổ biến áp dụng rộng rãi các kết quả đạt được vào thực tiễn;

- Tham gia hướng dẫn sinh viên đại học thực tập, làm luận án tốt nghiệp (nếu có yêu cầu).

**b. Ngạch nghiên cứu viên chính**

- Chủ trì tổ chức được việc xây dựng kế hoạch thực hiện công trình nghiên cứu từ xác định mục tiêu, nội dung, phương hướng, phương pháp, tiến độ đến dự kiến kết quả đạt được và dự trù các nhu cầu vật tư, tài chính... cần thiết cho việc thực hiện công trình được phân công nghiên cứu;

- Trực tiếp nghiên cứu những khâu khó khăn phức tạp nhất trong chương trình, công trình NCKH được phân công;

- Chủ trì tổ chức các nghiên cứu viên, cộng tác viên tham gia nghiên cứu thực hiện công trình khoa học theo đúng tiến độ;

- Tổ chức sử dụng hợp lý các nguồn lực cho phép nhằm đảm bảo nhiệm vụ nghiên cứu triển khai đúng tiến độ, đạt kết quả;

- Tổ chức việc thu thập, xử lý và đánh giá các kết quả nghiên cứu nhằm điều chỉnh hoạt động nghiên cứu phù hợp với yêu cầu đặt ra;

- Trực tiếp viết những phần phức tạp của chương trình, công trình, đề tài, đồng thời chỉ đạo viết báo cáo kết quả nghiên cứu, biên soạn, các tài liệu nhằm phổ biến, áp dụng rộng rãi các kết quả đạt được vào thực tiễn;

- Đề xuất được những biện pháp, và tổ chức hướng dẫn, theo dõi, đánh giá việc áp dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn;

- Đảm bảo thực hiện các quy chế về quản lý khoa học có liên quan đến công trình nghiên cứu được giao;

- Bồi dưỡng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho các nghiên cứu viên, hướng dẫn nghiên cứu sinh và sinh viên đại học làm luận án, luận văn tốt nghiệp. Tham gia giảng dạy chuyên đề ở trường đại học hoặc tại các cơ quan NCKH và triển khai kỹ thuật (nếu có yêu cầu).

**c. Ngạch nghiên cứu viên cao cấp**

- Chủ trì tổ chức được việc xây dựng kế hoạch thực hiện công trình nghiên cứu từ xác định mục tiêu, nội dung, phương hướng, phương pháp, tiến độ đến dự

kiến kết quả đạt được và dự trù các nhu cầu vật tư, tài chính... cần thiết cho việc thực hiện công trình nghiên cứu được phân công;

- Trực tiếp nghiên cứu những phần phức tạp nhất của công trình, đòi hỏi trình độ kiến thức sâu, rộng;

- Tổ chức chỉ đạo được các nghiên cứu viên chính và nghiên cứu viên, cộng các viên tham gia công trình giải quyết những khó khăn về phương hướng, phương pháp nghiên cứu;

- Sử dụng hợp lý các nguồn lực nhằm đảm bảo công trình khoa học triển khai đúng tiến độ và đạt kết quả như mục tiêu đề ra;

- Tổng hợp, xử lý và đánh giá các kết quả nghiên cứu nhằm điều chỉnh hoạt động nghiên cứu và hình thành sản phẩm khoa học đúng yêu cầu của chương trình;

- Trực tiếp viết những phần phức tạp của chương trình, công trình, đề tài, đồng thời chỉ đạo viết báo cáo kết quả nghiên cứu, biên soạn, các tài liệu nhằm phổ biến, áp dụng rộng rãi các kết quả đạt được vào thực tiễn;

- Đề xuất được những biện pháp, và tổ chức hướng dẫn, theo dõi, đánh giá việc áp dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn;

- Đảm bảo thực hiện các quy chế về quản lý khoa học có liên quan đến công trình nghiên cứu được giao;

- Bồi dưỡng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho các nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên, hướng dẫn nghiên cứu sinh và sinh viên đại học làm luận án, luận văn tốt nghiệp. Tham gia giảng dạy chuyên đề ở trường đại học hoặc tại các cơ quan NCKH và triển khai kỹ thuật (nếu có yêu cầu).

#### *1.1.3.2. Trong công tác đào tạo bồi dưỡng*

Vai trò của cán bộ NCKH đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng là hết sức quan trọng. Vai trò này thể hiện trong mối quan hệ hai mặt giữa hoạt động nghiên cứu và công tác đào tạo.

*Thứ nhất*, hoạt động NCKH hỗ trợ cho hoạt động đào tạo - bồi dưỡng, tức là nhờ có kết quả nghiên cứu của các cán bộ NCKH mà hoạt động đào tạo - bồi dưỡng trở nên hấp dẫn hơn, các kiến thức được truyền tải đến người học nhiều hơn. Người học phải lưu tâm đến vấn đề mấu chốt của bài giảng, do vậy họ có

thể dễ dàng nhớ được nội dung bài giảng nhờ vào những suy luận logic, những tranh trở, băn khoăn, vấn đề đặt ra từ công tác nghiên cứu.

*Thứ hai*, trong quá trình giảng dạy, người giảng viên có thể phát hiện những vấn đề nghiên cứu mới xuất phát từ ý kiến thắc mắc phản hồi của người học. Tức là công tác đào tạo - bồi dưỡng có tính định hướng cho nhiệm vụ nghiên cứu tiếp theo của cán bộ NCKH.

Hiện nay, vai trò của cán bộ NCKH trong công tác đào tạo đã được nâng lên một tầm cao mới, đó là việc họ trực tiếp đứng trên bục giảng, truyền đạt các kiến thức nghiên cứu của mình đến các học viên. Đây là một bước tiến đúng đắn vì nếu người làm khoa học chỉ dừng lại ở trên sách vở, không phổ biến cho xã hội, không ứng dụng vào thực tế thì công trình nghiên cứu của họ cũng trở thành vô giá trị. Đồng thời, hầu hết các giảng viên của các trường đại học, cao đẳng đều được khuyến khích trở thành những cán bộ NCKH, đưa kiến thức từ hoạt động giảng dạy trở lại đời sống khoa học và thực tiễn.

#### *1.1.3.3. Tổ chức hoạt động thực tiễn*

Trước hết, thực tiễn theo quan điểm triết học duy vật - biện chứng là toàn bộ hoạt động vật chất có mục đích, mang tính lịch sử xã hội của con người làm thay đổi, cải tạo tự nhiên và xã hội. Hoạt động thực tiễn mà chúng tôi nghiên cứu trong đề tài này là hoạt động thực nghiệm khoa học. Theo quan điểm trên, tổ chức hoạt động thực tiễn là khả năng, kỹ năng di chuyển tri thức và phương thức hành động vào các tình huống thực tế; hay là kỹ năng phát hiện vấn đề và giải quyết vấn đề từ những sự kiện thực tế.

Vai trò của cán bộ NCKH trong tổ chức hoạt động thực tiễn ngày càng được khẳng định rõ nét. Chúng ta đều biết từ nghiên cứu trên sách vở ra đến thực tế là cả một quá trình. Không thể áp dụng ngay những kết quả nghiên cứu vào thực tiễn nếu không có sự hiểu biết thực tiễn, nắm vững thực tiễn. Kết quả nghiên cứu nếu không vận dụng được vào thực tiễn chứng tỏ công trình nghiên cứu đó đã không mang lại kết quả, hay kết quả nghiên cứu đó là sai vì nó không có tính khả thi. Trong việc tổ chức hoạt động thực tiễn, cán bộ NCKH có cơ hội đưa kết quả nghiên cứu của mình vào thực tiễn để kiểm chứng kết quả, đồng thời chính thực tiễn lại đặt ra những định hướng nghiên cứu mới.

Việc gắn kết giữa nghiên cứu, đào tạo và tổ chức hoạt động thực tiễn hiện nay đã trở thành một trong các giải pháp phát triển KH&CN của đất nước. Chính vì vậy, các nhà khoa học cần định hướng hoạt động nghiên cứu của mình gắn với thực tiễn hoạt động sản xuất, đồng thời tham gia tích cực hơn nữa vào công tác tổ chức hoạt động này nhằm hạn chế tình trạng nhiều đơn vị phải chi phí rất tốn kém để tiếp nhận chuyển giao công nghệ từ nước ngoài trong khi các nhà khoa học trong nước hoàn toàn có thể cung cấp được. Trong những năm gần đây, một số cơ quan nghiên cứu đã tiến hành triển khai công tác thử nghiệm, ứng dụng, sử dụng kết quả NCKH một cách rất hiệu quả. Họ trực tiếp đứng ra quảng cáo, sử dụng kết quả nghiên cứu của mình thông qua các hoạt động: tư vấn, dịch vụ nghiên cứu theo đơn đặt hàng... Đó là một hình thức “dùng thử” rất hữu hiệu vừa quảng bá kết quả làm việc của họ ra bên ngoài vừa giúp cán bộ NCKH nhìn nhận vấn đề một cách thực tế và chuẩn xác. Từ đó, trong công tác nghiên cứu sẽ đặt ra nhiệm vụ mới, mục tiêu mới để họ phải hoàn thành trong tương lai gần.

Trong hoạt động của KTNN, vai trò của cán bộ NCKH cũng được thể hiện toàn diện trên cả 3 mặt nêu trên. *Trước hết*, họ là lực lượng chủ đạo trong các công trình nghiên cứu, các bài báo, tham luận của KTNN trong hơn 10 năm qua. Nhiều cán bộ NCKH cũng đồng thời là giảng viên kiêm nhiệm trong các lớp đào tạo, bồi dưỡng kiểm toán viên do KTNN tổ chức. Các công trình nghiên cứu do các cán bộ NCKH của KTNN thực hiện không chỉ giải quyết vấn đề lý luận của một ngành mới ra đời và chưa có tiền lệ mà còn gắn liền với việc giải quyết các vấn đề mới nảy sinh trong thực tiễn hoạt động kiểm toán như quy trình kiểm toán, gian lận và rủi ro... Đồng thời, các cán bộ NCKH cũng đóng góp không nhỏ vào hoạt động tổng kết thực tiễn và xây dựng chiến lược phát triển của KTNN. Trong quá trình thực hiện cơ chế tự chủ tài chính, các cán bộ của Trung tâm KH&BD CB KTNN cũng trở thành các nhà tư vấn trong những hoạt động dịch vụ về kế toán, tài chính do Trung tâm thực hiện.

## **1.2. Nội dung và phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH**

### ***1.2.1. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH***

#### ***1.2.1.1. Khái niệm về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH***

Đào tạo và bồi dưỡng là hai khái niệm phản ánh cùng một mục đích: trang bị kiến thức phương pháp luận và phương pháp làm việc cho con người. Tuy nhiên, hai khái niệm này có những thuộc tính, nội dung và quy trình khác nhau.

Đào tạo là quá trình tác động đến con người nhằm làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo... một cách có hệ thống, chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận sự phân công lao động nhất định, hoàn thành tốt nhiệm vụ, công vụ được giao. Tuy nhiên, khái niệm “đào tạo” trong “đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức” nói chung và trong “đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH” nói riêng có những khía cạnh nội hàm khác biệt so với khái niệm “đào tạo” thuần túy. Một mặt, “đào tạo” trong “đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH” gần nghĩa với “bồi dưỡng” nhưng khác với “bồi dưỡng” là “đào tạo” còn trang bị những kiến thức, kỹ năng mới - những loại kiến thức và kỹ năng mà trước đó người cán bộ NCKH có thể còn chưa biết đến, chưa được đào tạo. Mặt khác, “đào tạo” trong cách hiểu này cũng không phải là đào tạo thành nghề.

Bồi dưỡng là quá trình liên tục nâng cao trình độ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, nâng cao năng lực nói chung trên cơ sở của mặt bằng kiến thức đã được đào tạo trước đó. Trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH, bồi dưỡng có nhiệm vụ cập nhật, trang bị thêm, trang bị mới về kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng NCKH để các cán bộ NCKH có thể thực thi nhiệm vụ NCKH.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH là một phần trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng đó không chỉ trang bị những tri thức cơ bản hay chuyên ngành cho cán bộ NCKH mà còn trang bị một hệ thống kỹ năng NCKH, kỹ xảo; có khả năng vận dụng các công trình NCKH vào thực tiễn để giải quyết các tình huống cụ thể. Đó là quá trình tiếp thu kiến thức một cách sáng tạo, có phê phán ở trình độ cao những hiểu biết và kỹ năng về nghề.

Đối với Kiểm toán Nhà nước, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức nói chung và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH nói riêng luôn được chú trọng và nâng cao. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của Kiểm toán Nhà nước là

quá trình trang bị những kiến thức cơ bản cũng như chuyên sâu về chuyên môn, nghiệp vụ kiểm toán cho các cán bộ NCKH, đồng thời đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ này những kỹ năng nghiên cứu và vận dụng những kết quả nghiên cứu đó vào thực tiễn nhằm góp phần nâng cao hiệu quả của công tác kiểm toán của Kiểm toán Nhà nước.

#### *1.2.1.2. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH*

##### a. Khái niệm về nội dung đào tạo, bồi dưỡng

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng là nhân tố trung tâm của quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH; nó là cơ sở tạo nên những tiền đề ban đầu trong công tác NCKH của mỗi cán bộ NCKH. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH là tập hợp hệ thống các kiến thức, các kỹ năng cần thiết về chuyên môn nghiệp vụ cũng như các kiến thức, kỹ năng về NCKH để đáp ứng yêu cầu về mặt pháp lý và thực tiễn của hoạt động NCKH.

Như vậy, nội dung đào tạo, bồi dưỡng, một mặt là sự cụ thể hoá các mục tiêu đào tạo thành các kiến thức, kỹ năng cần trang bị cho các cán bộ làm công tác NCKH; mặt khác, do tính linh hoạt của các phương pháp xây dựng nội dung đào tạo cũng như tính phong phú của kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp trong thực tiễn nên nội dung đào tạo, bồi dưỡng có phần năng động hơn so với các mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng.

##### b. Yêu cầu của nội dung đào tạo, bồi dưỡng

Yêu cầu cơ bản của nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH là phải phù hợp với mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH. Đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN, để phù hợp với mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH, cấu trúc nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH bao gồm các nhóm chủ yếu sau:

##### *- Hệ thống những kiến thức chuyên môn nghiệp vụ*

Hệ thống kiến thức chuyên môn nghiệp vụ bao gồm kiến thức chuyên môn và kiến thức công cụ.

+ Những kiến thức chuyên môn là những kiến thức trực tiếp phục vụ cho các việc nghiên cứu các lĩnh vực về kiểm toán nói chung và Kiểm toán nhà nước

nói riêng, bao gồm các kiến thức về kiểm toán, kế toán, tài chính, luật... Hệ thống những kiến thức chuyên môn này phải đáp ứng được yêu cầu là cơ sở cho việc thực hiện kỹ năng nghiên cứu khoa học về KTNN; đồng thời là cơ sở cho khả năng thích ứng với hoạt động đa dạng của thực tiễn, cho khả năng phát triển nghề nghiệp, tiếp thu những thành tựu khoa học mới về lĩnh vực kiểm toán. Hiện nay, hoạt động NCKH của KTNN tập trung vào các nội dung lớn sau:

➤ Các vấn đề liên quan đến địa vị pháp lý, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của KTNN; mối quan hệ giữa cơ quan KTNN với các cơ quan cơ quan chức năng, đơn vị được kiểm toán; mối quan hệ giữa KTNN với các tổ chức nghề nghiệp trong và ngoài nước...;

➤ Các vấn đề về cơ cấu tổ chức và hoạt động của KTNN;

➤ Các vấn đề về kế toán, kiểm toán;

➤ Các vấn đề về quy trình, chuẩn mực hoạt động của KTNN;

➤ Các vấn đề mới nảy sinh trong hoạt động kiểm toán và chưa có cơ sở lý luận.

.....

Mỗi cán bộ NCKH của KTNN lựa chọn một hoặc một số vấn đề trên làm nội dung nghiên cứu chủ yếu của mình. Ngoài các kiến thức đã được trang bị trước khi làm việc cho KTNN, họ rất cần được đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên theo những nội dung nghiên cứu đã lựa chọn. Như vậy, các nội dung trên có thể coi là trọng tâm của nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN trong giai đoạn hiện nay.

+ Những kiến thức công cụ là những kiến thức cần thiết trực tiếp là công cụ, phương tiện cho việc lĩnh hội những tri thức nghiệp vụ hoặc cho ứng dụng tri thức nghiệp vụ vào thực tiễn như: logic học, tin học, ngoại ngữ... Đây là những kiến thức hỗ trợ rất cần thiết đối với người cán bộ NCKH KTNN trong công tác nghiên cứu của mình nhằm nhanh chóng khai thác, tìm kiếm thông tin và phân tích thông tin thu thập được.

- *Hệ thống những kiến thức về phương pháp NCKH*, bao gồm: phương pháp thu thập và xử lý thông tin, trình tự thực hiện một đề tài cũng như cách viết các tài liệu khoa học... Hệ thống những kiến thức này hết sức quan trọng đối với người cán bộ NCKH, bởi nó cung cấp những phương pháp, cách thức thực hiện

công tác NCKH cho họ. Đối với công tác NCKH của KTNN nói riêng, cán bộ NCKH chỉ có trình độ cao thôi chưa đủ mà còn phải có phương pháp truyền tải các kiến thức, các công trình nghiên cứu khoa học đến với mọi thành viên của KTNN cũng như các đối tượng liên quan đến KTNN; phải gắn hoạt động NCKH với thực tiễn hoạt động kiểm toán, bám sát những thay đổi trong hệ thống pháp luật cũng như tổ chức hoạt động của KTNN. Chính vì vậy, việc trang bị các kiến thức về phương pháp NCKH sẽ hỗ trợ đắc lực cho các cán bộ NCKH của KTNN trong việc thực hiện các mục tiêu cũng như yêu cầu của hoạt động nghiên cứu, qua đó khẳng định vai trò của NCKH trong hoạt động của KTNN.

c. Vai trò, ý nghĩa của nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng là thể hiện những “mong muốn” cụ thể đối với từng cán bộ làm công tác NCKH. Việc xây dựng nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH phù hợp với yêu cầu của quy trình đào tạo luôn là vấn đề được chú trọng. Điều này thể hiện ở chỗ:

- Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH là hình thức thể hiện của mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng, cụ thể hoá mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng; do vậy, xây dựng nội dung đào tạo, bồi dưỡng hợp lý là cơ sở quan trọng thực hiện mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH.

- Trong mối quan hệ với phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nội dung đào tạo, bồi dưỡng chính là nội dung của quá trình đào tạo, bồi dưỡng, nó là yếu tố quyết định các phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng phải thích ứng với nó. Để xác định và lựa chọn các phương pháp cũng như hình thức đào tạo, bồi dưỡng đúng thì trước hết cần xây dựng nội dung đào tạo, bồi dưỡng.

Tóm lại, việc xây dựng nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH có ý nghĩa hết sức quan trọng, là “cầu nối” giữa mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH và hoạt động giảng dạy, học tập của người dạy và người học; do vậy, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cần phải được xây dựng dựa trên những phương pháp đảm bảo tính khoa học mới đáp ứng được yêu cầu.

***1.2.2. Phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH***

***1.2.2.1. Phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH***

a. Khái niệm về phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH

Muốn truyền tải những nội dung của đào tạo, bồi dưỡng đến đối tượng đào tạo, bồi dưỡng nói chung và các cán bộ NCKH nói riêng thì cần phải có những phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng thích hợp.

Phương pháp nói chung được hiểu là những con đường, cách thức thực hiện các hoạt động để đạt được mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng. Phương pháp là hình thức vận động bên trong của nội dung, nó tạo nên cách thức hoạt động của người học và người dạy trong mối quan hệ trực tiếp với nội dung đào tạo, bồi dưỡng.

Phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH là sự tổng hợp các hướng đi, cách thức để tổ chức thực hiện các hoạt động của người dạy và người học; được thể hiện thành cơ chế điều khiển thực hiện các nội dung đào tạo, bồi dưỡng nhằm đạt được mục tiêu đào tạo cán bộ NCKH.

Phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH tồn tại dưới hai hình thức: (1) phương pháp chung thể hiện các hướng đi, cách thức tổ chức các hoạt động quá trình đào tạo, bồi dưỡng (chủ yếu là các cơ chế điều khiển, quản lý các hoạt động đó); (2) phương pháp cụ thể bao gồm cả phương pháp dạy, phương pháp học thuộc đối tượng của khoa học sư phạm.

b. Những yêu cầu trong việc lựa chọn phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH

Có hai yêu cầu cơ bản đối với việc lựa chọn phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH:

- *Thứ nhất*, phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng phải phù hợp với nội dung đào tạo; vì có rất nhiều phương pháp đào tạo, bồi dưỡng song mỗi phương pháp chỉ có hiệu quả cao nhất đối với một hay một số ít nội dung đào tạo, bồi dưỡng nhất định.

- *Thứ hai*, phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng phải gắn hoạt động nghiên cứu có tính sáng tạo với kinh nghiệm thực tiễn của người học. Đây là yêu cầu có tính đặc thù trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH.

c. Vai trò và ý nghĩa của việc lựa chọn phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH

Việc lựa chọn phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH phù hợp với các yêu cầu đặt ra có ý nghĩa rất quan trọng đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH; thể hiện trên các khía cạnh sau:

- Trong quy trình đào tạo, bồi dưỡng, phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng có vị trí là công cụ để thực hiện các nội dung đào tạo, bồi dưỡng nhằm đạt được mục tiêu đề ra. Do vậy, lựa chọn được các phương pháp thích hợp thì kết quả đào tạo sẽ cao, chất lượng của các cán bộ NCKH qua đào tạo, bồi dưỡng sẽ đạt được các mục tiêu mong muốn.

- Phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng mặc dù chịu sự chi phối của mục tiêu và nội dung đào tạo, bồi dưỡng nhưng với tính cách là “hình thức vận động bên trong của nội dung đào tạo, bồi dưỡng”, nó tạo nên mối quan hệ giữa người dạy, người học với các nội dung đào tạo, bồi dưỡng; nó có thể tác động, đòi hỏi cấu trúc lại nội dung đào tạo, bồi dưỡng hoặc có những điều chỉnh nhất định để đạt hiệu quả cao nhất; do vậy, nó tác động trở lại đối với nội dung đào tạo, bồi dưỡng.

- Với tính cách là “hình thức vận động bên trong”, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng sẽ tác động và yêu cầu hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng (hình thức bên ngoài) phải thích ứng với nó nhằm mục đích đảm bảo tính đồng bộ của hình thức, đồng thời phù hợp với nội dung đào tạo, bồi dưỡng.

Tóm lại, phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng không tách rời khỏi nội dung đào tạo, bồi dưỡng, nó tác động qua lại với nội dung và về nguyên tắc phải phù hợp với nội dung; mặt khác, nó tác động trở lại làm cho nội dung hợp lý hơn và tác động đến hình thức tổ chức đào tạo để tạo nên sự đồng bộ của quá trình đào tạo, bồi dưỡng.

*1.2.2.2. Hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH*

a. Khái niệm về hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng

Theo khái niệm chung, hình thức là cách thức tồn tại của sự vật, hiện tượng. Như vậy, thực chất hình thức phản ánh mối quan hệ bên ngoài của các

yếu tố làm cho sự vật hiện tượng tồn tại. Hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH là sự phản ánh ra bên ngoài mối quan hệ giữa người học và người dạy trong quá trình thực hiện các nội dung và phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ NCKH nhằm thực hiện mục tiêu đào tạo.

Trong đào tạo, bồi dưỡng thường có nhiều hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với các giai đoạn đào tạo hoặc có thể lựa chọn nhiều hình thức khác nhau cho một nội dung hay một chương trình đào tạo. Do đó, hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng thường rất phong phú so với nội dung và phương pháp tổ chức đào tạo. Chính vì vậy, cần có những phương pháp thích hợp để lựa chọn hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng tốt nhất.

#### b. Những yêu cầu trong lựa chọn hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng

Do hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng rất phong phú nên việc lựa chọn hình thức tổ chức đào tạo tốt nhất là vấn đề hết sức cần thiết; cần phải đáp ứng 2 yêu cầu sau:

- Phải phát huy đến mức cao nhất vai trò của học viên trong quá trình học tập, nghiên cứu để biến những nội dung đào tạo, bồi dưỡng thành năng lực thật sự của các cán bộ NCKH.

- Phải đảm bảo tính năng động, phù hợp với từng giai đoạn đào tạo, bồi dưỡng; từng đối tượng người học để phát huy tốt nhất các phương pháp tổ chức đào tạo đã lựa chọn.

#### c. Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH

*\* Căn cứ vào mức độ tập trung của quá trình đào tạo, bồi dưỡng:*

Nếu căn cứ vào mức độ tập trung của quá trình đào tạo, bồi dưỡng thì có ba hình thức đào tạo, bồi dưỡng như sau:

- Đào tạo, bồi dưỡng tập trung: Đó là hình thức đào tạo thông qua các khoá đào tạo dài hạn như đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ...

- Đào tạo, bồi dưỡng không tập trung: Là hình thức đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn với các nội dung về chuyên môn, nghiệp vụ cũng như kỹ năng nghiên cứu khoa học.

- Tự đào tạo, bồi dưỡng: Đây là hình thức đào tạo, bồi dưỡng rất quan trọng đối với bất kỳ cán bộ NCKH. Đó là quá trình học tập, nghiên cứu trên cơ sở các tài liệu và trong thực tiễn công tác kiểm toán.

*\* Căn cứ vào phạm vi đào tạo, bồi dưỡng:*

Nếu căn cứ vào phạm vi đào tạo, bồi dưỡng thì hình thức đào tạo, bồi dưỡng có những loại sau:

- Đào tạo, bồi dưỡng trong nước: Là hình thức đào tạo, bồi dưỡng được tổ chức trong phạm vi trong nước. Đối với hình thức này lại có thể chia thành đào tạo, bồi dưỡng tập trung và đào tạo, bồi dưỡng không tập trung.

- Đào tạo nước ngoài: Là hình thức đào tạo, bồi dưỡng được tổ chức trong phạm vi quốc tế. Đối với hình thức này lại có thể chia thành đào tạo, bồi dưỡng tập trung và đào tạo, bồi dưỡng không tập trung.

*\* Căn cứ vào nội dung đào tạo:*

- Đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức về mặt lý thuyết: Đây là hình thức đào tạo, bồi dưỡng nhằm trang bị những kiến thức nền cơ bản về mặt lý luận cho người cán bộ NCKH, nó tạo những cơ sở hiểu biết ban đầu về kỹ năng nghiên cứu khoa học cũng như những kiến thức cơ bản về kiểm toán.

- Đào tạo, bồi dưỡng thông qua hoạt động thực tiễn: Hình thức đào tạo này nhằm trang bị cho cán bộ NCKH các kiến thức thực tiễn về lĩnh vực họ đang tập trung nghiên cứu. Hình thức này gắn liền với hình thức đào tạo, bồi dưỡng về mặt lý thuyết trên cơ sở nguyên tắc "học đi đôi với hành". Đối với KTNN, hình thức đào tạo này vô cùng quan trọng vì nó gắn liền với thực tiễn công tác kiểm toán của KTNN. Nếu được đào tạo theo hình thức này thì các kết quả nghiên cứu của người cán bộ NCKH sẽ gắn chặt với thực tiễn hơn và có ý nghĩa ứng dụng trong thực tế kiểm toán của KTNN.

d. Vai trò và ý nghĩa của việc lựa chọn hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH

Với tính cách là hình thức của quá trình đào tạo, bồi dưỡng, hình thức đào tạo, bồi dưỡng chịu sự quyết định của nội dung đào tạo, bồi dưỡng; song nó tác động trở lại với nội dung đào tạo, bồi dưỡng thông qua tác động đến học viên và

giảng viên, nó có thể tác động tích cực hoặc cản trở các hoạt động hiệu quả của giảng viên và học viên, từ đó nó tác động đến kết quả học tập. Do vậy, việc lựa chọn hình thức đào tạo, bồi dưỡng thích hợp hay không sẽ góp phần mang lại những đánh giá tốt hay chưa tốt về nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH.

### **1.3. Sự cần thiết của việc xây dựng nội dung và phương thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN**

Yêu cầu phát triển của ngành kiểm toán nói chung, của KTNN Việt Nam nói riêng chính là những cơ sở để khẳng định sự cần thiết phải đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ NCKH cho KTNN cũng như sự cần thiết phải xây dựng nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ này.

#### ***a. Yêu cầu phát triển của kiểm toán Việt Nam nói chung***

Hoạt động kiểm toán nói chung mới chỉ bắt đầu xuất hiện từ đầu thập kỷ 90 của thế kỷ XX dưới hình thức công ty kiểm toán độc lập. Như vậy, khoảng thời gian hình thành và phát triển của hoạt động kiểm toán tại Việt Nam là rất ngắn so với lịch sử phát triển lâu đời của ngành kiểm toán tại nhiều nước trên thế giới. Do đặc điểm trên nên hệ thống tri thức khoa học về kiểm toán của Việt Nam mới đang trong giai đoạn hình thành và phát triển, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường cũng như quá trình hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước hiện nay. Thực tế này đòi hỏi ngành kiểm toán Việt Nam phải nhanh chóng có một đội ngũ các nhà khoa học, các chuyên gia giỏi để thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu quan trọng đặt ra cho ngành. Tuy nhiên, công tác đào tạo các nhà khoa học về lĩnh vực kiểm toán của Việt Nam trong thời gian qua gặp không ít khó khăn:

- Thứ nhất, chưa có một trường đào tạo chuyên sâu về lĩnh vực kiểm toán trong hệ thống đào tạo quốc dân. Điều này cũng có nghĩa là các nhà khoa học về kiểm toán hiện nay hầu như không được đào tạo chính quy về lĩnh vực này.

- Thứ hai, hiện nay có một số trường đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp đã đưa kiểm toán vào thành một môn học chính thức. Tuy nhiên, có thể thấy là hầu hết lý luận về kiểm toán đều được xây dựng trên cơ sở các tài liệu của nước ngoài. Các vấn đề về thực tiễn kiểm toán hầu như chưa được đề cập

trong các nội dung giảng dạy (*nguyên nhân chính là do đa phần các giáo viên đều cha qua thực tế kiểm toán, chủ yếu giảng dạy trên sách vở*). Điều này khiến cho các học viên nếu có được đào tạo về kiểm toán thì cũng hoàn toàn chỉ biết về lý luận và xa rời với thực tiễn (*theo thống kê, hầu hết các công ty kiểm toán khi tuyển dụng nhân lực tại Việt Nam đều phải mở các khoá đào tạo nghề cho nhân viên mới tuyển dụng*).

Những đòi hỏi về một hệ thống khoa học kiểm toán tương xứng cũng như những thiếu hụt trong khâu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nghiên cứu khoa học kiểm toán nêu ở trên đã cho thấy sự cần thiết phải xây dựng nhanh chóng tại Việt Nam một hệ thống đào tạo chính quy, bài bản về lĩnh vực kiểm toán trên cơ sở nội dung và phương thức đào tạo phù hợp. Làm được điều này sẽ thúc đẩy nền tảng khoa học kiểm toán Việt Nam phát triển một cách vững chắc.

#### ***b. Yêu cầu phát triển của KTNN Việt Nam***

KTNN ra đời năm 1994 do yêu cầu của Quốc hội, Chính phủ trong kiểm soát công tác quản lý và sử dụng NSNN và tài sản Nhà nước. KTNN là một nhánh của hệ thống kiểm toán Việt Nam và là cơ quan chưa từng có tiền lệ trong bộ máy nhà nước, do đó, KTNN cũng có những yêu cầu cấp thiết về hệ thống kiến thức khoa học đặc thù cho các hoạt động của ngành. Tuy nhiên, để thực hiện được các nhiệm vụ khoa học đặt ra, cơ quan KTNN cũng đối mặt với những khó khăn về vấn đề nhân lực của ngành kiểm toán nói chung, đó là: đội ngũ cán bộ NCKH của KTNN còn hạn chế cả về số lượng và chất lượng, chưa tương xứng với yêu cầu NCKH của KTNN; hầu hết các cán bộ của KTNN đều không được đào tạo chính quy về kiểm toán; nhiều cán bộ NCKH chưa từng một lần tham gia thực tiễn kiểm toán... Chính vì vậy, để tăng cường năng lực NCKH phục vụ cho chiến lược phát triển ngành trong điều kiện nhân lực có hạn, Lãnh đạo KTNN đã định hướng việc nâng cao chất lượng cho các cán bộ NCKH hiện có thông qua các khoá đào tạo, bồi dưỡng liên tục về cả chuyên môn lẫn các kỹ năng nghề nghiệp. Đây cũng là một chiến lược lâu dài của KTNN nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ khoa học hàng đầu trong lĩnh vực kiểm toán nói chung và KTNN nói riêng ở Việt Nam. Mặt khác, trong giai đoạn 2005 - 2010, KTNN có kế hoạch thực hiện dự án “Học viện Kiểm toán” trên cơ sở phát triển Trung tâm KH&

BDCB để thực hiện chức năng NCKH kiểm toán và đào tạo kiểm toán viên, đào tạo cử nhân, thạc sỹ và tiến sỹ kiểm toán. Dự án này sẽ khắc phục khiếm khuyết trong hệ thống đào tạo quốc dân về lĩnh vực kiểm toán. Tuy nhiên, để thực hiện dự án trên, bên cạnh sự cần thiết về cơ sở vật chất, Trung tâm KH & BDCB rất cần có một đội ngũ cán bộ NCKH, cán bộ giảng dạy lớn mạnh. Điều này là một khó khăn rất lớn đối với Trung tâm trong điều kiện số lượng cán bộ có hạn, trình độ nghiên cứu không đồng đều. Trên thực tế, nếu Trung tâm không tích cực mở rộng đội ngũ cán bộ NCKH và không có giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ NCKH hiện có thì dự án trên sẽ không khả thi. Do vậy, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ NCKH hiện có là một trong những giải pháp phù hợp để từng bước thực hiện định hướng phát triển của Trung tâm.

Qua những phân tích ở trên, có thể dễ dàng nhận thấy sự cần thiết cũng như định hướng đào tạo cán bộ NCKH của Lãnh đạo cơ quan KTNN để phục vụ các mục tiêu phát triển KTNN nói chung, Trung tâm KH&BDCB nói riêng. Tuy nhiên, việc biến các định hướng trên thành hiện thực lại đòi hỏi những người làm công tác đào tạo, bồi dưỡng của KTNN phải xây dựng được một mô hình đào tạo với nội dung và phương thức đào tạo phù hợp. Trên thực tế, nội dung và phương thức đào tạo là “xương sống” của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của KTNN, nó quyết định chất lượng của hoạt động này. Có nội dung và phương thức đào tạo thích hợp cho từng giai đoạn, hoạt động đào tạo sẽ đi theo những khuôn khổ nhất định và hướng tới các mục tiêu đặt ra là nâng cao trình độ và chất lượng cán bộ NCKH KTNN. Ngược lại, nếu không có nội dung và phương thức đào tạo, công tác đào tạo sẽ mất định hướng, trước mắt gây ra sự lãng phí, kém hiệu quả và sau đó là chất lượng của cán bộ NCKH bị giảm sút. Chính vì vậy, việc xây dựng nội dung và phương thức đào tạo, bồi dưỡng là nhiệm vụ cấp thiết trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN giai đoạn hiện nay.

## **CHƯƠNG II**

### **THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ NCKH CỦA KTNN VÀ KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ TỔ CHỨC TRONG NƯỚC TRONG CÔNG TÁC TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ NCKH NHÀ NƯỚC**

#### **2.1. Thực trạng công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN**

##### ***2.1.1. Sự hình thành và phát triển đội ngũ cán bộ NCKH của KTNN***

##### ***2.1.1.1. Quá trình hình thành KTNN***

KTNN ra đời trên cơ sở Nghị định số 70/CP ngày 11 tháng 7 năm 1994 của Chính phủ về việc thành lập Cơ quan KTNN và Quyết định số 61/TTg ngày 24 tháng 01 năm 1995 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Điều lệ tổ chức và hoạt động của KTNN.

Trong quá trình xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật của Việt Nam, Quốc hội đã ban hành một số Đạo luật, trong đó có những điều quy định về hoạt động của KTNN: Điều 73, 74 của Luật NSNN năm 1996; Điều 66 của Luật NSNN năm 2002; Điều 48 của Luật NHNN năm 1997. Các văn bản pháp lý trên đã tạo cơ sở cho KTNN ra đời, hoạt động và phát triển trong giai đoạn 1994 - 2003.

Các quy định về tổ chức, hoạt động của KTNN trong các văn bản trên là hết sức cần thiết và quan trọng cho sự ra đời và hoạt động của KTNN; song nó chỉ phù hợp với giai đoạn đầu của sự phát triển KTNN. Trước những yêu cầu tiếp tục phát triển về tổ chức và hoạt động KTNN, ngày 13/8/2003, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 93/2003/NĐ-CP về tổ chức và hoạt động của KTNN thay thế cho Nghị định số 70/CP. Nghị định số 93/2003/NĐ-CP đã tạo cơ sở pháp lý cho sự phát triển về tổ chức và mở rộng chức năng kiểm toán của KTNN.

Do yêu cầu quản lý kinh tế - tài chính của Nhà nước trong nền kinh tế thị trường và quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam, những quy định trong các văn bản dưới Luật đã hạn chế về địa vị pháp lý, tổ chức và hoạt động của KTNN đã đặt ra yêu cầu cấp bách phải ban hành một Đạo luật về

KTNN. Ngày 20/5/2005, Quốc Hội đã thông qua Luật KTNN (có giá trị thi hành từ 01/01/2006). Đây là văn bản có giá trị pháp lý cao nhất hiện nay quy định về tổ chức và hoạt động của KTNN, tạo cơ sở cho một giai đoạn phát triển mới của KTNN.

#### *2.1.1.2. Quá trình hình thành đội ngũ cán bộ NCKH của KTNN*

KTNN ra đời và phát triển ở Việt Nam muộn hơn so với các nước khác trên thế giới, hoạt động về lĩnh vực này còn mới mẻ, chưa có tiền lệ; do đó, việc nghiên cứu, tìm tòi, học hỏi để rút kinh nghiệm đóng vai trò rất quan trọng và là một trong những phương thức phát triển của KTNN.

Nhận thức được vai trò của các hoạt động khoa học đối với các hoạt động chuyên môn nghiệp vụ của KTNN, từ năm 1994 khi mới được thành lập, Lãnh đạo KTNN đã thành lập Hội đồng Khoa học KTNN để tư vấn cho Lãnh đạo KTNN về các hoạt động KH & CN và ban hành “*Quy chế tổ chức và hoạt động của Hội đồng Khoa học*”.

Sau khi Hội đồng Khoa học KTNN được thành lập, hoạt động NCKH được triển khai từ năm 1995 và đã định hướng nghiên cứu giải quyết các vấn đề bức xúc đặt ra đối với hoạt động của cơ quan KTNN trong từng thời kỳ. Các nội dung nghiên cứu bao gồm: *Nghiên cứu lý luận về bản chất, chức năng, nhiệm vụ và địa vị pháp lý của KTNN; nghiên cứu chuẩn mực kiểm toán, quy trình kiểm toán, các phương pháp kiểm toán; nghiên cứu tổ chức bộ máy, cơ chế hoạt động và bồi dưỡng công chức của KTNN.*

Từ năm 1996, KTNN được công nhận là đầu mối kế hoạch KH & CN theo Quyết định số 2187/QĐ/KHTC ngày 16/12/1995 của Bộ trưởng Bộ Khoa học Công nghệ và Môi trường (nay là Bộ KH & CN). Do đó, kế hoạch KH & CN hàng năm của KTNN được xây dựng trên cơ sở định hướng phát triển KH & CN và chiến lược phát triển của KTNN trong từng giai đoạn, đảm bảo gắn liền các hoạt động KH & CN với hoạt động thực tiễn nhằm giải quyết tốt những vấn đề lý luận và thực tiễn đặt ra trong quá trình hoạt động.

Để từng bước ổn định hoạt động tổ chức quản lý và triển khai các hoạt động KH & CN, đáp ứng yêu cầu phát triển của KTNN và thực hiện Quyết định số 782/TTg ngày 24/10/1996 của Thủ tướng Chính phủ về việc sắp xếp các cơ

quan NCKH và phát triển công nghệ, năm 1997, KTNN đã thành lập Trung tâm Khoa học và Bồi dưỡng cán bộ KTNN (Trung tâm KH&BDCB) trực thuộc KTNN để thực hiện chức năng nghiên cứu, chức năng tổ chức quản lý các hoạt động khoa học của ngành và thực hiện chức năng đào tạo và bồi dưỡng công chức KTNN. Với sự ra đời của Trung tâm KH&BDCB, việc tổ chức và quản lý hoạt động NCKH được thực hiện theo đúng các quy định của Nhà nước; các đề tài NCKH của KTNN đều được xét duyệt đề cương nghiên cứu, đăng ký đề tài, bố trí cán bộ chuyên trách nghiên cứu và tổ chức nghiệm thu, đăng ký kết quả NCKH với Bộ KH & CN đúng thời gian quy định.

Từ khi được thành lập, KTNN đã đầu tư kinh phí cho Trung tâm KH & BDCB để thuê trụ sở làm việc, trang bị các thiết bị tin học cho công tác NCKH, công tác đào tạo và mở các lớp bồi dưỡng cán bộ NCKH. Hàng năm, trong phạm vi kinh phí hoạt động khoa học, KTNN đã trang bị bổ sung cho Trung tâm KH & BDCB các phương tiện kỹ thuật cần thiết để tăng cường năng lực cho hoạt động NCKH; tăng cường lực lượng cán bộ chuyên trách NCKH và tổ chức cho các cán bộ khoa học tham gia các lớp đào tạo dài hạn và ngắn hạn để nâng cao trình độ, từng bước đáp ứng yêu cầu của hoạt động khoa học của KTNN. Bên cạnh lực lượng cán bộ NCKH chuyên trách thuộc Trung tâm KH & BDCB, KTNN đã thu hút và huy động hàng trăm cán bộ khoa học kiêm chức của các đơn vị thuộc và trực thuộc KTNN tham gia NCKH, bước đầu đã đáp ứng được yêu cầu công tác NCKH hàng năm của KTNN.

Nhờ đó, lực lượng cán bộ NCKH của KTNN đã tăng dần qua các năm cả về số lượng và chất lượng.

#### a. Về số lượng

Cán bộ NCKH của KTNN được hình thành từ 3 nguồn chủ yếu:

*Thứ nhất*, là các cán bộ NCKH chuyên trách được tiếp nhận, chuyển từ các cơ quan, đơn vị trong và ngoài cơ quan KTNN vào công tác tại Trung tâm KH & BDCB;

*Thứ hai*, là các sinh viên mới tốt nghiệp các trường đại học được tuyển dụng làm cán bộ NCKH chuyên trách thuộc Trung tâm KH & BDCB; và

*Thứ ba*, là những cán bộ NCKH kiêm nhiệm thuộc các đơn vị thuộc và trực thuộc KTNN tham gia nghiên cứu các đề tài NCKH do KTNN chủ trì.

Cơ cấu cán bộ NCKH của 3 nguồn trên được phản ánh trong bảng sau:

***Bảng 1: Cơ cấu cán bộ NCKH theo nguồn hình thành***

| STT              | Nguồn                                                | Đơn vị công tác                      | Số lượng<br>(người) | Tỷ lệ<br>(%) |
|------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|--------------|
| 1                | Tiếp nhận, chuyển từ các cơ quan trong và ngoài KTNN | Trung tâm KH & BDCB                  | 11                  | 13,8         |
| 2                | Tuyển dụng mới                                       | Trung tâm KH & BDCB                  | 9                   | 11,2         |
| 3                | Kiểm nhiệm                                           | Các cơ quan thuộc và trực thuộc KTNN | 60                  | 75           |
| <b>Tổng cộng</b> |                                                      |                                      | 80                  | 100          |

*Nguồn: Phòng NCKH, Trung tâm KH và BDCB, năm 2005.*

Qua Bảng 1, chúng ta thấy số lượng cán bộ NCKH của KTNN hiện nay là 80 người. Trong số đó, nguồn chủ yếu là từ các cán bộ thuộc và trực thuộc KTNN làm cán bộ NCKH kiêm nhiệm (chiếm 75%); nguồn cán bộ NCKH chuyên trách chiếm một tỷ lệ thấp (25%).

Có sự chênh lệch giữa tỷ lệ cán bộ NCKH chuyên trách và kiêm nhiệm nói trên là do KTNN là một cơ quan làm công tác chuyên môn, nên việc NCKH không chỉ dựa trên các lý luận khoa học mà cần phải gắn chặt với kinh nghiệm thực tiễn; sự tham gia của nhiều cán bộ NCKH đã hoặc đang là KTV thuộc KTNN chuyên ngành hoặc KTNN khu vực đã giúp cho các đề tài khoa học đạt chất lượng và có giá trị ứng dụng cao.

#### **b. Về chất lượng**

Chất lượng đội ngũ cán bộ NCKH cũng có sự khác biệt theo 3 nguồn trên.

- *Về nguồn cán bộ NCKH chuyên trách được tiếp nhận, chuyển chuyển từ các cơ quan, đơn vị trong và ngoài cơ quan KTNN vào công tác tại Trung tâm KH và BDCB chủ yếu là những KTV thuộc KTNN chuyên ngành hay KTNN khu vực; cán bộ làm công tác đào tạo, nghiên cứu và quản lý ở các trường đại học, cao đẳng, trung cấp...; những cán bộ chuyên ngành tài chính ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, các cơ quan thuộc Chính phủ...*

+ *Đối với các cán bộ NCKH làm công tác đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu và quản lý ở các trường đại học, cao đẳng và trung cấp thường là những người có*

kiến thức sâu rộng, có cơ sở lý luận vững vàng, có kinh nghiệm NCKH nhưng chưa đi kiểm toán nhiều và thường xuyên nên kinh nghiệm thực tiễn còn hạn chế.

+ Đối với cán bộ NCKH đã là KTV lâu năm thuộc KTNN chuyên ngành hay KTNN khu vực thường có rất nhiều kinh nghiệm về thực tiễn hoạt động kiểm toán nên khả năng nghiên cứu thực tiễn của họ rất cao.

+ Đối với cán bộ NCKH là các chuyên viên ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, các cơ quan thuộc Chính phủ nhìn chung đều là những người có kinh nghiệm trong công tác quản lý, có khả năng quản lý hành chính, có kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, có điều kiện cập nhật những đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước nhưng năng lực NCKH không cao.

- Về nguồn cán bộ NCKH được tuyển dụng thông qua thi tuyển vào ngạch nghiên cứu viên của Trung tâm KH và BDCB chủ yếu các sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học khác nhau với các chuyên ngành như: kế toán - kiểm toán, tài chính - ngân hàng, kinh tế, luật...; đã hoặc đang tham gia các khoá học đào tạo trên đại học. Đây là đội ngũ được tiếp cận với các kiến thức của nền kinh tế thị trường, tiếp cận với công nghệ thông tin, ngoại ngữ và có các kiến thức tổng hợp, phân tích tương đối tốt, có khả năng nắm bắt và tiếp thu rất nhanh các kiến thức mới. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ NCKH này còn trẻ, thiếu kinh nghiệm cả về lý luận và thực tiễn về kiểm toán; cần phải được đào tạo và bồi dưỡng nhiều hơn nữa.

- Về nguồn các cán bộ NCKH kiêm nhiệm công tác tại các đơn vị thuộc và trực thuộc KTNN phần lớn là các KTV có kiến thức sâu về thực tiễn kiểm toán, có khả năng NCKH nhưng thời gian tập trung NCKH của nguồn này còn hạn chế vì phần lớn thời gian của họ phải dành cho công tác kiểm toán theo chương trình, kế hoạch kiểm toán của KTNN.

Qua những phân tích trên, có thể khẳng định rằng mặc dù chất lượng đội ngũ cán bộ NCKH của KTNN hiện còn có sự chênh lệch và khác biệt tạo nên những hạn chế trong quá trình NCKH nhưng về dài hạn chính sự đa dạng trong chất lượng này lại tạo nên sự kế thừa, nối tiếp và phối hợp hiệu quả giữa các cán bộ NCKH từ các nguồn.

Thực tế cho thấy, với số lượng và chất lượng của đội ngũ các cán bộ NCKH ngày càng tăng lên, trong hơn 10 năm qua (1994 - 2006), KTNN đã triển khai và hoàn thành trên 100 đề tài NCKH (bao gồm 01 đề tài khoa học độc lập cấp Nhà nước; 55 đề tài NCKH cấp Bộ và 50 đề tài nghiên cứu cấp Cơ sở); hoàn thành các nhiệm vụ KH & CN hàng năm, 100% các đề tài nghiên cứu được nghiệm thu đạt kết quả từ đạt yêu cầu đến xuất sắc.

Như vậy, có thể nói, trong hơn 10 năm qua, cán bộ NCKH của KTNN đã có những đóng góp đáng kể đối với sự phát triển của KTNN. Việc nghiên cứu và ứng dụng các kết quả NCKH vào hoạt động thực tiễn của KTNN trong thời gian qua là thiết thực và hiệu quả, góp phần tích cực vào việc hoàn thành tổ chức bộ máy của KTNN, hoàn thiện bộ máy tổ chức của KTNN chuyên ngành và các KTNN khu vực; hoàn thiện cơ chế hoạt động của KTNN và cơ chế phân công, phân cấp trong hoạt động của KTNN; xây dựng tiêu chuẩn chức danh và cơ chế thi nâng ngạch cho KTV Nhà nước; xây dựng và từng bước hoàn thiện hệ thống Chuẩn mực kiểm toán, hệ thống các Quy trình kiểm toán của KTNN để phục vụ cho hoạt động chuyên môn và các hoạt động quản lý của KTNN; xây dựng chương trình, nội dung đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của KTV Nhà nước. Nhiều cán bộ NCKH đã tham gia Ban soạn thảo Luật KTNN và góp phần thúc đẩy sự ra đời của Luật KTNN.

### ***2.1.2. Các tiêu chuẩn đối với cán bộ NCKH của KTNN***

Như đã đề cập ở trên, KTNN là một cơ quan ra đời khá muộn tại Việt Nam, do đó trong các hoạt động của mình, KTNN luôn nghiên cứu, tìm tòi, học hỏi kinh nghiệm từ các cơ quan trong và ngoài nước.

Trong việc xây dựng tiêu chuẩn đối với cán bộ NCKH, KTNN cũng dựa trên cơ sở Quyết định số 416/TCCP - VC của Bộ trưởng - Trưởng Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) ban hành ngày 29 tháng 5 năm 1993 về việc ban hành tiêu chuẩn nghiệp vụ ngạch công chức ngành NCKH và công nghệ.

### ***2.1.3. Mục tiêu, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN***

Trong giai đoạn đầu khi KTNN mới thành lập, đội ngũ cán bộ công chức của KTNN nói chung và đội ngũ cán bộ NCKH nói riêng hầu hết chưa được

trang bị kiến thức về kiểm toán, nên công tác đào tạo và bồi dưỡng cho các cán bộ NCKH đã được xác định là một trong những nhiệm vụ hàng đầu của KTNN.

#### *2.1.3.1. Mục tiêu, chương trình đào tạo, bồi dưỡng*

Công tác đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ NCKH của KTNN nhằm mục tiêu: đào tạo các cán bộ NCKH có trình độ cao, có khả năng nghiên cứu độc lập, sáng tạo và giải quyết được những vấn đề đặt ra đối với KTNN. Đối với các cán bộ NCKH công tác tại Trung tâm KH & BDCB cần phải có thêm kỹ năng giảng dạy, tổ chức các lớp đào tạo bồi dưỡng, tổ chức hội thảo khoa học... để chuẩn bị nguồn nhân lực khi Trung tâm KH & BDCB trở thành Học viện Kiểm toán.

Nhằm thực hiện các mục tiêu đã đề ra, trong hơn 10 năm qua (1994 - 2005), công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN tập trung vào các chương trình chính sau:

- Bồi dưỡng, trang bị các kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ kiểm toán;
- Hệ thống lại toàn bộ các kiến thức về chuyên ngành tài chính - kế toán và cung cấp dần những thông tin mới về kiến thức hiện đại trong quản lý nền kinh tế - tài chính;
- Mở các lớp quản lý hành chính nhà nước cho các cán bộ, công chức;
- Cập nhật kịp thời những thông tin về chế độ, chính sách mới của Đảng và Nhà nước một cách có hệ thống trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng;
- Tổ chức các lớp học ngắn ngày về phương pháp NCKH và phương pháp sư phạm cho các cán bộ NCKH thuộc Trung tâm KH & BDCB;
- Tổ chức các lớp tin học cơ bản và nâng cao phổ cập cho đội ngũ cán bộ, công chức;
- Cử các cán bộ theo học các chuyên ngành bổ trợ ngắn và dài hạn;
- Cử cán bộ theo học cao học chuyên ngành tài chính, kế toán;
- Phối hợp với Dự án ADB, GTZ và một số dự án khác cử cán bộ đi học ngoại ngữ, đi học tập, hội thảo kinh nghiệm tại nước ngoài...

#### *2.1.3.2. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH*

Các chương trình trên chứa đựng các nội dung đào tạo, bồi dưỡng cụ thể sau:

a. Về bồi dưỡng lý luận chính trị

Việc học tập nâng cao trình độ lý luận chính trị là nghĩa vụ, trách nhiệm và quyền lợi của Đảng viên. Các cán bộ NCKH là Đảng viên được cử đi bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị theo các khoá học do Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh tổ chức. Thông qua các lớp học này, các cán bộ NCKH đã có được bản lĩnh chính trị vững vàng trong hoạt động chuyên môn cũng như trong công tác NCKH.

b. Về bồi dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước và quản lý hành chính Nhà nước

Trong thời gian qua, để đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn hoá các chức danh cán bộ, công chức theo tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức, viên chức Nhà nước và đẩy mạnh sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức kiểm toán ngày một thích ứng với yêu cầu nhiệm vụ mới đặt ra, KTNN đã phối hợp với Học viện Hành chính Quốc gia bồi dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước ngạch cao cấp, ngạch chuyên viên chính và ngạch chuyên viên cho các cán bộ công chức nói chung và các cán bộ NCKH nói riêng. Đến nay cơ bản cán bộ công chức KTNN nắm bắt được kế hoạch, mục tiêu và lộ trình thực hiện cải cách hành chính của nhà nước để áp dụng vào thực tế công việc trong ngành.

c. Về đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn

Để KTNN đáp ứng với chức năng nhiệm vụ được Đảng và nhà nước giao cho là công cụ hiệu quả làm lành mạnh nền tài chính công quốc gia, công tác bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn cho cán bộ công chức của ngành được đặc biệt quan tâm. Hàng năm KTNN tổ chức lớp bồi dưỡng các nhóm kiến thức về Nhà nước pháp luật, quản lý kinh tế tài chính, kế toán, kiểm toán và cập nhật chính sách chế độ mới của Đảng và Nhà nước kịp thời phục vụ cho chuyên môn của Kiểm toán viên. Trong những năm qua, các lớp cập nhật kiến thức đã dần đi vào chiều sâu bằng việc tổ chức cập nhật kiến thức theo các chuyên ngành riêng như ngân sách nhà nước, đầu tư dự án, doanh nghiệp nhà nước, tài chính - ngân hàng...

Cho đến nay, KTNN đã xây dựng được chương trình khung đào tạo, bồi dưỡng các ngạch kiểm toán viên nhà nước bao gồm: chương trình đào tạo tiền công chức kiểm toán (Kiểm toán viên dự bị), chương trình đào tạo, bồi dưỡng

KTV và chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiểm toán viên chính. Hiện nay đã xây dựng đề cương chi tiết của 3 chương trình và đang tiến hành biên soạn giáo trình cho các chương trình.

Việc xây dựng các chương trình này đã tạo điều kiện thuận lợi cho việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo ngạch.

Ngoài ra hàng năm ngành còn tổ chức nhiều hội thảo theo chuyên đề, phổ biến kinh nghiệm các loại hình kiểm toán nhiều nước tiên tiến trên thế giới cho cán bộ, công chức tham khảo, học tập. Đặc biệt năm 2005, KTNN được cấp kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở nước ngoài; ngành đã cử được 4 đoàn gồm 33 đồng chí cán bộ lãnh đạo cấp phòng, cấp vụ trở lên và cán bộ trong diện quy hoạch nguồn đi nghiên cứu học tập tại Kiểm toán một số nước về quản lý phát triển nguồn nhân lực; kiểm toán trách nhiệm kinh tế người đứng đầu đơn vị, kiểm toán hoạt động và kiểm toán doanh nghiệp nhà nước và các tổ chức tài chính ngân hàng.

Không chỉ tổ chức các khoá học về chuyên môn, nghiệp vụ cho các cán bộ, công chức tại cơ quan, KTNN còn cử các cán bộ, công chức theo học các khoá học đào tạo cao học và văn bằng hai để nâng cao hơn nữa chuyên môn, nghiệp vụ của họ.

Với khối lượng kiến thức khá lớn, thông qua công tác đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, cán bộ công chức của ngành KTNN nói chung và các cán bộ NCKH nói riêng đã được trang bị chuyên sâu hơn những mảng kiến thức rất thiết thực để nâng cao tính chuyên nghiệp nghề nghiệp và năng lực thực thi công vụ cho cán bộ, công chức KTNN.

#### d. Đào tạo, bồi dưỡng tin học

Với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá dân tiến tới thực hiện Chính phủ điện tử. KTNN hàng năm mở các lớp tin học cơ bản và nâng cao bồi dưỡng cho các cán bộ, công chức. Đến nay, KTNN đã có lực lượng cán bộ có đủ trình độ tin học đáp ứng yêu cầu để thực hiện Đề án 112 của Chính phủ tại KTNN. Với xu hướng phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin vào mọi lĩnh vực kinh tế xã hội, mục tiêu trang bị mảng kiến thức này cho cán bộ NCKH để đáp ứng yêu cầu

chuyên môn là NCKH trong môi trường công nghệ thông tin. Trong thời gian qua, Trung tâm Tin học đã phối hợp với Trung tâm KH & BDCB đã mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng tin học văn phòng, truy cập Internet cho các cán bộ NCKH.

e. Đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ

Học ngoại ngữ và sử dụng ngoại ngữ trong công việc là vấn đề được KTNN quan tâm trong kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của ngành. Đặc biệt khi nền kinh tế Việt Nam với xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế mạnh vào những năm cuối kế hoạch 2001 - 2005. Thực hiện chủ trương tại Nghị quyết số 07-NQ/TW ngày 27/11/2001 về đẩy mạnh công tác đào tạo nguồn nhân lực, KTNN đã vận dụng tối đa nguồn lực để có kinh phí mở các lớp ngoại ngữ Anh văn để đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức. Sau một thời gian đào tạo, các cán bộ, công chức có đủ trình độ ngoại ngữ để tham gia học tập và hội thảo bằng tiếng Anh ở trong và ngoài nước. Đặc biệt đối với các cán bộ NCKH, việc học tập ngoại ngữ đã giúp họ có thể dịch tài liệu nước ngoài sang tiếng Việt làm tài liệu tham khảo để phục vụ cho các mục đích nghiên cứu.

Đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho các cán bộ, công chức cũng chính là để tiếp thu những kiến thức, kinh nghiệm về kiểm toán qua các Dự án với Kiểm toán các nước trong tổ chức ASOSAI và INTOSAI; đồng thời, để đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế của KTNN.

Bên cạnh những nội dung đào tạo, bồi dưỡng tương tự như các KTVNN, các cán bộ NCKH thuộc Trung tâm KH & BDCB còn được tham gia các lớp học bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm và năng, phương pháp NCKH.

f. Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm

Trung tâm KH & BDCB đã phối hợp với các giảng viên trường Sư phạm Hà Nội tổ chức lớp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho các cán bộ NCKH thuộc Trung tâm. Mục tiêu và nội dung của các khoá học là nhằm trang bị cho các cán bộ NCKH các kiến thức về sư phạm (tâm lý sư phạm, phương pháp sư phạm, cách sử dụng các phương tiện sư phạm...).

Trung tâm KH & BDCB cũng cử các cán bộ NCKH tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng giảng viên do dự án GTZ và Học viện Hành chính Quốc gia tổ

chức với các nội dung như: xác định nội dung giờ học, xây dựng giáo án cho các modul giảng dạy, giáo pháp học, phương tiện dạy và học, ứng xử của giảng viên...

Qua các khoá học trên, các cán bộ NCKH của Trung tâm KH & BDCB đã có thêm các kiến thức về nghiệp vụ sư phạm để có thể tham gia giảng dạy khi Trung tâm KH & BDCB trở thành Học viện Kiểm toán.

#### g. Đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp NCKH

Để các cán bộ NCKH có những kiến thức và kỹ năng nhất định trong công tác NCKH, Trung tâm KH & BDCB đã tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng và phương pháp NCKH cho các nghiên cứu viên mới.

Có thể nói, với nội dung đào tạo và bồi dưỡng ngày càng đa dạng, phong phú và từng bước được hoàn thiện như trên, KTNN đã phần nào đáp ứng được các mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng các bộ NCKH; nhằm tạo ra một đội ngũ cán bộ NCKH có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng; có những kiến thức cơ bản về quản lý Nhà nước cũng như quản lý hành chính Nhà nước; giỏi chuyên môn, nghiệp vụ; có nghiệp vụ sư phạm; có kỹ năng NCKH và có khả năng sử dụng vi tính cũng như ngoại ngữ phục vụ hiệu quả cho công tác NCKH.

#### ***2.1.4. Phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN***

Trong thời gian qua, KTNN đã phối hợp cùng Trung tâm KH & BDCB tổ chức rất nhiều khoá học đào tạo và bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng NCKH, kiến thức về tin học và ngoại ngữ... cho các cán bộ, công chức KTNN nói chung và các cán bộ NCKH nói riêng.

Các khoá học trên thường được tổ chức theo 5 phương thức, đó là: (1) đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn; (2) đào tạo, bồi dưỡng dài hạn; (3) đào tạo, bồi dưỡng gắn liền với các hoạt động thực tiễn; (4) đào tạo, bồi dưỡng thông qua hình thức tự nghiên cứu và (5) đào tạo, bồi dưỡng thông qua việc nghiên cứu các đề tài khoa học.

##### ***2.1.4.1. Phương thức đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn***

Các cán bộ NCKH của KTNN đã được tham gia các khoá học đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn sau:

a. Các khoá học đào tạo, bồi dưỡng cho các cán bộ NCKH trẻ

Đối tượng của các khoá học ngắn hạn này thường là các cán bộ NCKH trẻ, mới bước vào nghề.

Khoá học này kéo dài từ 2 đến 3 tháng; là lớp Tiền công chức do Trung tâm KH & BDCB và Vụ Tổ chức cán bộ tổ chức hay lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước và quản lý hành chính Nhà nước do Học viện Hành chính Quốc gia tổ chức.

Nội dung cơ bản của các khoá học này là những kiến thức cơ bản nhất về kiểm toán; những lĩnh vực, vấn đề có liên quan đến kiểm toán; cơ cấu tổ chức, bộ máy hoạt động của Cơ quan KTNN... và những kiến thức về kỹ năng soạn thảo văn bản, bộ máy, cơ cấu tổ chức của Nhà nước...

b. Các lớp bồi dưỡng, cập nhật chuyên môn, nghiệp vụ

- *Các lớp bồi dưỡng, cập nhật do KTNN tổ chức*

Đối tượng của các lớp này là các kiểm toán viên thuộc các Vụ Kiểm toán chuyên ngành và các cán bộ NCKH đã học qua lớp tiền công chức. Các lớp này thường kéo dài từ 3 - 5 ngày hay 10 ngày do Trung tâm KH & BDCB và Vụ Tổ chức cán bộ tổ chức tại Cơ quan KTNN; và thường theo yêu cầu của các Vụ kiểm toán chuyên ngành. Mục đích của các lớp học này là cập nhật các kiến thức mới, các quy định mới về chế độ kế toán - tài chính và kiểm toán cho các kiểm toán viên và các cán bộ NCKH kiêm nhiệm; một số cán bộ NCKH chuyên trách cũng được mời tham dự.

- *Các lớp bồi dưỡng, cập nhật do KTNN phối hợp tổ chức*

Ngoài các khoá học tự tổ chức KTNN còn phối hợp với các đơn vị khác để tổ chức các lớp cập nhật chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức KTNN.

KTNN có thể phối hợp với các đơn vị như dự án GTZ, dự án ADB, dự án của Thụy Điển và Đan Mạch, INTOSAI, ASOSAI tổ chức các lớp học ngắn ngày (từ 5 - 10 ngày) về kiểm toán hoạt động, kiểm toán doanh nghiệp... cho các kiểm toán viên, các cán bộ NCKH kiêm nhiệm và một số cán bộ NCKH chuyên trách. Các lớp học này có thể tổ chức tại cơ quan KTNN, hoặc các địa điểm khác theo yêu cầu (trong nước hay ngoài nước, tại Hà Nội hoặc các địa danh khác...).

- Các lớp bồi dưỡng, cập nhật không do KTNN tổ chức

KTNN cử các cán bộ công chức tham gia các khoá cập nhật kiến thức về chế độ tài chính - kế toán... do các Bộ, ngành khác tổ chức (Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư...) trong thời gian từ 2 - 3 ngày. Đối tượng tham gia các lớp này thường rất ít (1 hoặc 2 người/đơn vị thuộc hoặc trực thuộc KTNN).

c. Các lớp đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng

Các cán bộ NCKH được tham gia các lớp về kỹ năng như: kỹ năng giảng dạy (nghịệp vụ sư phạm), kỹ năng NCKH, ngoại ngữ, tin học để phục vụ cho công tác NCKH.

- Trung tâm KH & BDCB giao cho các cán bộ NCKH chuyên trách đã có nhiều kinh nghiệm hướng dẫn các kỹ năng NCKH (các tiếp cận đề tài, phương pháp NCKH...) cho các cán bộ NCKH trẻ trong khoảng thời gian từ 1 đến 2 tuần. Các cán bộ NCKH chuyên trách cũng có thể giao cho các cán bộ NCKH trẻ những bài tập nhỏ để thực hành kỹ năng NCKH.

- Trung tâm KH & BDCB phối hợp với Trường Sư phạm Hà Nội và dự án GTZ tổ chức các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho các cán bộ NCKH trẻ trong thời gian từ 5 - 10 ngày, để chuẩn bị đội ngũ giảng viên kiêm chức cho Trung tâm KH & BDCB, khi Trung tâm KH & BDCB trở thành Học viện Kiểm toán.

- KTNN và Trung tâm KH & BDCB phối hợp với dự án GTZ cử cán bộ NCKH tham gia các lớp học ngoại ngữ tại British Council (trong thời gian 3 tháng); hoặc mời các giáo viên thuộc trường Sư phạm Ngoại ngữ đến dạy ngoại ngữ cho các cán bộ NCKH (thời gian từ 3 đến 6 tháng).

- KTNN phối hợp với Trung tâm tin học mở các lớp đào tạo về tin học văn phòng và truy cập Internet cho các cán bộ NCKH trong khoảng thời gian từ 10 đến 15 ngày.

d. Tổ chức Hội thảo khoa học

Hội thảo khoa học là một trong những hình thức đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ cho các cán bộ NCKH. Các cuộc Hội thảo khoa học thường được tổ chức trong khoảng thời gian từ 2 đến 3 ngày do Trung tâm KH & BDCB chủ trì, có sự tham gia của các đơn vị thuộc, trực thuộc KTNN và các đơn vị ngoài KTNN. Với những nội dung xúc tích, cụ thể, các cuộc Hội thảo này đã

giúp cho các cán bộ NCKH có cái nhìn sâu hơn về lý luận cũng như thực tiễn hoạt động kiểm toán của KTNN để nâng cao kiến thức chuyên môn của mình.

Với những hình thức đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn trên, các cán bộ NCKH có thể tiếp thu được các kiến thức mới, các kỹ năng mới trong một thời gian ngắn; hay nói cách khác, chỉ trong một khoảng thời gian ngắn nhưng các cán bộ NCKH đã có thể thu nhận được rất nhiều kiến thức từ chuyên môn nghiệp vụ đến các kỹ năng phục vụ cho mục tiêu NCKH. Tuy nhiên, do tính chất đặc thù là chỉ diễn ra trong một khoảng thời gian ngắn, nên hình thức đào tạo, bồi dưỡng này còn nhiều hạn chế đó là: chưa tạo được chiều sâu về kiến thức chuyên môn, chưa có nhiều bài tập ứng dụng để các học viên thực hành.

Chính vì vậy, song song với hình thức đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, KTNN còn tạo cơ hội cho các cán bộ NCKH tham gia các khoá học đào tạo, bồi dưỡng dài hạn.

#### *2.1.4.2. Phương thức đào tạo, bồi dưỡng dài hạn*

Có hai hình thức đào tạo, bồi dưỡng dài hạn chủ yếu dành cho các cán bộ NCKH của KTNN, đó là: đào tạo văn bằng II và đào tạo sau đại học.

Hai hình thức đào tạo, bồi dưỡng này có những đặc điểm sau:

##### a. Đào tạo Văn bằng II về Kế toán - Kiểm toán

Đây là hình thức đào tạo, bồi dưỡng dành cho những cán bộ NCKH tốt nghiệp đại học từ các chuyên ngành khác, không liên quan trực tiếp đến kế toán - tài chính - kiểm toán. Các cán bộ NCKH tự thi vào các trường Đại học có đào tạo chuyên ngành tài chính, kế toán và kiểm toán. KTNN sẽ tạo điều kiện về thời gian và vật chất cho các cán bộ NCKH tham gia các lớp học này. Đến nay, KTNN và Trung tâm KH & BDCB đã phối hợp với Học viện Tài chính mở một lớp Văn bằng II về Kiểm toán cho các cán bộ, công chức trong và ngoài ngành tại trụ sở Cơ quan KTNN.

Các kiến thức về luật, kinh tế nói chung cũng rất cần thiết đối với các cán bộ NCKH, nhưng để trở có thể đóng góp được tốt hơn vào công tác NCKH của KTNN, các cán bộ NCKH cần phải có kiến thức nền về kiểm toán, tài chính và kế toán. Do đó, ngay từ những năm đầu công tác tại KTNN, các cán bộ NCKH

đã tích cực tham gia các lớp học Văn bằng II về chuyên ngành kế toán, tài chính và kiểm toán.

#### b. Đào tạo sau đại học

Là các cán bộ NCKH, công việc NCKH đòi hỏi phải thường xuyên đào sâu, tìm tòi, trau dồi và nâng cao trình độ. Do vậy, các cán bộ NCKH đã nhiệt tình tham gia các khoá học sau đại học như đào tạo thạc sỹ và nghiên cứu sinh.

KTNN đã cử các cán bộ NCKH tham gia các chương trình đào tạo sau đại học tại các trường Đại học, các Viện nghiên cứu trong và ngoài nước; đồng thời tạo mọi điều kiện cho họ tham gia học tập và nghiên cứu.

Với hai hình thức đào tạo, bồi dưỡng dài hạn trên, các cán bộ NCKH vừa có thể nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ vừa đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi đối với cán bộ NCKH trong thời kỳ mới.

#### *2.1.4.3. Phương thức đào tạo, bồi dưỡng gắn liền với các hoạt động thực tiễn*

Để trang bị cho các cán bộ NCKH kiêm chức và các nghiên cứu viên trẻ những kiến thức thực tiễn về hoạt động kiểm toán, trong những năm gần đây, KTNN đã kết hợp với các KTNN khu vực và KTNN chuyên ngành cử các cán bộ này đi kiểm toán thực tiễn tại các đơn vị được kiểm toán theo kế hoạch của KTNN.

Trong các chuyên đi kiểm toán, các cán bộ NCKH có thể làm việc với tư cách là một kiểm toán viên hoặc có thể với tư cách là một nghiên cứu viên. Với tư cách một kiểm toán viên, các cán bộ NCKH phải tuân thủ mọi nội quy, quy định về quyền hạn và trách nhiệm của một kiểm toán viên trong đoàn kiểm toán. Còn với tư cách một nghiên cứu viên, các cán bộ NCKH có thể không trực tiếp thực hiện các công việc của kiểm toán viên mà chỉ quan sát để học hỏi về thực tiễn kiểm toán. Đến nay, phần lớn các cán bộ NCKH đi kiểm toán thực tiễn thường với tư cách của một kiểm toán viên.

Thông qua hình thức tham gia cộng tác, làm việc cùng với các đoàn, tổ kiểm toán, các cán bộ NCKH đã nắm vững hơn các kiến thức về thực tiễn kiểm toán và tự tin hơn khi tham gia các đề tài có liên quan đến các vấn đề về thực tiễn kiểm toán.

#### *2.1.4.4. Phương thức đào tạo, bồi dưỡng thông qua hình thức tự nghiên cứu*

Tự học hỏi và nghiên cứu cũng là một phương thức đào tạo, bồi dưỡng rất bổ ích đối với các cán bộ NCKH. KTNN tạo điều kiện về cơ sở vật chất (như máy vi tính, tài liệu, phòng làm việc,...) cho các cán bộ NCKH có thể nghiên cứu tại chỗ. Hình thức tự

nghiên cứu giúp các cán bộ NCKH chủ động hơn về mặt thời gian cũng như khả năng tiếp thu các kiến thức; họ có thể tự lựa chọn một hay một số vấn đề liên quan đến nghiên cứu những gì mình thích và có khả năng nghiên cứu.

Bằng hình thức tự học, tự nghiên cứu, các cán bộ NCKH sẽ tự bổ khuyết cho mình những kiến thức về cả lý luận và thực tiễn kiểm toán còn thiếu và yếu kém. Tuy nhiên, hình thức này sẽ hiệu quả hơn nếu như kết quả nghiên cứu của họ được sự quan tâm và đánh giá của các cán bộ NCKH có kinh nghiệm.

#### *2.1.4.5. Phương thức đào tạo, bồi dưỡng thông qua việc nghiên cứu các đề tài khoa học*

Một trong những phương thức đào tạo, bồi dưỡng hiệu quả nhất đối với các cán bộ NCKH đó là đào tạo, bồi dưỡng thông qua việc thực hiện nghiên cứu các đề tài khoa học.

Hàng năm, KTNN đều thông qua Quyết định về việc phê duyệt danh mục, giao nhiệm vụ và phân bổ kinh phí hoạt động khoa học. Trong Quyết định này, ngoài việc duyệt tên các đề tài, phân bổ kinh phí và phân công các đơn vị chủ trì cũng như các đơn vị phối hợp thực hiện đề tài, KTNN còn quy định rõ các thành viên tham gia các đề tài, với các tư cách khác nhau như: Chủ nhiệm đề tài, Phó chủ nhiệm đề tài và Thư ký đề tài.

Thông thường tư cách Chủ nhiệm và Phó Chủ nhiệm đề tài được giao cho những cán bộ NCKH có kinh nghiệm, thâm niên trong công tác NCKH. Các cán bộ NCKH trẻ có thể được tập dượt các kỹ năng NCKH thông qua vai trò của người thư ký đề tài hoặc các thành viên tham gia khác của đề tài (thu thập tài liệu, phân loại, phân tích tài liệu, đánh máy, biên tập, in ấn đề tài...).

Qua việc trực tiếp được tham gia các đề tài NCKH với các tư cách khác nhau, các cán bộ NCKH đã được nâng cao các kỹ năng NCKH, tiếp thu được nhiều kiến thức thuộc mọi lĩnh vực khác nhau có liên quan đến hoạt động kiểm toán của KTNN.

#### **2.1.5. Công tác quản lý và cơ sở vật chất**

Thực tế cho thấy, trong quá trình thực hiện công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ NCKH của KTNN, các công tác quản lý và cơ sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng đóng vai trò hết sức quan trọng.

#### *2.1.5.1. Công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng*

Trong thời gian qua, Trung tâm KH & BDCB đã phối hợp với Vụ Tổ chức cán bộ xây dựng được kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức của KTNN. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng này có tính chiến lược, làm cơ sở cho việc xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm cho cán bộ công chức KTNN nói chung và cán bộ NCKH nói riêng.

Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của KTNN gồm nguồn kinh phí từ NSNN và nguồn tài trợ của các dự án nước ngoài. Nguồn kinh phí từ chính phủ (Bộ nội vụ) hàng năm cấp cho KTNN rất hạn chế; vì vậy, để có thể thực hiện được kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, KTNN phải bổ xung bằng nguồn tiết kiệm từ kinh phí thường xuyên. Đối với các cán bộ NCKH, một số kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng được trích từ nguồn quản lý khoa học.

Việc quản lý và sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH được thực hiện theo đúng định mức, chỉ tiêu, chế độ, chính sách và quy định hiện hành của Nhà nước.

#### *2.1.5.2. Cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng*

Hiện nay, KTNN có 02 Hội trường lớn (hội trường 303 và hội trường tầng 12) và 02 phòng họp (phòng 402 và 1104) có thể được sử dụng làm phòng học. Các hội trường và phòng họp trên đều được trang bị đầy đủ cơ sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng (đèn điện, bảng, bút, loa, micro, bàn, ghế, máy vi tính, máy chiếu, over head...).

Với các khoá học hay lớp tập huấn, cập nhật kiến thức mới hoặc hội thảo khoa học có số thành viên tham dự lớn, Trung tâm KH & BDCB và Vụ Tổ chức thường đăng ký sử dụng 02 Hội trường lớn làm địa điểm tổ chức; còn 02 phòng họp là địa điểm để tổ chức các lớp hay các buổi hội thảo có số thành viên tham dự không lớn.

### ***2.1.6. Đánh giá ưu điểm và hạn chế của công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của KTNN***

#### *2.1.6.1. Những kết quả đạt được*

Trong thời gian qua, công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ NCKH của KTNN đã đạt được những kết quả nhất định, thể hiện trên các mặt sau:

*Thứ nhất*, số lượng và chất lượng các cán bộ NCKH của KTNN đều tăng dần qua các năm; điều này được phản ánh thông qua lực lượng cán bộ tham gia NCKH ngày càng đông về số lượng và phong phú về lĩnh vực công tác (từ Văn phòng KTNN, các Vụ tham mưu, Vụ chức năng, các đơn vị sự nghiệp trực thuộc KTNN đến các KTNN chuyên ngành và KTNN khu vực...). Chất lượng các đề tài NCKH do các cán bộ NCKH của KTNN thực hiện ngày càng cao, có giá trị ứng dụng lớn đối với hoạt động kiểm toán của KTNN.

*Thứ hai*, mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN đã tương đối đầy đủ và toàn diện; tạo định hướng lâu dài cho công tác đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ NCKH.

*Thứ ba*, nội dung đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ NCKH rất đa dạng, chứa đựng rất nhiều kiến thức, từ những kiến thức nền rất chung đến những kỹ năng tác nghiệp (lý luận chính trị, quản lý Nhà nước, quản lý hành chính Nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ, nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng NCKH... Sự phong phú và đa dạng trong nội dung đào tạo, bồi dưỡng đã giúp các cán bộ NCKH có đầy đủ các kiến thức trên các lĩnh vực để phục vụ cho công tác NCKH.

*Thứ tư*, KTNN đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ NCKH thông qua rất nhiều hình thức như: phương thức đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn, gắn liền với hoạt động thực tiễn, tự nghiên cứu và thông qua việc nghiên cứu các đề tài khoa học... Các phương thức đào tạo, bồi dưỡng nhìn chung được xây dựng và tổ chức thực hiện phù hợp với trình độ và năng lực của từng cán bộ NCKH. Do đó, thông qua các phương thức đào tạo, bồi dưỡng trên các cán bộ NCKH có thể phát huy được phần lớn năng lực học tập và nghiên cứu của mình, cống hiến được nhiều hơn cho công tác NCKH của KTNN.

*Thứ năm*, chất lượng của công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ NCKH ngày càng được nâng cao và hoàn thiện; từng bước đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi của ngành và đất nước. Cơ sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ NCKH ngày càng được cải thiện và nâng cấp.

#### 2.1.6.2. Những mặt hạn chế

Mặc dù đã đạt được một số kết quả đáng khích lệ như đã phân tích ở trên, nhưng trong thời gian qua công tác đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ NCKH cũng đã bộc lộ một số hạn chế, tồn tại cần phải khắc phục. Cụ thể là:

##### a. Về số lượng và chất lượng cán bộ NCKH

Thực tế cho thấy, số lượng và chất lượng các nguồn cán bộ NCKH của KTNN đã có sự tăng lên trong thời gian qua; tuy nhiên, lực lượng cán bộ NCKH vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi của công tác NCKH. Nhiều đề tài vẫn còn thiếu cán bộ NCKH, đặc biệt là các cán bộ nghiên cứu thực tiễn hoạt động kiểm toán. Trình độ chuyên môn và năng lực NCKH của một số cán bộ NCKH còn yếu, đặc biệt là đối với các cán bộ NCKH trẻ. Khả năng sử dụng máy tính và ngoại ngữ còn hạn chế cũng ảnh hưởng không nhỏ đến quá trình NCKH của tất cả các cán bộ NCKH.

##### b. Về tiêu chuẩn đối với cán bộ NCKH của KTNN

Đến nay, KTNN chưa có một văn bản cụ thể nào quy định về tiêu chuẩn đối với các cán bộ NCKH (nghiên cứu viên, nghiên cứu viên chính và nghiên cứu viên cao cấp) của KTNN. Tiêu chuẩn hiện nay đối với cán bộ NCKH của KTNN vẫn dựa vào các tiêu chuẩn quy định trong *Quyết định số 416/TCCP - VC của Bộ trưởng - Trưởng Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) ban hành ngày 29 tháng 5 năm 1993*. Điều này khiến cho nhiều cán bộ NCKH chưa hiểu rõ được các yêu cầu về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học, hiểu biết về ngành, các lĩnh vực nghiên cứu... đối với một cán bộ NCKH của KTNN. Do đó, việc học tập và nghiên cứu của các cán bộ NCKH, đặc biệt là các cán bộ NCKH trẻ còn chắp vá và manh mún.

##### c. Về mục tiêu đào tạo

Trong những năm qua mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH mới chỉ được phản ánh thông qua các chương trình, nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng mà chưa được quy định rõ ràng dưới hình thức văn bản. Do đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH chưa có kế hoạch và định hướng cụ thể, rõ ràng trong cả ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.

#### d. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH

Cho đến nay, KTNN mới chỉ xây dựng và phê duyệt chương trình khung đào tạo các ngạch KTV, chứ chưa có chương trình khung đào tạo các cán bộ NCKH (các ngạch nghiên cứu viên). Do vậy, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho các cán bộ NCKH chỉ mới phần nào bù đắp được những thiếu hụt về kiến thức chuyên môn cho các cán bộ NCKH, mà chưa thực sự chú trọng đến việc rèn luyện kỹ năng, phương pháp NCKH. Các lớp đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng được tổ chức chưa nhiều và chưa tập trung.

Mục tiêu và nội dung đào tạo, bồi dưỡng mới dừng lại ở cấp độ đọc hiểu mà chưa có khả năng ứng dụng vào thực tiễn công việc, chương trình đào tạo, bồi dưỡng mới dừng lại ở giáo trình chứ chưa thực sự đi vào thực tiễn của từng chuyên ngành. Các cuộc thảo luận trao đổi kinh nghiệm giữa cán bộ NCKH có kinh nghiệm NCKH với các cán bộ NCKH trẻ chưa được quan tâm tổ chức.

#### e. Về kết cấu chương trình

Mặc dù KTNN đã tiến hành công tác khảo sát, thăm dò nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ, công chức nhưng thực chất việc phân loại đối tượng đào tạo, bồi dưỡng hiện nay mới chỉ mới chỉ dựa vào các văn bằng, chứng chỉ, chứ chưa có cơ sở để phân loại theo trình độ thực sự, nên dẫn đến hậu quả là nhiều đối tượng với trình độ và khả năng tiếp thu khác nhau vẫn phải cùng tham gia một khoá học. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng còn mang tính chất cào bằng nhu cầu học tập và đánh đồng các trình độ nên với cùng một nội dung đào tạo sẽ trở nên nhàm chán với đối tượng này và quá nặng đối với đối tượng khác và đôi khi vẫn còn sự chồng chéo về chương trình giữa các khoá học; sự đổi mới của khoá sau chưa đáng kể so với khoá trước.

Chương trình bồi dưỡng và kiến thức pháp luật, về các kiến thức hiện đại liên quan đến hoạt động tài chính, tiền tệ, thị trường vốn, thị trường chứng khoán, cổ phần hoá DNNN... còn chưa được chú trọng. Việc sử dụng ngoại ngữ và vi tính như một công cụ phục vụ đắc lực cho công tác NCKH chưa được coi là một yêu cầu bắt buộc. Các lớp chủ yếu là giáo viên thuyết trình, học viên nghe chưa có hình thức đối thoại, trao đổi, camera khi học cho nên việc học còn nhiều

thụ động. Việc đưa bài kiểm tra nhìn chung chưa khai thác và đánh giá đầy đủ trình độ của học viên.

f. Về phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng

Mặc dù, trong thời gian vừa qua KTNN đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ NCKH dưới nhiều hình thức đa dạng và phong phú nhưng không phải tất cả các phương thức đều hợp lý và hiệu quả.

- Các khoá học đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn có nội dung bao quát nhiều khía cạnh phục vụ cho công tác NCKH (như: đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, rèn luyện kỹ năng, hội thảo khoa học,...), nhưng được tổ chức trong một khoảng thời gian ngắn nên đã hạn chế khả năng tiếp thu của các học viên.

- Các khoá học đào tạo, bồi dưỡng dài hạn có ưu điểm giúp học viên lĩnh hội được các kiến thức một cách liên tục, thường xuyên trong một thời gian dài nhưng cũng có nhiều hạn chế đối với công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng. Khó khăn lớn nhất đó là KTNN khó có thể kiểm soát được thời gian cũng như nội dung học tập của các học viên; đặc biệt đối với các khoá học được tổ chức bên ngoài KTNN>

- Cách thức đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ NCKH gắn liền với hoạt động thực tiễn là một trong những phương thức rất bổ ích và hiệu quả. Tuy nhiên, hình thức này được tổ chức và triển khai chưa thường xuyên; đồng thời việc kiểm tra các cán bộ NCKH đã học tập được gì thông qua hoạt động thực tiễn kiểm toán còn chưa được thực hiện.

- Tự nghiên cứu là một phương thức đòi hỏi phải có sự nỗ lực và tự giác rất lớn từ phía các cán bộ NCKH. Nếu các cán bộ NCKH không tự tìm tòi nghiên cứu và xác định được những mục tiêu nghiên cứu đúng đắn thì hình thức đào tạo, bồi dưỡng này sẽ không có hiệu quả.

- Thông qua việc nghiên cứu các đề tài khoa học, kỹ năng NCKH của các cán bộ NCKH sẽ được nâng lên rất nhiều. Tuy nhiên, nếu việc phân công cán bộ NCKH vào các đề tài khoa học không hợp lý, thiếu định hướng sẽ không tạo nên được tính chuyên môn hoá trong công tác NCKH. Việc theo dõi, kiểm tra và uốn nắn tác phong NCKH của các cán bộ NCKH trẻ thông qua các đề tài khoa học là điều hết sức cần thiết.

#### g. Về đội ngũ giảng viên

Trong thời gian qua, KTNN đã rất chú trọng đến chất lượng đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên do kiểm toán là một lĩnh vực mới nên các đối tượng giảng viên chuyên nghiệp chỉ có khả năng giảng tốt về mặt lý thuyết và hạn chế về mặt thực tiễn. Số lượng giảng viên kiêm chức có kinh nghiệm thực tiễn cũng chiếm một tỷ trọng đáng kể nhưng một số người trong số họ lại bị hạn chế về việc tuân thủ những quy trình cần thiết đảm bảo tính sư phạm của một quá trình đào tạo (như chuẩn bị giáo án, bài giảng... khả năng truyền tải kiến thức cho học viên...).

Đội ngũ giảng viên đảm nhận chương trình đào tạo của KTNN trừ một số chuyên gia trong nước và nước ngoài, phần đông chưa tập trung giảng về kỹ năng xử lý các tình huống quản lý, các vấn đề đặt ra có liên quan đến thực tiễn hoạt động kiểm toán.

#### h. Về tài liệu, giáo trình đào tạo, bồi dưỡng

Tài liệu, giáo trình trang bị cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN hiện nay vẫn mang nặng tính lý thuyết, chưa có những tài liệu đúc kết từ thực tiễn phát sinh trong mối tương quan với lý luận một cách có hệ thống cho từng chuyên ngành kiểm toán cơ bản.

Các tài liệu phục vụ cho các lớp cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ mới; cho các cuộc hội thảo khoa học và các lớp bồi dưỡng kỹ năng còn rất hạn chế.

#### i. Về công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng

- *Kinh phí dành cho đào tạo, bồi dưỡng* của KTNN còn hạn chế, Hiện nay, nguồn kinh phí đào tạo từ Chính phủ mới chỉ đáp ứng khoảng 40% nhu cầu đào tạo hàng năm, số chênh lệch thường phải bổ sung từ nguồn kinh phí thường xuyên. Điều này ảnh hưởng lớn đến việc mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng cả về chất lượng và số lượng, số lượng các lớp thường từ 80 - 120 người trong hội trường lớn. Việc đào tạo, bồi dưỡng với số lượng lớn như vậy rất không khoa học và ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Ngoài ra, với lớp đông như vậy đã gây khó khăn cho giảng viên trong việc áp dụng các phương pháp giảng dạy mới mà mới chỉ giảng theo phương pháp thuyết trình. Kinh phí trích từ nguồn quản lý khoa học cũng rất eo hẹp, nên các buổi hội thảo, NCKH không được tổ chức một cách thường xuyên và hiệu quả.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa được phân cấp quản lý, chưa có đầy đủ các quy định và quy chế về quản lý đào tạo làm cơ sở pháp lý để tổ chức và quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Cụ thể là chưa phân định chức năng, nhiệm vụ giữa đơn vị quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng với đơn vị thực hiện và đơn vị sử dụng công chức, trách nhiệm của người được cử đi học, quy trình thi, kiểm tra và cấp giấy chứng nhận, chứng chỉ.

+ Sự phối hợp giữa các bộ phận quản lý đào tạo, bồi dưỡng còn chồng chéo do đó khi các bộ phận quản lý triển khai thực hiện còn gặp nhiều lúng túng và bị động;

+ Do thời gian thực hiện đào tạo, bồi dưỡng quá ngắn, phải mở đồng thời nhiều lớp cùng một lúc nên việc quản lý về tiến độ, chất lượng, qui trình còn hạn chế;

+ Các bộ phận chuyên môn có liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng (như hoạt động kiểm tra) cũng chưa đủ mạnh để thẩm định lại giáo trình, giáo án trước khi đưa vào thực hiện và xử lý tốt mối tương quan giữa lý luận và thực tiễn, giữa lý thuyết và thực hành.

#### k. Cơ sở vật chất

Mặc dù KTNN đã chuyển đến trụ sở mới và được trang bị nhiều cơ sở vật chất nhưng vẫn còn hạn chế. Các phòng học, hội thảo có diện tích còn rất hẹp, các thiết bị còn chưa đầy đủ, điều kiện giảng dạy mới chỉ dừng lại ở máy chiếu. KTNN chưa có phòng chiếu phim tư liệu, camera, phòng học tiếng anh...

##### 2.1.6.3. Nguyên nhân của những mặt hạn chế

Những hạn chế nêu trên trong công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH xuất phát từ những nguyên nhân khách quan và chủ quan sau:

#### a. Nguyên nhân khách quan

Những nguyên nhân khách quan chủ yếu bao gồm:

- KTNN là một cơ quan ra đời muộn hơn so với các cơ quan khác ở Việt Nam; đang trong quá trình hình thành và phát triển; nên mọi hoạt động của KTNN được thực hiện dựa trên cơ sở vừa làm vừa học hỏi;

- Cơ sở vật chất của KTNN chưa đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi của công tác đào tạo, bồi dưỡng: diện tích nhỏ, trang thiết bị chưa được hiện đại hoá một cách đồng bộ...;

- Kinh phí của Nhà nước cấp cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của KTNN còn hạn chế;

- Chính sách, chế độ và các quy định của Nhà nước và Bộ KH & CN về công tác NCKH còn thiếu và chưa rõ ràng;

- Các cán bộ NCKH được đào tạo từ các chuyên ngành khác nhau với các trình độ chuyên môn và kỹ năng NCKH khác nhau.

#### **b. Nguyên nhân chủ quan**

Bên cạnh những nguyên nhân khách quan trên, nội tại của KTNN cũng làm ảnh hưởng đến quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH; cụ thể:

- KTNN chưa chú trọng một cách đầy đủ đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH nên chưa xây dựng và ban hành hệ thống văn bản pháp luật đào tạo, bồi dưỡng cho các cán bộ NCKH; các yêu cầu, yêu cầu, quyền lợi và trách nhiệm đối với các cán bộ NCKH cũng chưa được quy định rõ ràng bằng văn bản; phần lớn các văn bản và Luật KTNN chỉ đề cập đến KTV cũng như các quy định liên quan đến KTV;

- KTNN mới chỉ xây dựng và phê duyệt chương trình khung đào tạo, bồi dưỡng KTV, mà chưa có chương trình khung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH.

- KTNN hầu như chưa đầu tư kinh phí trực tiếp cho công tác đào, bồi dưỡng các cán bộ NCKH; đa phần các khoá học, buổi hội thảo đều được tổ chức cho các KTV, cán bộ NCKH đặc biệt là các cán bộ NCKH chuyên trách chỉ được tham gia với tư cách thành viên tham dự...

- KTNN chưa liên kết chặt chẽ với các cơ quan đơn vị trong và ngoài nước trong việc đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ NCKH; chưa kêu gọi được các dự án đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH.

Để nâng cao chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH, việc tìm ra những giải pháp khắc phục những nguyên nhân trên cùng với việc xây dựng định hướng, phương thức đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ NCKH một cách khoa học và đảm bảo những điều kiện về pháp lý và nguồn lực cho thực hiện phương thức đào tạo, bồi dưỡng đó là một tất yếu.

## **2.2. Kinh nghiệm một số tổ chức trong nước trong công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH Nhà nước**

### **2.2.1. Chính sách của Nhà nước về tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH**

#### **2.2.1.1. Luật KH & CN**

KH & CN ngày nay được coi là một phần thiết yếu của cuộc sống, là chìa khoá để mở ra con đường đi tới sự phát triển và phồn vinh của nhiều quốc gia trên thế giới (điển hình là Nhật Bản, Hàn Quốc, Ấn Độ...). Bài học kinh nghiệm từ các quốc gia này là muốn phát triển khoa học công nghệ thì trước hết phải đầu tư thích đáng cho những người làm khoa học, phải tạo ra một thế hệ những nhà khoa học được đào tạo bài bản, chuyên nghiệp, có tài năng, có nhiệt huyết và định hướng nghiên cứu của họ vào mục đích phục vụ xã hội. Luật KH & CN do Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt nam khoá X, kỳ họp 7 thông qua tháng 6/2000 cũng khẳng định phát triển nguồn nhân lực KH & CN là một biện pháp để bảo đảm phát triển nền KH & CN quốc gia.

Luật KH & CN ban hành ngày 22/6/2000 là văn bản pháp luật cao nhất quy định về công tác quản lý, đào tạo và bồi dưỡng những người làm khoa học nói chung và các cán bộ NCKH của Nhà nước nói riêng. Theo Luật, các cán bộ NCKH của Nhà nước được tổ chức quản lý một cách chặt chẽ, bắt đầu từ khâu tuyển dụng đến khâu sử dụng nhân lực.

#### **Điều 20 - Tuyển chọn tổ chức, cá nhân thực hiện nhiệm vụ KH & CN:**

- Cơ quan quản lý nhà nước về KH & CN có thẩm quyền các cấp phải thông báo công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng danh mục các nhiệm vụ khoa học công nghệ được thực hiện theo phương thức tuyển chọn, đảm bảo để mọi tổ chức, cá nhân có điều kiện đăng ký, tham gia tuyển chọn.

- Việc tuyển chọn phải đảm bảo công khai, công bằng, dân chủ, khách quan; kết quả tuyển chọn phải công khai.

- Người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về KH & CN các cấp thành lập Hội đồng tuyển chọn tổ chức, cá nhân thực hiện nhiệm vụ KH & CN và quy định nhiệm vụ và quyền hạn của Hội đồng này. Hội đồng có nhiệm vụ tư vấn và phải chịu trách nhiệm về việc tư vấn của mình. Thành viên Hội đồng phải có năng lực, phẩm chất, trình độ chuyên môn phù hợp với nhiệm vụ KH & CN.

### Điều 35 - Sử dụng nhân lực KH & CN

- Nhà nước trọng dụng nhân tài, tạo mọi điều kiện thuận lợi để họ sáng tạo và cống hiến; có chính sách và biện pháp để thu hút nhân tài vào việc thực hiện các nhiệm vụ KH & CN ưu tiên, trọng điểm của Nhà nước; có chính sách khuyến khích trong việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực nữ trong hoạt động KH & CN; xây dựng các tập thể KH & CN mạnh, đạt trình độ khu vực và quốc tế; có chế độ đãi ngộ tương xứng với cống hiến và có chế độ ưu đãi đặc biệt với cá nhân có công trình KH & CN đặc biệt xuất sắc, có cống hiến đối với đất nước.

- Tổ chức, cá nhân sử dụng nhân lực KH & CN có trách nhiệm bố trí, sử dụng đúng năng lực, sở trường và tạo điều kiện thuận lợi để họ phát huy khả năng chuyên môn vào việc thực hiện các nhiệm vụ KH & CN.

- Nhà nước có chính sách thỏa đáng về lương, điều kiện làm việc, chỗ ở đối với cá nhân hoạt động KH & CN;

- Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp có trách nhiệm xây dựng và thực hiện các chính sách ưu đãi đối với cá nhân hoạt động KH & CN ở cơ sở, chú trọng địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn và địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

Thông qua nội dung của Điều 20 và 35 của Luật KH & CN, có thể thấy Nhà nước Việt Nam rất chú trọng xây dựng và phát triển đội ngũ các nhà khoa học, đặc biệt là các nhân tài, các nhà khoa học nữ, tập thể khoa học vững mạnh để phục vụ các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội lâu dài. Đồng thời, công tác đào tạo, bồi dưỡng các nhà khoa học cũng được Nhà nước quan tâm đặc biệt, được coi như một biện pháp bảo đảm phát triển KH & CN của đất nước.

### Điều 34 - Đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài về KH & CN

- Hàng năm, Nhà nước dành một khoản ngân sách để đào tạo, đào tạo lại nhân lực về KH & CN ở trong nước và ở ngoài nước; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, những người có trình độ cao, kỹ thuật viên lành nghề.

- Tổ chức, cá nhân được tạo điều kiện để tự đào tạo, tham gia vào việc đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài về KH & CN; cử hoặc cấp học bổng cho công dân Việt Nam đi học tập, nâng cao trình độ chuyên môn ở trong nước và ở ngoài nước theo quy định của Chính phủ.

Như vậy, hàng năm Nhà nước sẽ trích một phần ngân sách để phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cho nguồn lực khoa học. Đồng thời, Luật KH & CN đã đưa ra “chính sách mở” trong công tác đào tạo, bồi dưỡng các nghiên cứu viên Nhà nước. “Mở” ở đây có nghĩa là chúng ta không những tuyển dụng nhưng người làm khoa học có năng lực mà còn không ngừng đào tạo, bồi dưỡng để phát huy năng lực của họ; “mở” còn có nghĩa là mở rộng các phương thức đào tạo: đào tạo trong và ngoài nước, đào tạo theo hình thức học bổng hoặc đào tạo tự túc... Với chính sách “mở” này, các nhà khoa học của Việt Nam, đặc biệt là giới khoa học trẻ sẽ có điều kiện tiếp xúc và cập nhật trực tiếp kiến thức khoa học trong nước và thế giới để phục vụ cho công tác nghiên cứu của mình.

#### *2.2.1.2. Chiến lược phát triển khoa học công nghệ đến năm 2010*

Trên cơ sở Luật KH & CN, Chính phủ đã xây dựng Chiến lược phát triển khoa học công nghệ đến năm 2010, trong đó nêu rõ những ưu nhược điểm của hoạt động KH & CN hiện nay, phân tích cơ hội và thách thức đang chờ đón nền khoa học non trẻ của chúng ta thời gian tới, đồng thời đưa ra một loạt các biện pháp cụ thể để phát triển các hoạt động KH & CN đến năm 2010.

Trong số các biện pháp được đưa ra, giải pháp phát triển nguồn lực con người - *một bộ phận của giải pháp phát triển tiềm lực KH & CN* - vẫn là giải pháp trọng tâm, điều này phù hợp với quan điểm triết học của Mác coi sức lao động là yếu tố quan trọng nhất của quá trình lao động sản xuất. Để phát triển nhân lực KH & CN, trước hết phải nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành về vai trò, vị trí của đội ngũ cán bộ khoa học; đổi mới cơ chế quản lý nhân lực KH & CN; xây dựng các chính sách tạo động lực vật chất và tinh thần mạnh mẽ cho các cá nhân hoạt động KH & CN, trọng dụng và tôn vinh nhân tài KH & CN; và phải đổi mới chính sách đào tạo cán bộ KH & CN.

Chiến lược đổi mới trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH đến năm 2010 của Chính phủ bao gồm những nội dung sau:

- Đẩy mạnh việc tuyển chọn và gửi học sinh, sinh viên, cán bộ KH & CN đi đào tạo một cách đồng bộ ở các nước có trình độ KH & CN tiên tiến, trước mắt trong một số lĩnh vực KH & CN trọng điểm quốc gia. Phối hợp chặt chẽ giữa việc đào tạo với cơ quan sử dụng cán bộ KH & CN.

- Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, các nhà bác học, các tổng công trình sư, kỹ sư trưởng, kỹ thuật viên lành nghề; hình thành các tập thể KH & CN mạnh, đủ sức giải quyết những nhiệm vụ KH & CN quan trọng do sản xuất, đời sống, quốc phòng, an ninh đặt ra.

- Điều chỉnh cơ cấu đào tạo theo hướng tăng đào tạo công nhân kỹ thuật (đặc biệt công nhân có tay nghề cao) cho các ngành đang thu hút đầu tư nước ngoài và những ngành kinh tế - xã hội có trọng điểm.

- Huy động tối đa và hỗ trợ các thành phần kinh tế tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực KH & CN, nhất là khu vực kinh tế tư nhân và khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài.

- Ưu tiên sử dụng các nguồn tài chính từ hợp tác, tài trợ quốc tế, kể cả nguồn vốn ODA cho đào tạo nhân lực KH & CN, đặc biệt trong các lĩnh vực KH & CN trọng điểm.

- Khuyến khích mở các trường đại học, viện nghiên cứu công nghệ quốc tế hoặc khu vực tại Việt Nam. Thu hút các viện nghiên cứu, trường đại học có uy tín của nước ngoài liên kết hoặc mở phân viện, phân hiệu hoặc tổ chức các chương trình đào tạo nhân lực KH & CN tại Việt Nam.

Định hướng và chính sách của Nhà nước trong tổ chức đào tạo, bồi dưỡng các nhà khoa học chính là cơ sở để các cơ quan, đơn vị KH & CN xây dựng mô hình đào tạo phù hợp với đặc thù của ngành và của đơn vị mình.

### ***2.2.2. Kinh nghiệm của một số tổ chức trong nước trong công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH***

#### ***2.2.2.1. Viện kinh tế và chính trị thế giới***

Viện Kinh tế và Chính trị thế giới (trước năm 2004 là Viện Kinh tế thế giới) được thành lập theo quyết định số 96/HĐBT, ngày 9/9/1983 của Hội đồng Bộ trưởng và được tái khẳng định lại theo Nghị định 23/CP ngày 22/5/1993 của Chính phủ. Chức năng chủ yếu của Viện là nghiên cứu cơ bản những vấn đề về kinh tế và chính trị thế giới nhằm cung cấp những luận cứ khoa học cho việc hoạch định đường lối, chính sách kinh tế đối ngoại của Đảng và Nhà nước Việt Nam; giảng dạy và đào tạo sau đại học chuyên ngành kinh tế thế giới và quan hệ

kinh tế quốc tế; cung cấp dịch vụ tư vấn cho các tổ chức kinh tế Việt Nam và nước ngoài trong lĩnh vực kinh tế đối ngoại.

Trong những năm qua, Viện Kinh tế và Chính trị thế giới đã xây dựng được một đội ngũ các nhà khoa học có trình độ, có năng lực để đảm đương được những nhiệm vụ, những trọng trách được giao. Công tác đào tạo, bồi dưỡng các nghiên cứu viên là một phần không thể thiếu trong chương trình hoạt động hàng năm của Viện.

a. Mục tiêu đào tạo

Trong bối cảnh quan hệ kinh tế đối ngoại của nước ta đang có những chuyển biến quan trọng và nhanh chóng theo hướng mở cửa và hội nhập (đầu tư nước ngoài tăng nhanh, ngoại thương Việt nam có vị trí nhất định trong khu vực và bắt đầu mở rộng ra các thị trường thế giới...), có thể thấy nhu cầu về các cán bộ nghiên cứu, giảng dạy, quản lý và hoạch định chính sách có trình độ chuyên sâu về lĩnh vực kinh tế đối ngoại trở nên vô cùng cấp bách. Vì vậy, mục tiêu quan trọng nhất mà Lãnh đạo Viện ngay từ đầu đã đề ra là đào tạo các cán bộ khoa học có trình độ cao, có khả năng nghiên cứu độc lập, sáng tạo và giải quyết những vấn đề đặt ra đối với nền kinh tế của đất nước. Những cán bộ được đào tạo tại Viện có thể làm việc tốt, thích hợp trong các cơ quan NCKH, các trường đại học, các cơ quan quản lý và hoạch định các chính sách về kinh tế đối ngoại.

b. Mô hình đào tạo

Trước năm 1994, công tác đào tạo của Viện chủ yếu là bồi dưỡng và cập nhật kiến thức cho các nghiên cứu viên đang làm việc tại Viện. Tuy nhiên, theo Quyết định số 550 - TTg ngày 11/11/1993 của Thủ tướng Chính phủ và Quyết định số 89/QĐ - SDH ngày 13/1/1994 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, Viện được giao thêm nhiệm vụ đào tạo trên đại học, học vị tiến sĩ, chuyên ngành Kinh tế Thế giới và Quan hệ kinh tế quốc tế. Như vậy, kể từ năm 1994, hoạt động đào tạo sau đại học đã trở thành một nhiệm vụ trọng tâm của Viện bên cạnh nhiệm vụ nghiên cứu. Đối tượng đào tạo sau đại học của Viện không chỉ là các nghiên cứu viên của Viện mà còn cả các đối tượng bên ngoài.



Đây là một bước tiến vượt bậc của Viện trong quá trình đào tạo các nhà khoa học, các chuyên gia về lĩnh vực kinh tế và chính trị thế giới. So với công tác đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức trước đây của Viện, đào tạo sau đại học có đối tượng đào tạo rộng hơn và được tổ chức theo quy chuẩn do Bộ Giáo dục và Đào tạo phê duyệt.

#### c. Phương thức đào tạo

Phương thức đào tạo của Viện cũng phát triển đa dạng theo mô hình đào tạo. Đối với công tác đào tạo và bồi dưỡng nghiên cứu viên trong Viện, ngoài các khoá học để nâng cao kiến thức được tổ chức ngay tại Viện và do các giáo viên của Viện giảng dạy, Viện có thể cử các nghiên cứu viên tham gia các khoá đào tạo, hội thảo liên quan đến chuyên môn của nghiên cứu viên ở các trường, các cơ quan, đơn vị khác hoặc gửi ra nước ngoài học tập kinh nghiệm. Đồng thời, Viện khuyến khích các nghiên cứu viên tự học tập, nâng cao trình độ thông qua việc tham gia các khoá đào tạo sau đại học ở trong và ngoài nước, các khoá đào tạo ngoại ngữ, tin học...

Đối với công tác đào tạo sau đại học, ngay từ khi mới hình thành, Lãnh đạo Viện đã bố trí những cán bộ nghiên cứu lâu năm, có kinh nghiệm vào công tác giảng dạy và hướng dẫn nghiên cứu sinh. Bên cạnh đó, Viện đã mời các nhà khoa học đầu ngành có nhiều kinh nghiệm nghiên cứu và giảng dạy từ các cơ sở khác cùng tham gia và giảng dạy. Nhờ vậy, chỉ sau một thời gian ngắn, thế hệ nghiên cứu sinh đầu tiên đã hoàn thành và bảo vệ luận án thành công. Phương thức đào tạo sau đại học bao gồm đào tạo nghiên cứu sinh theo chế độ ngắn hạn (đến hết năm 1996) và đào tạo theo hình thức chính quy tập trung. Để gắn công tác đào tạo, nghiên cứu lý luận với thực tiễn, Viện tạo điều kiện cho một số nghiên cứu sinh tham gia vào các đề tài NCKH các cấp, kể cả cấp nhà nước. Điều đó vừa tạo điều kiện cho nghiên cứu sinh vận dụng kết quả nghiên cứu vào

giải quyết các vấn đề của thực tiễn phát triển đất nước cũng như để hoàn thành luận án tiến sỹ của mình.

#### d. Nội dung đào tạo

Các nghiên cứu viên trẻ của Viện khi mới được tuyển dụng sẽ được tham gia các khoá đào tạo tiền công chức và quản lý hành chính nhà nước. Đây là các khoá đào tạo bắt buộc để trang bị đầy đủ kiến thức cho các nghiên cứu viên khi bắt đầu làm việc. Ngoài ra, tất cả các nghiên cứu viên của Viện thường xuyên được bồi dưỡng, cập nhật những diễn biến mới của tình hình kinh tế, chính trị của các nước, các vùng lãnh thổ trên thế giới thông qua các khoá đào tạo, các hội thảo do các chuyên gia trong và ngoài nước giảng dạy.

Đối với đào tạo sau đại học, các nghiên cứu sinh được giảng dạy và hướng dẫn các chuyên đề chuyên sâu về kinh tế thế giới và quan hệ kinh tế quốc tế, bao gồm:

- Phân tích và luận giải vai trò của các chủ thể chủ yếu như nhà nước, doanh nghiệp, các thể chế quốc tế, khu vực trong phát triển kinh tế của các nước.
- Quá trình cải cách chính sách kinh tế theo hướng mở cửa và tự do hoá của các nước, nhóm nước.
- Các vấn đề chuyên sâu trong nền kinh tế thế giới như thương mại, đầu tư và tài chính quốc tế đối với quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Có thể nói, qua các nội dung được đào tạo, các nghiên cứu sinh đã xây dựng được các công trình luận án tiến sỹ có giá trị thiết thực, giải đáp những vấn đề mà thực tiễn phát triển kinh tế Việt Nam đặt ra.

#### e. Kết quả đào tạo

Tính đến hết năm 2005, Viện Kinh tế và Chính trị thế giới đã có 60 cán bộ công nhân viên, trong đó, trình độ tiến sỹ chiếm 40%, trình độ thạc sỹ chiếm 25%. Hơn một nửa số tiến sỹ, thạc sỹ được đào tạo từ các nước có nền khoa học tiên tiến như Nga, Mỹ, Đức, Australia. Không chỉ am hiểu sâu sắc trong lĩnh vực chuyên môn, các nghiên cứu viên còn có trình độ ngoại ngữ cao, do vậy dễ dàng dễ dàng cập nhật với các thông tin từ nước ngoài.

Đối với đào tạo sau đại học, đã tuyển được tổng cộng 55 nghiên cứu sinh. Hiện tại, số nghiên cứu sinh đang theo học và nghiên cứu tại Viện là 18 người, trong đó đã có 7 nghiên cứu sinh hệ đào tạo ngắn hạn và 18 nghiên cứu sinh đào

tạo hình thức chính quy tập trung bảo vệ thành công luận án tiến sĩ, trong đó có nhiều người đã bảo vệ thành công luận án với kết quả xuất sắc. Trong các tiến sỹ được đào tạo từ Viện, có 13 người là cán bộ nghiên cứu của Viện khoa học xã hội Việt Nam. Hầu hết đều là những cán bộ chủ chốt của các đơn vị nghiên cứu hoặc là cán bộ cấp vụ tại các cơ quan quản lý và hoạch định chính sách của Nhà nước.

Chất lượng đào tạo đã tác động không nhỏ đến kết quả đào tạo. Những đề tài NCKH của nghiên cứu viên và nghiên cứu sinh trong mười năm qua đã thực sự gắn với phương hướng nghiên cứu của Viện. Đó là nghiên cứu các đặc điểm, động thái, xu hướng phát triển của nền kinh tế thế giới, của các khu vực và nhất là các nước có điều kiện tương đồng và quan hệ mật thiết với Việt Nam. Đồng thời, cung cấp những kinh nghiệm mới của các nước và khu vực để từ đó góp phần xây dựng cơ sở lý luận và thực tiễn nhằm giải quyết các vấn đề đặt ra của đất nước.

#### *2.2.2.2. Viện khoa học pháp lý*

Viện khoa học pháp lý là đơn vị sự nghiệp khoa học thuộc Bộ Tư pháp có chức năng nghiên cứu, tổ chức công tác NCKH pháp lý phục vụ chiến lược xây dựng pháp luật và phát triển ngành tư pháp; giúp Bộ trưởng Bộ Tư pháp quản lý công tác NCKH pháp lý và công tác thông tin-thư viện của ngành. Viện hiện nay có 45 nhân viên, trong đó 38 người làm công tác nghiên cứu. Với một số lượng khá đông các nhà khoa học, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức mới cho nghiên cứu viên, đặc biệt là các nghiên cứu viên trẻ được Viện tổ chức hàng năm.

##### a. Mục tiêu đào tạo

Mục tiêu đặt ra cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức để giúp đội ngũ nghiên cứu viên có đủ năng lực, trình độ nghiên cứu các lĩnh vực thuộc về chuyên ngành luật và thực hiện các nhiệm vụ khoa học khác của Viện.

##### b. Mô hình và phương thức đào tạo

Tại Viện không có bộ phận riêng chuyên trách công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiên cứu viên mà chỉ có một cán bộ chuyên trách thuộc phòng tổ chức - cán bộ. Hàng năm, kế hoạch đào tạo chung được tổng hợp từ yêu cầu của các phòng nghiên cứu. Cán bộ chuyên trách tổ chức thực hiện các khoá đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn theo kế hoạch. Giáo viên tham gia giảng dạy có thể là các nhà

khoa học hàng đầu, có nhiều kinh nghiệm và kiến thức của Viện hoặc các giáo viên từ các cơ quan, đơn vị khác. Kinh phí cho hoạt động đào tạo có thể là kinh phí do NSNN cấp hàng năm hoặc do các dự án nước ngoài đang liên kết với Viện hỗ trợ. Trong nhiều khoá đào tạo do dự án nước ngoài tài trợ, Viện là đơn vị đứng ra tổ chức lớp với thành phần học viên là một số nghiên cứu viên của Viện và cán bộ của các đơn vị khác thuộc Bộ Tư pháp. Các nghiên cứu viên được tạo điều kiện tham gia các khoá đào tạo sau đại học (thạc sỹ, tiến sỹ) chuyên ngành Luật.

#### c. Nội dung đào tạo

Một trong những nhiệm vụ quan trọng của Viện Khoa học Pháp lý là tư vấn và hỗ trợ cho Bộ Tư pháp các vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến luật pháp. Đây là lĩnh vực đặc biệt quan trọng vì luật pháp tác động đến mọi mặt của đời sống xã hội. Chính vì vậy, Viện chú trọng cập nhật cho nghiên cứu viên những nội dung chủ yếu như những vấn đề phương pháp luận về khoa học pháp lý, kinh nghiệm của các nước tiên tiến trên thế giới; những đổi mới trong chiến lược phát triển kinh tế, xã hội của đất nước...

Ngoài ra, Viện cũng khuyến khích nghiên cứu viên nâng cao trình độ ngoại ngữ và vi tính. Các nghiên cứu viên trẻ mới tuyển dụng được cử tham gia các khoá đào tạo tiên công chức và quản lý hành chính theo yêu cầu của ngạch nghiên cứu viên.

#### d. Kết quả đào tạo

Viện Khoa học Pháp lý hiện có tổng số 38 cán bộ nghiên cứu, 100% có trình độ đại học trở lên, trong đó 03 cán bộ có trình độ tiến sỹ luật (chiếm 7%), 5 cán bộ có trình độ thạc sỹ (chiếm 13%), 3 cán bộ đang tham gia khoá đào tạo thạc sỹ và tiến sỹ luật. Các ngoại ngữ mà cán bộ của Viện có thể sử dụng phục vụ công tác nghiên cứu bao gồm Anh, Nga, Pháp, Đức, Trung. Các nghiên cứu viên đã thực hiện thành công nhiều đề tài cấp Bộ, cấp Nhà nước; tổ chức hàng chục cuộc hội thảo trong nước và quốc tế; triển khai thực hiện 02 dự án quốc gia... Những thành quả trên cho thấy sự đúng đắn trong việc tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng nghiên cứu viên của Viện.

### ***2.2.3. Bài học kinh nghiệm trong công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH***

Qua nghiên cứu mô hình đào tạo của 2 Viện nghiên cứu trên, có thể nhận thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng các nhà khoa học đã được nhận thức đúng đắn và được coi là nhiệm vụ quan trọng của các Viện nghiên cứu. Đồng thời, chúng ta cũng rút ra được những kinh nghiệm trong quá trình tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nghiên cứu viên của KTTN.

*Thứ nhất*, cần xây dựng một chiến lược đào tạo, bồi dưỡng nghiên cứu viên theo thời gian (ngắn hạn, dài hạn và trung hạn), theo trình độ (nghiên cứu viên, nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên cao cấp), phù hợp với định hướng phát triển chung cũng như định hướng và nhiệm vụ NCKH của đơn vị. Trên cơ sở chiến lược này, hoạt động đào tạo sẽ được tổ chức một cách khoa học và đáp ứng được những mục tiêu đặt ra trong từng thời kỳ.

*Thứ hai*, cần thiết kế một chương trình khung hoàn chỉnh cho công tác giảng dạy, đào tạo các ngạch nghiên cứu viên. Tại các đơn vị nghiên cứu, đội ngũ nghiên cứu viên được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, do vậy, chương trình đào tạo cũng cần xây dựng phù hợp với từng đối tượng đào tạo. Nội dung chương trình cần phải linh hoạt, cập nhật với thực tiễn và hỗ trợ cho các nghiên cứu viên trong việc giải quyết các vấn đề do thực tiễn đặt ra hoặc các nhiệm vụ khoa học được giao. Ngoài ra, phải kết hợp giữa việc đào tạo về chuyên môn với việc đào tạo về ngoại ngữ và tin học - những công cụ không thể thiếu trong công tác khoa học ngày nay.

*Thứ ba*, coi trọng chất lượng tuyển chọn đầu vào các nghiên cứu viên. Nghề NCKH đòi hỏi hàm lượng “chất xám” trong công việc cao, do vậy những người được tuyển chọn phải được đào tạo cơ bản, có đủ năng lực và kinh nghiệm đáp ứng yêu cầu của hoạt động nghiên cứu. Ngoài ra, ở hầu hết các Viện nghiên cứu, các nhà khoa học đồng thời cũng là các giảng viên kiêm nhiệm. Họ đem kết quả từ những công trình khoa học truyền tải đến cho học viên. Chính vì vậy, có thể bổ sung thêm yêu cầu có năng lực giảng dạy khi tuyển dụng các nghiên cứu viên. Quy trình tuyển chọn nghiên cứu viên phải chặt chẽ và phải tuân thủ các Quy định của Điều 20 Luật KH & CN.

*Thứ tư*, đội ngũ cán bộ giảng viên và đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo là nhân tố quyết định đối với chất lượng đào tạo. Thực tế cho thấy, cơ sở đào tạo có vững mạnh và phát triển được phải nhờ đến uy tín của đội ngũ giảng viên. Đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo có thể là các nghiên cứu viên lâu năm, có trình độ chuyên môn cao của đơn vị trực tiếp giảng dạy hoặc có thể là những chuyên gia đầu ngành, có nhiều kinh nghiệm nghiên cứu và giảng dạy từ các cơ sở khác cùng tham gia. Việc đào tạo và bổ sung đội ngũ giảng viên cần phải thực hiện thường xuyên để đáp ứng với yêu cầu đào tạo ngày càng cao. (Đây cũng chính là một trong những ưu tiên hàng đầu của Viện Kinh tế và Chính trị thế giới. Viện không chỉ chú trọng đào tạo các cán bộ nghiên cứu và giảng dạy tại Viện mà còn cử đi đào tạo nước ngoài. Từ chỗ chỉ có 7 giảng viên thuộc biên chế chính thức của Viện, đến nay, số lượng giảng viên chính thức có đủ tiêu chuẩn lên tới 26 người, trong đó có 1 viện sỹ đồng thời là tiến sỹ khoa học, 8 Phó giáo sư có học vị tiến sỹ và 17 tiến sỹ. Hơn một nửa số tiến sỹ hiện nay của Viện được đào tạo từ các nước có nền khoa học tiên tiến như Nga, Đức, Mỹ, Australia).

*Thứ năm*, đa dạng hoá các phương thức đào tạo theo hướng không chỉ đào tạo các nghiên cứu viên trong nội bộ Viện nghiên cứu mà có thể đào tạo sau đại học cho các đối tượng trong và ngoài viện. Đào tạo sau đại học sẽ giúp xây dựng một đội ngũ đông đảo các nhà khoa học tại các trường, các viện nghiên cứu có khả năng giải quyết các vấn đề lý luận và thực tiễn mà công cuộc xây dựng và phát triển đất nước yêu cầu. Đào tạo sau đại học cũng giúp cho quy mô cũng như uy tín của Viện nghiên cứu được nâng lên một bước.

*Thứ sáu*, cơ sở vật chất đào tạo là một trong những yếu tố góp phần tạo nên chất lượng, uy tín của công tác đào tạo. Khác với phương thức giảng dạy kiểu truyền thống, phương thức đào tạo hiện đại thường gắn liền với hệ thống máy móc, công cụ hỗ trợ giảng dạy như máy vi tính, máy chiếu, mạng Internet ... Vì vậy, để phục vụ công tác đào tạo nghiên cứu viên có hiệu quả, các Viện nghiên cứu cần trang bị các phòng học hiện đại và tiện lợi. Đồng thời, phương pháp đào tạo mới cũng khuyến khích sự tự tìm hiểu, tự đọc của học viên. Một thư viện hiện đại với nguồn thông tin phong phú, được phân loại khoa học chính là

điều mà bất cứ Viện nghiên cứu nào cũng cần để phục vụ hoạt động khoa học và giảng dạy cho nghiên cứu viên.

(Viện Kinh tế và Chính trị thế giới có một hệ thống thông tin tư liệu được phân loại khoa học và tương đối cập nhật. Đây là nguồn tài liệu quan trọng cho các nghiên cứu viên và nghiên cứu sinh trong việc tiếp cận với các vấn đề lý luận và thực tiễn của chuyên ngành. Thư viện của Viện cũng là thư viện tốt trong nước hiện nay trong lĩnh vực kinh tế với xấp xỉ 20 nghìn đầu sách chuyên khảo và tham khảo cùng với 60 đầu tạp chí, ấn phẩm trong và ngoài nước liên quan trực tiếp đến chuyên ngành.

Viện khoa học pháp lý có cơ sở vật chất tương đối hiện đại, phục vụ cho hoạt động nghiên cứu với 40 máy tính nối mạng (với 45 nhân viên), các thiết bị âm thanh, máy dịch 2 kênh, máy chiếu... Ngoài ra, Viện cũng đã xây dựng được một thư viện hiện đại với hàng chục nghìn đầu sách về luật và các lĩnh vực kinh tế, xã hội với nhiều loại ngôn ngữ khác nhau. Viện đã xây dựng và thiết lập hoàn chỉnh hệ thống mạng Lawnet với các kho dữ liệu thành viên như CSDL văn bản quy phạm pháp luật bằng tiếng Việt và tiếng Anh, CSFL thông tin khoa học pháp lý toàn văn... để phục vụ công tác tra cứu và học tập của nghiên cứu viên cũng như các đối tượng bên ngoài).

*Thứ bảy*, công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiên cứu viên đòi hỏi phải có sự liên kết giữa các các viện nghiên cứu, các trường đại học trong và ngoài nước. Đây cũng là một xu thế tất yếu của quá trình hội nhập. Việc liên kết sẽ đem lại nguồn giáo viên, nguồn tài liệu và thậm chí là cả sự hỗ trợ về mặt tài chính (các học bổng, viện trợ trang thiết bị...) từ phía các đối tác của dự án liên kết. Đồng thời, các trường đại học có thể bố trí cán bộ giảng dạy tham gia NCKH tại các viện, cán bộ NCKH của các viện nghiên cứu cũng có thể tham gia công tác giảng dạy những kiến thức từ kết quả nghiên cứu của mình tại các trường. Liên kết cũng góp phần làm đa dạng hoá phương thức đào tạo, bồi dưỡng các nhà khoa học: đào tạo trong nước hoặc đào tạo ngoài nước; đào tạo tại viện hoặc cử đi đào tạo tại các trường; đào tạo bồi dưỡng hay đào tạo chính quy dài hạn... (Viện khoa học pháp lý đã triển khai thực hiện nhiều dự án đào tạo với sự hỗ trợ của các quốc gia và tổ chức quốc tế như UNDP, AF, SIDA, JICA...).

## CHƯƠNG III

### NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG THỨC

#### TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ NCKH CỦA KTNN

##### **3.1. Định hướng phát triển của KTNN và quan điểm chỉ đạo tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH**

###### ***3.1.1. Định hướng phát triển của KTNN***

Để tăng cường hơn nữa hiệu lực pháp lý và hiệu quả các hoạt động kiểm toán, phục vụ đắc lực cho quyền kiểm soát vĩ mô của Nhà nước đối với nền tài chính công theo đúng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội theo chủ trương công nghiệp hóa, hiện đại hóa mà Nghị quyết đại hội Đảng IX đã đề ra, KTNN đã xác định định hướng phát triển đến năm 2010 như sau:

*Một là*, Phát triển KTNN để thực sự trở thành công cụ quan trọng và đủ mạnh của Nhà nước thực hiện việc kiểm tra, kiểm soát nghiêm ngặt tài chính Nhà nước và tài sản Nhà nước.

Đây là một đòi hỏi có tính tất yếu và khách quan khi Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam sử dụng rộng rãi và có hiệu lực các công cụ quản lý và kiểm soát vĩ mô đối với các hoạt động kinh tế tài chính trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.

*Hai là*, Phát triển KTNN phải đảm bảo quán triệt và thể chế hoá các quan điểm của Đảng về KTNN đã ghi trong Văn kiện, Nghị quyết của Đảng ta.

Văn kiện đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã khẳng định: “...*thiết lập cơ chế giám sát tài chính - tiền tệ, nhằm đảm bảo an ninh tài chính Quốc gia, kiểm soát các nguồn vốn, các khoản vay nợ, trả nợ, mở rộng hình thức công khai tài chính. Nâng cao hiệu lực pháp lý và chất lượng KTNN như một công cụ mạnh của Nhà nước*”.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 5 Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá IX về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở cũng đã chỉ rõ: “*Thực hiện quy chế định kỳ KTNN, công khai thu chi, chi ngân sách cho dân biết*”.

*Ba là*, Phát triển KTNN phải tuân thủ và đáp ứng các yêu cầu, đòi hỏi của hệ thống pháp luật, chính sách, chế độ của Nhà nước, đảm bảo thực hiện đầy đủ

các chức năng, nhiệm vụ của KTNN, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu quản lý tài chính Nhà nước và tài sản Nhà nước trong công cuộc đổi mới.

*Bốn là*, Phát triển KTNN phải đảm bảo xu thế hội nhập kinh tế quốc tế, phù hợp với các nguyên tắc, thông lệ quốc tế về cơ quan KTNN và phải sát hợp với thực tiễn và yêu cầu của Việt Nam.

Kinh nghiệm các nước trên thế giới đều cho thấy, việc phát triển cơ quan KTNN cùng với các công cụ kiểm tra khác của Nhà nước là điều kiện và tiên đề cần thiết để có môi trường tài chính lành mạnh, thu hút vốn đầu tư trong nước và nước ngoài; việc phát triển cơ quan KTNN cũng phù hợp với các đòi hỏi của các định chế tài chính Quốc tế, đặc biệt là khi Việt Nam sắp trở thành thành viên của WTO.

### ***3.1.2. Quan điểm chỉ đạo tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH KTNN***

Để góp phần thực hiện các định hướng phát triển KTNN đã đề ra, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH KTNN được đặt dưới quan điểm chỉ đạo thống nhất, đó là:

- Lấy quy hoạch về tổ chức và cán bộ làm cơ sở định hướng cho công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ NCKH để đảm bảo cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu chất lượng hoạt động NCKH;

- Đào tạo theo ngạch công chức, trong đó chú trọng đào tạo theo từng ngạch nghiên cứu viên và theo từng loại chức danh nhằm đảm bảo hiệu quả trong đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng công chức;

- Đào tạo bồi dưỡng hướng vào chuyên môn hoá, phù hợp với tổ chức bộ máy và yêu cầu chuyên sâu trong hoạt động NCKH;

- Lấy đào tạo làm chủ đạo, kết hợp với bồi dưỡng cập nhật kiến thức cho cán bộ NCKH một cách hợp lý.

## **3.2. Mục tiêu và giải pháp về nội dung và phương thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH KTNN**

### ***3.2.1. Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH KTNN***

Mục đích của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nhằm khai thác và phát huy tối đa phẩm chất và năng lực của mỗi cán bộ trong công việc. Trong lĩnh vực NCKH, mỗi cán bộ phải có trình độ cao, có khả năng nghiên cứu độc lập và sáng tạo để giải quyết những vấn đề đặt ra đối với các lĩnh vực liên quan đến hoạt động kiểm

toán nói chung và hoạt động KTNN nói riêng. Đồng thời người cán bộ NCKH ở KTNN cũng phải có khả năng truyền thụ những kiến thức của mình cho người khác thông qua việc hướng dẫn nghiên cứu hay tham gia công tác giảng dạy. Do đó họ cũng cần được đào tạo, bồi dưỡng để trở thành những giảng viên am hiểu chuyên môn, có phương pháp sư phạm trong lĩnh vực chuyên môn của mình. Để trở thành một cán bộ NCKH của KTNN, các cán bộ công chức KTNN phải trải qua một giai đoạn đào tạo, bồi dưỡng thống nhất cả về lý thuyết và thực hành và hội đủ các điều kiện và tiêu chuẩn nhất định về:

- Kiến thức hiểu biết chung về pháp luật, kinh tế, văn hoá, chính trị, quản lý hành chính Nhà nước;
- Kỹ năng NCKH và thực hành kỹ năng NCKH trong lĩnh vực KTNN;
- Các phương pháp giảng dạy, thuyết trình;
- Đạo đức, phẩm chất của người cán bộ, công chức Nhà nước.

Đồng thời, trong điều kiện toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế quốc tế, ngoại ngữ là chìa khóa mở ra cánh cửa bước vào cộng đồng quốc tế, đưa con người nắm bắt được tri thức của nhân loại. Trong khi đó, KTNN lại là một ngành non trẻ ở Việt Nam, chưa có cơ quan tiền lệ nên việc học hỏi kinh nghiệm quốc tế, vận dụng vào thực tế Việt Nam là một điều tất yếu. Trước đòi hỏi đó, chính các cán bộ NCKH là những người tiên phong trong việc nghiên cứu để hiểu và áp dụng những vấn đề liên quan đến hoạt động KTNN của các SAI cũng như của INTOSAI và ASOSAI. Một trong những chiến lược của Việt Nam trong nắm bắt trình độ KH & CN của thế giới là “đi tắt, đón đầu”. Trong lĩnh vực KTNN cũng vậy, cán bộ NCKH cần được đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên về ngoại ngữ và tin học để có thể tự đọc, hiểu, nghe giảng và thuyết trình được các tài liệu bằng tiếng nước ngoài.

Căn cứ chiến lược phát triển KTNN đến năm 2010, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN cần đạt những mục tiêu chung sau:

- Có những cán bộ NCKH có năng lực và phẩm chất đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ NCKH ngày càng cao;
- Có đủ số lượng cán bộ NCKH theo yêu cầu phát triển của KTNN nói chung và của Trung tâm KH và BDCB nói riêng;

- Nâng cao hàm lượng công nghệ trong hoạt động KTNN Việt Nam ngang tầm các nước trong khu vực và trên thế giới.

Căn cứ vào kinh nghiệm công tác của các cán bộ NCKH tại KTNN, đề tài chia cán bộ NCKH thành hai nhóm là nhóm cán bộ NCKH trẻ mới tham gia nghiên cứu và nhóm cán bộ NCKH đã có kinh nghiệm nghiên cứu nhiều năm. Tương ứng với từng nhóm có các mục tiêu cụ thể.

Đối với những cán bộ NCKH trẻ mới tham gia hoạt động nghiên cứu, công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm hướng là có đủ cán bộ NCKH theo nhu cầu phát triển của cơ quan và có khả năng:

- Xây dựng hoặc tham gia xây dựng kế hoạch nghiên cứu các đề tài, bao gồm việc xác định mục tiêu, nội dung, phương hướng, phương pháp nghiên cứu, tiến độ thực hiện và lập các dự trù về vật tư, tài chính;

- Trực tiếp nghiên cứu hoặc thực hiện nghiên cứu dưới hướng dẫn của các cán bộ NCKH có trình độ chuyên môn cao đối với các đề tài có độ phức tạp trung bình hoặc một phần đề tài lớn có độ phức tạp cao;

- Xử lý, phân tích, tổng hợp các thông tin dữ liệu thu được; Sử dụng hợp lý các nguồn lực đã được cung cấp cho đề tài;

- Viết báo cáo sơ kết, tổng kết đề tài, biên soạn tài liệu, thông tin nhằm phổ biến áp dụng rộng rãi các kết quả thu được vào thực tiễn;

- Tham gia trợ giảng hoặc trực tiếp giảng dạy các lớp cập nhật kiến thức về thuế, tài chính, kế toán và kiểm toán có quy mô nhỏ cho các cơ quan và đơn vị có nhu cầu, các lớp KTV dự bị;

- Có trình độ Thạc sỹ trở lên;

- Đọc, dịch và nghe thuyết trình được bằng tiếng nước ngoài;

- Thành thạo các kỹ năng tin học văn phòng có liên quan đến chuyên môn nghiệp vụ.

Đối với những cán bộ NCKH đã có kinh nghiệm nhiều năm, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nghiêng chủ yếu về bồi dưỡng và kết quả bồi dưỡng là có được các cán bộ NCKH:

- Chủ trì tổ chức được việc xây dựng kế hoạch thực hiện công trình khoa học có độ phức tạp cao;

- Trực tiếp nghiên cứu những khó khăn phức tạp nhất trong chương trình, công trình NCKH được phân công;

- Trực tiếp viết những phần phức tạp của công trình nghiên cứu, đồng thời chỉ đạo viết báo cáo kết quả nghiên cứu, biên soạn các tài liệu nhằm phổ biến, áp dụng rộng rãi các kết quả đạt được vào thực tiễn;

- Tham gia giảng dạy chuyên đề ở các trường đại học, các cơ quan NCKH và các lớp cập nhật kiến thức có quy mô lớn, các lớp KTV, KTV chính và KTV cao cấp;

- Có trình độ Tiến sỹ trở lên;

- Đọc, dịch và thuyết trình được bằng tiếng nước ngoài.

Đặc biệt chú ý việc bồi dưỡng để họ trở thành những cán bộ đầu ngành (khâu yếu nhất trong lĩnh vực khoa học công nghệ Việt Nam), đủ sức chủ trì các công trình khoa học lớn hoặc điều hành NCKH một cách chuyên nghiệp.

Như vậy, mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN là trang bị kiến thức về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ; khả năng NCKH và giảng dạy, kiến thức ngoại ngữ, tin học và các kiến thức bổ trợ khác nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ NCKH đáp ứng được yêu cầu cả về lượng và chất của hoạt động NCKH phục vụ sự phát triển KTNN.

### ***3.2.2. Nội dung và phương thức tổ chức đào tạo bồi dưỡng cán bộ NCKH ở KTNN***

#### ***3.2.2.1. Nội dung tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN***

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN cần căn cứ vào chiến lược phát triển KTNN theo từng giai đoạn.

Về cơ bản, nội dung đào tạo, bồi dưỡng văn bao gồm 4 mảng lớn là: (1) Lý luận chính trị; (2) Kiến thức pháp luật, kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước; (3) Kiến thức và kỹ năng NCKH kiểm toán; và (4) Kiến thức tin học ngoại ngữ và các kiến thức bổ trợ khác.

KTNN là cơ quan kiểm tra tài chính công ở Việt Nam. Người cán bộ NCKH KTNN cần phải có bản lĩnh chính trị vững vàng để triển khai hoạt động nghiên cứu theo đúng định hướng của Nhà nước. Điều này đặc biệt có ý nghĩa quan trọng khi chúng ta đang trong giai đoạn xây dựng Nhà nước Pháp quyền

XHCN. Trong Nhà nước Pháp quyền, pháp luật có vị trí tối thượng, mọi công dân, mọi tổ chức xã hội, mọi hoạt động của cá nhân và xã hội đều luôn lấy pháp luật làm tiêu chuẩn cao nhất. Bởi vậy, mỗi cán bộ NCKH tất yếu cũng phải am hiểu, nắm vững luật pháp. Thực hiện hoạt động NCKH trong lĩnh vực kiểm toán nói chung và KTNN nói riêng, việc hiểu sâu sắc và vận dụng thành thục các kỹ năng NCKH là một đòi hỏi tất yếu đối với mỗi cán bộ NCKH KTNN. Họ phải được đào tạo và thường xuyên được bồi dưỡng, cập nhật các kiến thức liên quan đến chuyên môn. Để hỗ trợ đắc lực cho hoạt động chuyên môn, người cán bộ NCKH KTNN cũng rất cần các kiến thức về tin học, ngoại ngữ và các kiến thức bổ trợ khác.

Tương ứng với hai nhóm cán bộ NCKH trên, căn cứ vào mục tiêu cụ thể của từng nhóm, đề tài đề xuất các nội dung đào tạo, bồi dưỡng cũng được chia theo hai nhóm.

a. Đối với nhóm cán bộ NCKH trẻ mới tham gia công tác nghiên cứu, các nội dung cần được đào tạo, bồi dưỡng bao gồm:

*Thứ nhất*, kiến thức về Nhà nước và pháp luật (tương đương với phần đào tạo công chức ngạch chuyên viên). Học viên sẽ được củng cố và bổ sung thêm kiến thức đã học ở đại học...

*Thứ hai*, kiến thức chung về kiểm toán: Các cán bộ NCKH trẻ khi được tuyển dụng thường có kiến thức nền trên nhiều lĩnh vực khác nhau (luật, quản trị kinh doanh, tài chính, kế toán, kinh tế...) nhưng khi họ đã công tác tại KTNN thì buộc họ phải am hiểu kiểm toán và KTNN. Do vậy, trước hết họ cần được đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức về kiểm toán căn bản như các loại hình kiểm toán, đối tượng kiểm toán, phương pháp kiểm toán, quy trình và chuẩn mực kiểm toán, sau đó sẽ đi vào tìm hiểu cụ thể hoạt động KTNN.

*Thứ ba*, kiến thức về NCKH: đây là phần nội dung cực kỳ quan trọng, quyết định đến chất của người cán bộ NCKH. Người cán bộ phải hiểu nhuần nhuyễn bản chất logic của NCKH, các phương pháp phát hiện vấn đề khoa học, các phương pháp thu thập và xử lý thông tin, cách viết tài liệu khoa học cũng như trình tự thực hiện một công trình khoa học. NCKH là hoạt động đòi hỏi nhiều “chất xám”, buộc người học phải đầu tư rất nhiều thời gian và công sức. Chỉ khi

nào có “trong đầu” phương pháp NCKH, người cán bộ mới có thể bắt tay vào công việc nghiên cứu.

*Thứ tư*, kiến thức về quản lý khoa học và thông tin khoa học: Phần nội dung này mang tính bổ trợ cho hoạt động NCKH. Nó giúp cho học viên có khả năng tổng kết, biên soạn tài liệu, cung cấp thông tin khoa học.

*Thứ năm*, kiến thức về phương pháp giảng dạy: Sẽ trở nên hiệu quả hơn, nếu người nghiên cứu cũng đồng thời là người truyền bá kết quả nghiên cứu. Họ không những truyền bá kết quả nghiên cứu của bản thân mà còn tập hợp các kết quả nghiên cứu khác và đưa chúng đến những người quan tâm. Cán bộ NCKH cần phải được đào tạo, bồi dưỡng về cách thức chuẩn bị một bài giảng, các phương pháp sư phạm và việc sử dụng các công cụ, phương tiện giảng dạy.

*Thứ sáu*, thực hành NCKH: trên cơ sở những kiến thức thu được qua các khoá đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ NCKH phải tham gia nghiên cứu, có thể độc lập hoặc dưới sự hướng dẫn của người khác và kết quả phải có các sản phẩm. Thực hành NCKH được thực hiện dưới nhiều hình thức phong phú như: nghiên cứu đề tài, chương trình khoa học; viết bài trao đổi; tóm tắt tài liệu khoa học...

*Thứ bảy*, thực hành giảng dạy: Học viên sẽ được giao chuẩn bị bài giảng, tiến hành trợ giảng, giảng thử và sau đó giảng ở những lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức có quy mô từ nhỏ đến lớn.

*Thứ tám*, thực hành kiểm toán: Đối với cán bộ NCKH là kiểm toán viên thì thực hành kiểm toán là công việc tất yếu. Các cán bộ NCKH chuyên trách cũng cần phải thực hành kiểm toán cùng với các đoàn kiểm toán của KTNN để vừa tăng cường cơ sở thực tiễn của hoạt động NCKH vừa có thêm những ví dụ cụ thể cho bài giảng thêm sinh động.

b. Đối với nhóm cán bộ NCKH đã có kinh nghiệm lâu năm, nội dung đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu là bồi dưỡng nhằm nâng cao kiến thức đã có về quản lý Nhà nước và pháp luật, tổ chức quản lý hoạt động của các đoàn kiểm toán, phương pháp nghiệp vụ tổ chức và hoạt động của KTNN chuyên ngành và khu vực, định hướng phát triển tổ chức và hoạt động của KTNN.

### 3.2.2.2. Phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN

Mục tiêu và nội dung đào tạo, bồi dưỡng sẽ quyết định phương pháp đào tạo, bồi dưỡng. Khi lựa chọn phương pháp bồi dưỡng, đào tạo người quản lý còn phải căn cứ vào đối tượng đào tạo, bồi dưỡng là các tri thức sẵn có của học viên.

Có nhiều phương pháp bồi dưỡng, đào tạo khác nhau. Trong phạm vi đề tài chỉ đi sâu phân tích các phương pháp đang được sử dụng phổ biến trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH và tỏ ra thích hợp với những đặc thù của cơ quan KTNN.

#### a. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH theo phương pháp phân chia giai đoạn

Nội dung phương pháp này là quá trình đào tạo, bồi dưỡng được phân hoá hợp lý thành nhiều giai đoạn tương ứng với các mức độ khác nhau về kỹ năng NCKH và kỹ năng giảng dạy của cán bộ NCKH. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng ở mỗi giai đoạn đều hướng vào những mục tiêu nhất định (mục tiêu trung gian), để rồi tổng hợp các mục tiêu trung gian đều nhằm hướng vào mục tiêu cuối cùng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH. Theo phương pháp này, về một lĩnh vực nhất định, kiến thức cung cấp ở giai đoạn sau sẽ ở mức độ cao hơn, đi vào chi tiết hơn, cụ thể hơn so với giai đoạn trước. Đối với mỗi mục tiêu học tập người học sẽ học cả lý thuyết và thực hành. Ví như đối với các cán bộ NCKH trẻ mới được tuyển dụng, ở giai đoạn đầu học viên sẽ tiếp cận với những khái niệm cơ bản của NCKH và phân thực hành có thể là tự chọn một bài báo khoa học và phân tích theo cấu trúc logic của bài báo như chỉ ra các luận đề, các luận cứ, phương pháp thu thập thông tin, phương pháp lập luận... Đến giai đoạn tiếp, khi người học đã nắm được những kiến thức chung nhất về NCKH và kiểm toán, giảng viên có thể yêu cầu học viên tự chọn một đề tài trong lĩnh vực KTNN và xây dựng đề cương cho đề tài đó.

#### b. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo phương pháp chuyên đề

Chuyên đề được hiểu là một nội dung của môn học (chuyên ngành hẹp), được tổ chức nghiên cứu, học tập chuyên sâu nhằm nâng cao kiến thức đã học. Đặc điểm của phương pháp này là quá trình đào tạo được tiến hành theo các chuyên đề độc lập. Để tăng cường tính chủ động cho học viên, các chuyên đề

này có thể được chia thành chuyên đề tự chọn và chuyên đề bắt buộc làm cơ sở cho nâng cao kiến thức, vận dụng vào thực tế hoạt động chuyên môn của người học.

c. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo phương pháp NCKH

Đây là phương pháp cơ bản, đặc trưng trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH. Thực chất hoạt động đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện dưới phương thức thực hiện nghiên cứu những đề tài, chương trình NCKH nhất định. Mỗi học viên hoặc một nhóm học viên dưới sự chỉ đạo của một giảng viên hoặc một nhóm giảng viên sẽ tiến hành quá trình nhận thức về lý luận và thực tiễn, thông qua quá trình nghiên cứu theo trình tự nhất định để cuối cùng tổng hợp kết quả nghiên cứu gồm định hướng, giải pháp và các khuyến nghị. Phương pháp này một mặt phát huy tính chủ động tối đa cho học viên, kích thích và khuyến khích họ nỗ lực trong việc tìm “cái mới”, nhưng mặt khác nó cũng đòi hỏi người học phải tích cực, say mê nghiên cứu, có kế hoạch NCKH. Thực hiện phương pháp này, học viên cũng đồng thời tiến hành luôn quá trình tự đào tạo thông qua nghiên cứu tài liệu trong và ngoài nước để bổ sung và nâng cao kiến thức hiện có. Thường xuyên tự đào tạo cũng là một phẩm chất tất yếu phải có ở mỗi cán bộ NCKH. Thực hiện thành công phương pháp này sẽ đem lại kết quả vô cùng to lớn mà các phương pháp trên khó thể sánh được.

*3.2.2.3. Hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN*

Người cán bộ NCKH luôn mong muốn được tham gia vào các công việc có liên quan đến trình độ chuyên môn, tranh thủ mọi cơ hội để nâng cao trình độ, mong muốn trở thành người thành công trong công việc. Nắm bắt được nhu cầu này, cần phải đưa ra các hình thức đa dạng, phong phú trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH ở KTNN. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng có thể liên tục hay không liên tục, thường xuyên hay đột xuất, tập trung hay không tập trung, trực tiếp hay từ xa.

Trong công việc hàng ngày, KTNN có thể cử các cán bộ NCKH chuyên trách tham gia các khoá đào tạo, hội thảo liên quan đến chuyên môn của nghiên cứu viên. Cán bộ NCKH cũng đồng thời là giảng viên, nên đồng thời Trung tâm KH và BDCB cần chú ý mở các lớp đào tạo bồi dưỡng hoặc gửi nghiên cứu viên đi học phương pháp sư phạm trong cả ngắn hạn và dài hạn. Lý thuyết phải đi đôi

với thực hành. Vì vậy cần thiết để người học tham gia các buổi giảng thử, các buổi trợ giảng của các giảng viên giàu kinh nghiệm.

Việc cử cán bộ NCKH chuyên trách tham gia các cuộc kiểm toán cùng các đơn vị kiểm toán chuyên ngành và khu vực cũng là một hình thức đào tạo, bồi dưỡng cần thiết. Việc đi thực tế này chính là một hình thức tự đào tạo, bồi dưỡng cho nghiên cứu viên. Một mặt, nghiên cứu viên sẽ nâng cao kiến thức thực tế của mình không chỉ qua các tài liệu tham khảo mà còn qua công việc bản thân họ và các kiểm toán viên tiến hành trong khi thực hiện kiểm toán. Mặt khác, nghiên cứu viên sẽ có cơ hội trực tiếp so sánh giữa lý luận và thực tiễn để thấy được những vấn đề thực tiễn phát sinh cần phải nghiên cứu giải quyết, đồng thời cũng thấy được những lý thuyết đã lạc hậu, tỏ ra không còn phù hợp cần có sự điều chỉnh.

Trung tâm KH & BDCB cần chủ động tổ chức các lớp bồi dưỡng ngắn hạn cho nghiên cứu viên nhằm cập nhật thường xuyên những diễn biến mới của tình hình kinh tế, chính trị của các nước, đặc biệt chú ý đến những thành tựu khoa học đạt được trong lĩnh vực KTNN và trong hoạt động của các cơ quan kiểm toán tối cao. Giảng viên trong lĩnh vực chuyên môn là những nghiên cứu viên đã có kinh nghiệm lâu năm hoặc những giảng viên kiêm chức có nhiều kinh nghiệm thực tế trong cơ quan nhà nước. Đối với các lĩnh vực liên quan đến kiến thức kinh tế chung, quản lý hành chính nhà nước hay thời sự trong nước và quốc tế có thể mời những giảng viên có uy tín trong từng lĩnh vực cụ thể.

Kiến thức nền của mỗi cán bộ NCKH là cực kỳ quan trọng. Vì vậy các cán bộ NCKH cần phải nâng cao trình độ của mình bằng việc tham gia các khoá học sau đại học. Hình thức này đòi hỏi người học phải bỏ nhiều công sức và thời gian không chỉ trong quá trình thi đầu vào mà còn kéo dài suốt thời gian học. Để phục vụ lâu dài và hiệu quả cho sự phát triển của KTNN, các cán bộ NCKH chuyên trách cần phải có trình độ tối thiểu từ Thạc sỹ trở lên. Khi lựa chọn chuyên ngành, các cán bộ NCKH một mặt căn cứ vào lĩnh vực mình đã được đào tạo ở đại học, mặt khác cũng cần căn cứ vào chiến lược phát triển và quy hoạch cán bộ của KTNN để đăng ký chuyên ngành cho phù hợp. Cần chú ý phối hợp linh hoạt

các hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH trong mỗi thời kỳ nhất định nhằm hướng tới những mục tiêu trung gian và mục tiêu cuối cùng.

### ***3.2.3. Các giải pháp thực hiện***

#### ***3.2.3.1. Quy hoạch cán bộ NCKH của KTNN***

Để cán bộ NCKH phát huy được hết năng lực và phẩm chất của mình, cống hiến toàn tâm toàn sức cho sự nghiệp phát triển KTNN, cần phải có tầm nhìn dài hạn trong xây dựng quy hoạch cán bộ NCKH. NCKH là một hoạt động đặc thù, nó mang tính sáng tạo, tính cá nhân, rủi ro cao, đòi hỏi sự tích lũy lớn về kiến thức và môi trường thật sự dân chủ, tự do sáng tạo. Cũng chính từ yêu cầu về tính sáng tạo mà vai trò cá nhân và phẩm chất cá nhân của mỗi nhà khoa học nổi lên rõ rệt. Trong hoạt động nghiên cứu, không thể lấy số lượng để bù đắp sự yếu kém về chất lượng cán bộ. Một Viện nghiên cứu cho dù có đông đảo đến mấy, nhưng thiếu những con người có suy nghĩ độc đáo, thông minh và sáng tạo thì cũng không thể thành công trong hoạt động của mình. Để có hiệu suất cao trong hoạt động nghiên cứu cần có sự chọn lọc khắt khe để có được những người thực sự có tài năng và sáng tạo mạnh mẽ. Chính vì vậy, việc quy hoạch cán bộ NCKH của KTNN trong từng giai đoạn cần xác định rõ số lượng cán bộ NCKH chuyên trách, trong đó bao nhiêu có trình độ thạc sỹ, bao nhiêu có trình độ tiến sỹ, phó giáo sư, giáo sư và định hướng trong giai đoạn kế tiếp là bao nhiêu. Trên cơ sở số lượng và chất lượng thực có để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH phù hợp với định hướng của giai đoạn tiếp. Quy hoạch cán bộ NCKH phải xuất phát ngay từ khâu tuyển dụng. Coi trọng chất lượng tuyển chọn đầu vào đối với các cán bộ NCKH chuyên trách. Nghề NCKH đòi hỏi hàm lượng chất xám trong công việc cao, do vậy những người tuyển chọn phải được đào tạo cơ bản, có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu của hoạt động nghiên cứu. Hiện nay ở hầu hết các viện nghiên cứu, các nhà khoa học đồng thời cũng là các giảng viên kiêm nhiệm. Họ đem kết quả nghiên cứu từ những công trình khoa học truyền tải đến cho học viên. Chính vì vậy có thể bổ sung thêm yêu cầu có năng lực giảng dạy khi tuyển dụng nghiên cứu viên. Quy trình tuyển chọn nghiên cứu viên phải chặt chẽ và tuân thủ các quy định của điều 20 Luật KH & CN. Tuyệt đối không nên tuyển dụng dựa trên quyền lực, tiền bạc hoặc quan hệ bạn bè, họ hàng.

### *3.2.3.2. Xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH*

Để thực hiện được nội dung đào tạo nhằm đạt đến các mục tiêu đã định, cần xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH theo thời gian (ngắn hạn, dài hạn và trung hạn), theo trình độ (cán bộ NCKH mới tuyển dụng, cán bộ NCKH đã có kinh nghiệm, cán bộ NCKH kiêm chức) phù hợp với định hướng phát triển của cơ quan KTNN nói chung cũng như định hướng phát triển của Trung tâm Khoa học và Bồi dưỡng cán bộ nói riêng. Trên cơ sở chiến lược này sẽ xây dựng các chương trình, khoá đào tạo, bồi dưỡng cụ thể, được tổ chức một cách khoa học nhằm đáp ứng được những mục tiêu đặt ra trong từng thời kỳ. Trong chiến lược này cần thiết kế một chương trình khung hoàn chỉnh cho công tác đào tạo, bồi dưỡng các đối tượng cán bộ NCKH. Thực tế, tại Trung tâm KH & BDCB, các nghiên cứu viên được tuyển dụng từ các ngành chuyên môn khác nhau nên nội dung chương trình cũng cần xây dựng cho phù hợp. Trong từng giai đoạn phát triển khác nhau, nội dung chương trình cũng cần linh hoạt, cập nhật thực tiễn và hỗ trợ cán bộ NCKH trong việc giải quyết các vấn đề do thực tiễn đặt ra hoặc các nhiệm vụ khoa học được giao.

Chiến lược đào tạo bồi dưỡng cán bộ NCKH ở KTNN không chỉ thuần túy đào tạo bồi dưỡng về mặt chuyên môn mà còn kết hợp cả đào tạo về ngoại ngữ và tin học. Đào tạo ngoại ngữ cần phải thường xuyên, liên tục dưới nhiều hình thức như học giáo viên trong nước, học giáo viên nước ngoài, học qua băng đĩa, internet, dịch tài liệu, tham gia hội thảo.

### *3.2.3.3. Tăng cường năng lực quản lý và thực hiện đào tạo cán bộ NCKH*

Việc tôn trọng ý kiến đề xuất khoa học của một cá nhân, nghệ thuật sử dụng cá nhân các nhà khoa học thuộc các cá tính khác nhau sẽ là một yếu tố quan trọng tạo nên sức mạnh cho nền khoa học. Hằng năm cần xây dựng các chương trình bồi dưỡng năng lực quản lý cho các vị trí quản lý về khoa học trong cơ quan KTNN. Bản lĩnh quan trọng của nhà lãnh đạo là biết đánh giá đúng và mạnh dạn sử dụng người tài, kể cả người tài hơn mình. Chỉ có ở đâu, ở ngành nào mà tài năng chân chính được ưu ái thì ở đó, ngành đó mới quy tụ được nhân tài, và tài năng mới có điều kiện thuận lợi để nảy nở và phát triển. Khi tài năng chân chính bị lãng quên, người giỏi không được sử dụng, thậm chí còn bị thành kiến

hay mặc cảm thì không có chỗ cho nhân tài phát triển đã đành mà cũng không có đất cho những mầm tài năng trẻ nảy nở. Người quản lý cần đi sâu tìm hiểu tâm tư nguyện vọng của các cán bộ NCKH, cùng với tầm nhìn quản lý để xây dựng chính sách kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cho thích hợp. Bản thân người quản lý cũng cần được đào tạo bồi dưỡng để nâng cao năng lực và trình độ quản lý. Đối với cán bộ NCKH, lương cao chưa phải là động lực quyết định mà cái chính là họ cần thái độ tôn trọng khoa học. Chính sách đối với đội ngũ này là tạo điều kiện vật chất và tinh thần, môi trường dân chủ để phát huy sáng tạo của họ. Nhà quản lý cần tạo ra bầu không khí dân chủ trong NCKH, coi hoạt động đào tạo bồi dưỡng cán bộ là một trong những chức năng cơ bản của một viện/trung tâm nghiên cứu.

#### *3.2.3.4. Các chính sách khuyến khích cán bộ NCKH*

Cần cải cách việc phân phối thu nhập trên cơ sở coi trọng người tài. Cán bộ NCKH là đối tượng đặc biệt, không nên áp dụng việc tăng lương thuần túy theo thâm niên như các công chức, viên chức khác. Cải cách chế độ tiền lương để mức lương của bộ phận này không quá thấp so với các nước trong khu vực. Đặc biệt những cán bộ có năng lực phải có mức thu nhập cao hơn hẳn khu vực sản xuất kinh doanh. KTNN cần đưa ra các chính sách đảm bảo để các cán bộ NCKH chuyên trách có thể sống và phát triển bằng kết quả lao động sáng tạo của họ. Nên chăng, Hội đồng Khoa học KTNN tham khảo kinh nghiệm của các cơ quan hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu, trình Tổng KTNN ban hành chế độ phụ cấp thường xuyên cho cán bộ NCKH chuyên trách.

Để khuyến khích các cán bộ NCKH tự học tập, nâng cao trình độ cần xây dựng những quy định rõ ràng trong hỗ trợ cả về thời gian và kinh phí học tập như: hỗ trợ 100% học phí và tài liệu đối với các cán bộ NCKH học cao học hay làm nghiên cứu sinh; tạo điều kiện thuận lợi cho các cán bộ NCKH nâng cao trình độ ngoại ngữ qua các khoá học trong nước cũng như nước ngoài.

#### *3.2.3.5. Phát triển Trung tâm Khoa học và Bồi dưỡng cán bộ*

Trung tâm KH & BDCB là cơ quan chuyên trách thực hiện hoạt động NCKH, là hạt nhân cơ bản cho hoạt động khoa học và là nền tảng để tác động tích cực đến các hoạt động NCKH của toàn ngành. Trung tâm cũng là cái nôi

đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN. Do vậy, cần tăng cường đầu tư đúng mức cho cơ quan chuyên trách NCKH của KTNN về biên chế, về cơ sở vật chất kỹ thuật... nhằm đảm bảo sự phát triển ngang tầm với tình hình và nhiệm vụ của cơ quan khoa học và đào tạo của KTNN trong giai đoạn mới, đủ sức đảm đương những nhiệm vụ được phân công. Theo định hướng này, cần sớm triển khai xây dựng và thực thi đề án thành lập "*Học viện kiểm toán*", làm đầu mối cho toàn bộ công tác nghiên cứu, đào tạo, bồi dưỡng và thông tin khoa học của ngành và thực hiện chức năng đào tạo sau đại học trong lĩnh vực kiểm toán. Theo đó, trước hết cần đầu tư cơ sở vật chất, cán bộ và giành ưu tiên năng lực quản lý và nghiên cứu có chất lượng cao cho Học viện. Để có thể trở thành Học viện Kiểm toán, đòi hỏi ngay từ bây giờ Trung tâm có kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ có trình độ và năng lực cả về nghiên cứu và giảng dạy.

### **3.3. Một số kiến nghị khác**

Bộ Tài chính cần tính toán lại các mức thù lao trong NCKH, dịch tài liệu và đào tạo, bồi dưỡng, thay thế những quy định bất hợp lý như hiện nay. Chế độ tài chính hiện hành đối với các đề tài, dự án KH&CN cũng nên được cải tiến theo hướng đơn giản hoá thủ tục thanh quyết toán, nghiên cứu phương thức khoán chi phí thực hiện đề tài.

KTNN và bản thân Trung tâm KH và BDCB cần có những quyết tâm hơn nữa trong việc xây dựng *Học viện Kiểm toán*. Lãnh đạo KTNN, các vụ kiểm toán chuyên ngành và các cơ quan tham mưu cần coi trọng hơn vai trò của KH & CN trong hoạt động kiểm toán, chú ý hơn nữa đến đời sống của các nghiên cứu viên.

Vụ Tổ chức cán bộ cùng với Trung tâm KH và BDCB xây dựng quy hoạch cán bộ NCKH cho giai đoạn tới. Quy hoạch này cần phải được công bố công khai đến tất cả các vụ kiểm toán chuyên ngành và khu vực nhằm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH có trọng tâm, tập trung phục vụ sự nghiệp phát triển của KTNN, tránh tình trạng lựa chọn chuyên ngành Cao học mang tính tự phát như hiện nay.

## KẾT LUẬN

Kể từ khi thành lập năm 1994 đến nay, KTNN đã nghiên cứu và hoàn thành một khối lượng công việc khoa học khá đồ sộ về hầu hết các lĩnh vực hoạt động của ngành mình. Đây chính là cơ sở lý luận vững chắc để KTV KTNN có thể thực hiện các nhiệm vụ được giao trong điều kiện nhân lực và vật lực có hạn, đối tượng kiểm toán ngày càng đa dạng và phức tạp. Đóng góp vào công việc nghiên cứu trên là công sức của rất nhiều cán bộ NCKH chuyên trách cũng như kiêm nhiệm của KTNN. Vai trò và năng lực của họ đã được khẳng định thông qua chất lượng ngày càng cao của các đề tài, các công trình khoa học hàng năm. Những thành công này có được một phần là nhờ Lãnh đạo KTNN và Trung tâm KH & BDCB đã có những định hướng và giải pháp đúng đắn trong việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ NCKH. Tuy nhiên, quá trình đào tạo, bồi dưỡng là một quá trình liên tục, nó đòi hỏi KTNN phải thường xuyên đổi mới nội dung và phương thức đào tạo cho phù hợp với mục tiêu đặt ra trong từng thời kỳ. Điều này thực sự là một thách thức với KTNN khi đơn vị còn thiếu những cán bộ có nhiều kinh nghiệm trong xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức nói chung, cán bộ NCKH nói riêng.

Đề tài ***“Cơ sở lý luận, thực tiễn xác định nội dung và phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN”*** không có tham vọng giải quyết tất cả các vấn đề hạn chế của KTNN trong công tác đào tạo mà chỉ tập trung vào một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác xác định nội dung và phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ NCKH của KTNN. Các thành viên tham gia đề tài đều là các nghiên cứu viên trẻ của Trung tâm Khoa học và Bồi dưỡng cán bộ, chính vì vậy, thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng gắn liền trực tiếp với họ cũng như các giải pháp nêu ra đều phản ánh nguyện vọng được học tập và đào tạo của họ trong môi trường KTNN. Đề tài do đó cũng không tránh khỏi có những sai sót mang tính chủ quan và thiếu kinh nghiệm. Chúng tôi rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của Hội đồng khoa học để có thể hoàn thiện đề tài với chất lượng cao.