

**Thực trạng và giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng,
nâng cao năng lực cho kiểm lâm và viên chức bảo vệ rừng**

Vũ Thị Bích Thuận^{1*}, Tạ Thị Thắm¹, Trần Thị Kim Ngân¹, Tạ Thị Ngọc Hà¹, Võ Mai Anh²

¹Trường Cán bộ quản lý Nông nghiệp và Phát triển nông thôn

²Trường Đại học Lâm nghiệp

**Study on situation and solutions for human resources development
for forest rangers and forest management boards**

Vu Thi Bich Thuan^{1*}, Ta Thi Tham¹, Tran Thi Kim Ngan¹, Ta Thi Ngoc Ha¹, Vo Mai Anh²

¹Institute of Management for Agricultural and Rural Development

²Vietnam National University of Forestry

*Corresponding author: vubichthuantcbql@gmail.com

<https://doi.org/10.55250/jo.vnuaf.12.6.2023.167-176>

TÓM TẮT

Đánh giá này được thực hiện dựa trên những đánh giá về đào tạo, bồi dưỡng công chức kiểm lâm và viên chức các Ban quản lý rừng (BQL) qua các năm từ 2016 đến nay và qua khảo sát từ phía các Chi cục Kiểm lâm, các BQL rừng, học viên đã tham gia các khoá bồi dưỡng về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức, viên chức và người lao động ngành lâm nghiệp. Thời gian vừa qua công tác đào tạo, bồi dưỡng cho kiểm lâm và viên chức các BQL rừng đã được tiến hành thường xuyên, nhận được đánh giá khá tốt. Tuy nhiên hiện nay các quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức có sự thay đổi, các chương trình bồi dưỡng cũng giảm tải và hướng tới bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ theo vị trí việc làm. Trong khi đó công việc của lực lượng lao động ngành lâm nghiệp, đặc biệt là kiểm lâm và viên chức các BQL rừng có những đặc thù và khó khăn riêng, yêu cầu công việc đối với lực lượng này không chỉ giới về chuyên môn, nghiệp vụ mà còn đáp ứng cả yêu cầu về đạo đức công vụ. Do vậy cần có những đánh giá tổng quát về công tác đào tạo, bồi dưỡng để đề xuất giải pháp trong thời gian tới, hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho ngành lâm nghiệp.

ABSTRACT

This assessment is based on assessments of training and retraining of Forest Ranger officials and Forest Management Board (MB) officials over the years from 2016 to the present and through surveys from the Forest Protection Department. Forest management boards and students have participated in training courses for civil servants, public employees and workers in the forestry sector. Recently, training and retraining for Forest Rangers and officials of Forest Management Boards has been conducted regularly and has been evaluated quite well. However, currently, the regulations on training and fostering civil servants and public employees have changed, training programs have also reduced the load and are aimed at fostering professional expertise according to job position. While the work of the forestry sector workforce, especially Forest Rangers and functional members of the Forest Management Board, has its own specific characteristics and difficulties, the job requirements for this workforce are not only to be professionally good, professional but also meet the requirements of public service ethics. Therefore, it is necessary to have comprehensive assessments of training and retraining to propose solutions in the future, aiming to improve the quality of human resources for the forestry industry.

Thông tin chung:

Ngày nhận bài: 02/08/2023

Ngày phản biện: 03/10/2023

Ngày quyết định đăng: 02/11/2023

Từ khóa:

Bồi dưỡng, kiểm lâm, lâm nghiệp, phát triển nguồn nhân lực, viên chức quản lý bảo vệ rừng.

Keywords:

Forestry, forest rangers, forest protection officers, human resource development, training.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đại hội XIII của Đảng xác định “*Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục và đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao ứng dụng và phát triển mạnh khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo*” [1]. Lao động trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỷ trọng thấp nhất, 28,2%, tương đương 14,1 triệu người. So với quý IV/2020 và quý I/2021, tỷ trọng lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản đều tăng [2]. Chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực lâm nghiệp được xem là nền tảng phát triển trong thời kỳ đổi mới như hiện nay, có ý nghĩa sống còn trong chiến lược phát triển ngành lâm nghiệp nói riêng, ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn (PTNT) nói chung. Nguồn nhân lực của ngành lâm nghiệp trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0 phải có năng lực chuyên môn tốt, có đủ kỹ năng cần thiết, biết ứng dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ mới vào công việc của mình.

Trong quản lý, bảo vệ và phát triển rừng, quản lý lâm sản, phòng cháy chữa cháy rừng (PCCCR), Kiểm lâm là lực lượng nòng cốt trong lĩnh vực thừa hành pháp luật về lâm nghiệp, đóng vai trò quan trọng trong việc tham mưu cho các cấp chính quyền địa phương thực hiện trách nhiệm quản lý nhà nước về rừng và đất lâm nghiệp. Các BQL rừng là các đơn vị sự nghiệp công lập được giao quản lý, bảo vệ, phát triển rừng và đảm bảo thừa hành pháp luật trên những diện tích rừng đó. Theo Quyết định số 177/QĐ-TTg ngày 10/02/2022 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án nâng cao năng lực cho lực lượng kiểm lâm trong công tác quản lý, bảo vệ rừng và phòng cháy, chữa cháy rừng giai đoạn 2021-2030, mục tiêu của Đề án nhằm nâng cao năng lực quản lý, bảo vệ rừng và phòng cháy, chữa cháy rừng cho lực

lượng kiểm lâm từ Trung ương đến địa phương. Qua đó, góp phần ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng phá rừng, mất rừng, kiểm soát hiệu quả cháy rừng, góp phần đảm bảo quốc phòng, an ninh, ứng phó hiệu quả với biến đổi khí hậu. Trong giai đoạn 2021-2030, phấn đấu giảm ít nhất 10 - 15% các vụ vi phạm pháp luật về lâm nghiệp và diện tích rừng bị thiệt hại so với giai đoạn 2015 - 2020, nhất là các hành vi phá rừng, khai thác, vận chuyển gỗ và lâm sản trái pháp luật, đốt, phá rừng. Củng cố, kiện toàn tổ chức và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, thực thi pháp luật cho lực lượng kiểm lâm và lực lượng bảo vệ rừng trong công tác quản lý, bảo vệ rừng và phòng cháy, chữa cháy rừng, đảm bảo ít nhất 50% lực lượng quản lý bảo vệ rừng và phòng cháy, chữa cháy rừng được đào tạo, huấn luyện chuyên sâu về nghiệp vụ và trang bị các phương tiện, thiết bị bảo vệ rừng và chữa cháy rừng vào năm 2025. Nâng cao năng lực dự báo và độ tin cậy của công tác dự báo, cảnh báo nguy cơ cháy rừng, mất rừng; tổ chức phát hiện sớm và thông báo kịp thời về mất rừng, cháy rừng.

Trước những yêu cầu đặt ra của Chính phủ và các Bộ, ngành, địa phương cũng như yêu cầu thực tiễn và xu thế tất yếu khi Việt Nam hội nhập Quốc tế đòi hỏi phải có một sự chuyển biến mạnh mẽ và những thay đổi kịp thời trong các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức làm việc trong lĩnh vực lâm nghiệp, kể cả về trình độ chuyên môn lẫn nhận thức về đạo đức công vụ.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thu thập số liệu thứ cấp

Nghiên cứu tình hình cơ bản bằng cách thừa kế tài liệu có sẵn, gồm:

- Các báo cáo hàng năm và giai đoạn quá trình thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho Kiểm lâm và viên chức, công chức làm việc trong lĩnh vực lâm nghiệp của Trường Cán bộ quản lý Nông nghiệp và PTNT (IMARD).

- Các công trình nghiên cứu, bài báo và báo cáo tổng kết thực hiện nhiệm vụ hàng năm của

các đơn vị như Cục Kiểm lâm, Tổng Cục lâm nghiệp, các BQL rừng.

- Báo cáo tổng kết các Đề án nâng cao năng lực cho Kiểm lâm giai đoạn 2006 - 2010 và 2016 - 2020.

2.2. Thu thập số liệu sơ cấp

Nghiên cứu thu thập số liệu sơ cấp, tiến hành theo phương pháp phỏng vấn, kết hợp với tổng hợp số liệu từ các báo cáo, số liệu thực tế. Nghiên cứu sử dụng bảng câu hỏi kết hợp với

kiểm chứng qua khảo sát thực tế và các báo cáo hàng năm và báo cáo cho từng giai đoạn.

Nội dung phỏng vấn bằng bảng hỏi: nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của 22 Chi cục Kiểm lâm, 24 BQL rừng, của Kiểm lâm và các viên chức Quản lý bảo vệ rừng đối với các chương trình đào tạo, bồi dưỡng hiện nay. Đối tượng được phỏng vấn là kiểm lâm thuộc Chi cục Kiểm lâm tỉnh, viên chức quản lý bảo vệ rừng thuộc các VQG/KBT đại diện cho 3 miền Bắc-Trung-Nam (Bảng 1).

Bảng 1. Số phiếu khảo sát tại các cơ quan, đơn vị

TT	Tên cơ quan/đơn vị	Số lượng đơn vị khảo sát	Số công chức kiểm lâm	Số viên chức quản lý bảo vệ rừng
1	Chi cục Kiểm lâm	22	50	
2	BQL rừng	24		56
	Tổng	46	50	56

2.3. Xử lý số liệu

Số liệu thu thập được sẽ được xử lý bằng phần mềm Excel. Việc phân tích kết quả thu được sau quá trình xử lý sử dụng phương pháp mô tả so sánh. Kết quả xử lý được thể hiện theo dạng phân tích, mô tả, bảng và biểu đồ.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thực trạng công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực cho công chức, viên chức, người lao động ngành lâm nghiệp

3.1.1. Về xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng

Từ những năm 2006, Bộ Nông nghiệp và PTNT đã quan tâm đến lực lượng công chức, viên chức ngành lâm nghiệp. Bộ đã ban hành Quyết định số 1187/QĐ-BNN-TCCB ngày 21/4/2006 về “Kế hoạch đào tạo bồi dưỡng công chức kiểm lâm và chủ rừng giai đoạn 2006-2010”; Quyết định số 94/QĐ-BNN-TCCB ngày 12/01/2007 về “Chương trình đào tạo, bồi dưỡng các ngạch công chức kiểm lâm”; các Quyết định Bộ giao về đào tạo bồi dưỡng công chức Kiểm lâm và chủ rừng hàng năm từ 2011 đến 2015; Quyết định số 5408/QĐ-BNN-TCLN ngày 25/12/2015 phê duyệt Kế hoạch “Đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ Kiểm lâm và lực lượng bảo vệ rừng chuyên trách giai đoạn 2016 - 2020”.

Kể từ đó đến nay, căn cứ vào các quy định của Nhà nước như Nghị định số 101/2017/NĐ-

CP ngày 01/9/2017 của Chính Phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08/01/2018 của Bộ Nội Vụ về hướng dẫn một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP; Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính Phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính Phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; Thông tư 03/2023/TT-BNV ngày 30/4/2023 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Cùng với căn cứ vào các quy định của ngành và điều kiện thực tế, Trường Cán bộ quản lý Nông nghiệp và PTNT I (nay là Trường Cán bộ quản lý Nông nghiệp và PTNT) và Trường Cán bộ quản lý Nông nghiệp và PTNT II (nay là Trường Chính sách công và PTNT) đã phối hợp với Tổng Cục Lâm nghiệp, Cục Kiểm lâm và các cơ quan có liên quan xây dựng, sửa đổi các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho công chức, viên chức ngành lâm nghiệp trình Bộ phê duyệt và ban hành. Cụ thể các chương trình tại Bảng 2.

Bảng 2. Các chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cho công chức kiểm lâm, viên chức quản lý bảo vệ rừng, người lao động trong lĩnh vực lâm nghiệp [1]

TT	Tên chương trình	Năm ban hành/sửa đổi
1	BD nghiệp vụ QLNN các ngạch Kiểm lâm, gồm: kiểm lâm viên chính, kiểm lâm viên và kiểm lâm viên trung cấp	2009, 2016
4	Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm lâm địa bàn	2018
5	Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ theo dõi biến biến tài nguyên rừng	2018
6	Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ cho công chức kiểm lâm mới tuyển dụng	2017
7	Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ xử lý vi phạm trong lĩnh vực quản lý rừng, bảo vệ rừng, phát triển rừng và quản lý lâm sản	2017, 2021
8	Chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức theo dõi diễn biến tài nguyên rừng và chương trình đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng giảng dạy chuyên môn, nghiệp vụ kiểm lâm địa bàn	2014
9	Chương trình tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ cho chủ rừng	2011
10	Các chương trình bồi dưỡng về tái cơ cấu ngành lâm nghiệp	2015
11	Chương trình tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ giáo viên kiểm lâm kiêm nhiệm	2011
12	Chương trình huấn luyện võ thuật cho lực lượng kiểm lâm	2007
13	Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ điều tra hình sự kiểm lâm	2005
14	Các chương trình bồi dưỡng theo vị trí việc làm: như chương trình bồi dưỡng về PCCCR; xử phạt vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lâm nghiệp...	2021
15	Chương trình bồi dưỡng quản lý rừng bền vững và cấp chứng chỉ rừng	2017
16	"Bồi dưỡng và kiểm tra, đánh giá chất lượng Hạt trưởng và tương đương"	2016

Ngoài ra, các trường còn xây dựng các chương trình tập huấn chuyên sâu ngắn ngày về bồi dưỡng theo vị trí việc làm, nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng thực thi công vụ cho kiểm lâm, thực thi nhiệm vụ của viên chức các BQL rừng, cho chủ rừng đáp ứng yêu cầu công việc hiện nay hoặc theo đề nghị của các đơn vị, địa phương.

3.1.2. Về tổ chức thực hiện các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho công chức Kiểm lâm và viên chức làm nhiệm vụ quản lý, bảo vệ và phát triển rừng

Việc tổ chức các khoá đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho kiểm lâm, viên chức quản lý bảo vệ rừng, lực lượng chuyên trách bảo vệ rừng trong những năm qua tập trung về đáp ứng tiêu chuẩn ngạch, bậc công chức, hạng chức danh nghề nghiệp viên chức, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu công việc và theo vị trí việc làm, như:

Các chương trình bồi dưỡng chung như: Bồi dưỡng lí luận chính trị; Bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng, cấp Vụ, trong đó có các học viên giữ vị trí lãnh đạo ở Tổng cục Lâm nghiệp, Cục Kiểm

lâm, các Chi cục kiểm lâm, các Vườn quốc gia, Khu bảo tồn... Bồi dưỡng ngạch chuyên viên chính, ngạch chuyên viên (đáp ứng tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn, bổ nhiệm ngạch và xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành hành chính và việc tổ chức thi nâng ngạch công chức trong đó có công chức Kiểm lâm).

Các chương trình bồi dưỡng, tập huấn về lĩnh vực lâm nghiệp:

- Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, bậc công chức, hạng chức danh nghề nghiệp viên chức trong lĩnh vực lâm nghiệp: Bồi dưỡng nghiệp vụ QLNN các ngạch công chức kiểm lâm viên đáp ứng tiêu chuẩn quy định tại Thông tư số 07/2015/TT-BNV, ngày 11/12/2015 của Bộ Nội Vụ về Quy định chức danh, mã số ngạch, tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn các ngạch công chức chuyên ngành nông nghiệp và PTNT; Bồi dưỡng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành quản lý bảo vệ rừng cho viên chức các BQL rừng đặc dụng, BQL rừng phòng hộ theo Thông tư 08/2022/TT-BNNPTNT ngày 11/8/2022 về quy định mã số, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và xếp lương

đối với các ngạch công chức ngành nông nghiệp và PTNT.

- Bồi dưỡng chuyên sâu về chuyên môn, nghiệp vụ cho công chức, viên chức thừa hành như theo dõi diễn biến rừng, PCCCR, điều tra hình sự, xử lý vi phạm trong lĩnh vực lâm nghiệp, kiểm tra và truy xuất nguồn gốc lâm sản, nghiệp vụ kiểm lâm địa bàn, nghiệp vụ bảo vệ rừng, tập huấn nghiệp vụ chung cho các BQL rừng...

- Bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động theo chương trình như: Đề án đào tạo, bồi dưỡng kiểm lâm giai đoạn 2010 - 2015, 2016 - 2020, kế hoạch bồi dưỡng hàng năm, Đề án tái cơ cấu ngành lâm nghiệp...

- Đào tạo, bồi dưỡng tiểu giáo viên kiểm lâm kiêm nhiệm nhằm giúp cho kiểm lâm có những

kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng giảng dạy, tuyên truyền về lâm nghiệp và đào tạo lại cho kiểm lâm; Tập huấn về các quy định mới như TCVN, các Nghị định, Thông tư mới của ngành; Tập huấn, chuyển giao khoa học kỹ thuật về lâm nghiệp...

***Về kết quả đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn từ 2016 - 2022**

Trong tổng số các khoá tập huấn được thực hiện từ 2016 đến 2020 cho thấy: Đã tổ chức được 277 lớp/14.053 lượt học viên; tính trung bình trên tổng số lượt học viên so với mục tiêu đề ra thì tỷ lệ đạt 81,8%. Trong đó: đào tạo, bồi dưỡng: 147 lớp/6.838 lượt học viên (đạt 81,1%); tập huấn nghiệp vụ: 130 lớp/7.215 lượt học viên (đạt 82,6%) Bảng 3 [3].

Bảng 3. Kết quả thực hiện giai đoạn 2016 - 2020

TT	Nội dung đào tạo	Kết quả thực hiện 2016-2020		Kế hoạch đề ra (Số HV)	Tỷ lệ thực hiện (%)
		Số lớp	Số HV		
I	Đào tạo, bồi dưỡng	147	6.838	8.430	81,1
1	BD nghiệp vụ QLNN ngạch kiểm lâm viên chính	25	951	1.200	79,2
2	BD nghiệp vụ QLNN ngạch kiểm lâm viên	88	4.265	3.000	142,0
3	BD nghiệp vụ QLNN ngạch kiểm lâm viên trung cấp	17	570	2.000	28,0
4	BD kiến thức theo chức vụ lãnh đạo quản lý	9	784	1.000	78,4
5	BD công chức Kiểm lâm mới tuyển dụng	2	56	500	11,2
6	BD tiểu giáo viên Kiểm lâm kiêm nhiệm	6	212	230	92,2
II	Tập huấn chuyên môn nghiệp vụ	130	7.215	8.730	82,6
1	Tập huấn nghiệp vụ về phòng cháy, chữa cháy rừng	79	4.450	3.000	148,3
2	Tập huấn nghiệp vụ xử lý vi phạm trong lĩnh vực QLBR	8	420	600	70,0
3	Tập huấn nghiệp vụ Kiểm lâm địa bàn	5	211	3.000	7,0
4	Theo dõi diễn biến tài nguyên rừng	34	1.813	630	287,7
5	Tập huấn nghiệp vụ cho lực lượng bảo vệ rừng chuyên trách	6	321	1.500	21,4
Tổng		277	14.053	17.160	81,8

(Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo tổng kết chương trình Kiểm lâm giai đoạn 2016 - 2020) [3]

Riêng đối với IMARD từ 2016 đến 2022 đã mở tổng số là 105 lớp cho 4.948 lượt học viên là kiểm lâm, viên chức quản lý bảo vệ rừng bằng các nguồn kinh phí không thường xuyên và xã hội hoá [4]. Ngoài ra Trường còn tham gia tổ chức các lớp bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ thực thi công vụ cho kiểm lâm; bồi

dưỡng nghiệp vụ cho viên chức làm nhiệm vụ quản lý, bảo vệ rừng của các tỉnh do Sở Nông nghiệp và PTNT các tỉnh tổ chức, Chi cục Kiểm lâm tỉnh, các BQL rừng theo đề nghị của các đơn vị; đấu thầu các dự án đào tạo bồi dưỡng (với tổ chức GIZ) cho kiểm lâm; cử giảng viên tham gia các chương trình tập huấn cho kiểm

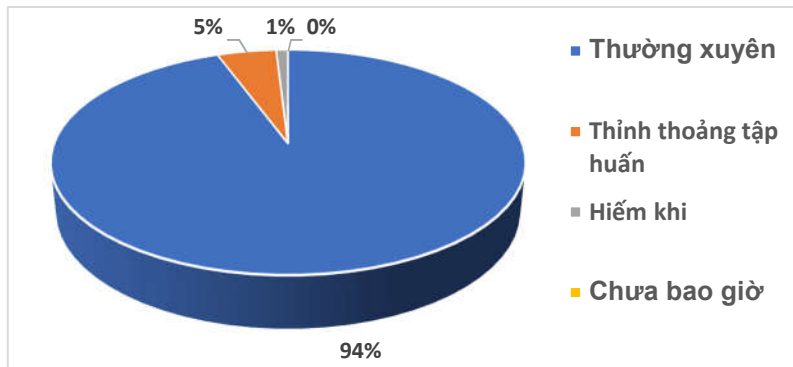
lâm và chủ rừng theo yêu cầu (với WCS, các Sở Nông nghiệp và PTNT, Sở Nội vụ các tỉnh...) với con số khoảng 200 đến 400 lượt học viên hàng năm [4].

Có thể nói trong những năm qua, được sự quan tâm chỉ đạo của lãnh đạo Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Tổng Cục Lâm nghiệp, Cục Kiểm lâm, Chi cục Kiểm lâm các tỉnh, BQL rừng đặc dụng, BQL rừng phòng hộ, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức, người lao động ngành Lâm nghiệp và chủ rừng có nhiều tiên bộ. Chất lượng đội ngũ công chức,

viên chức, kiểm lâm và chủ rừng từng bước được nâng lên, góp phần thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ về quản lý, bảo vệ và phát triển rừng, PCCCR và quản lý lâm sản.

3.2. Đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của Kiểm lâm và viên chức các BQL rừng

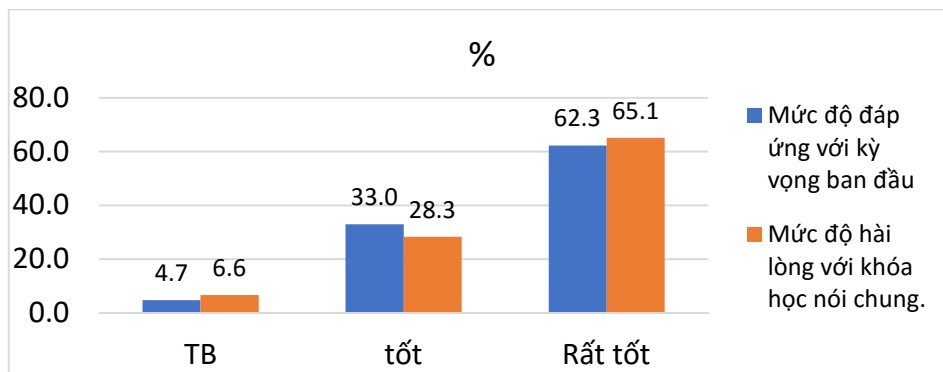
Sau các khoá bồi dưỡng, tập huấn sẽ có các hoạt động đánh giá về chương trình, nội dung, tài liệu, giảng viên, cách thức tổ chức và mức độ đáp ứng kỳ vọng của học viên. Kết quả khảo sát từ 106 học viên của 46 đơn vị chi tiết tại Hình 1.



Hình 1. Mức độ tổ chức tập huấn/ cử cán bộ tham gia khoá tập huấn của các đơn vị

Qua kết quả Hình 1 cho thấy việc tập huấn nâng cao năng lực cho kiểm lâm và viên chức chuyên ngành Quản lý, bảo vệ rừng nhận được sự quan tâm rất lớn từ phía các cơ quan sử dụng

lao động. Có tới 94% đơn vị thường xuyên tổ chức hoặc cử cán bộ tham gia tập huấn, 5% đơn vị thành thạo tập huấn và 1% đơn vị hiếm khi tập huấn cho cán bộ của mình.



Hình 2. Đánh giá chung về mức độ đáp ứng với kỳ vọng ban đầu của học viên đối với các khoá tập huấn

Từ kết quả khảo sát ở Hình 2 cho thấy trong thời gian qua các chương trình bồi dưỡng, tập huấn của IMARD được đánh giá khá cao. Về mức độ đáp ứng với kỳ vọng ban đầu có 62,3% ý kiến đánh giá là rất tốt, 33% là tốt. Về mức độ hài lòng đối với các khoá học là 65,1% ý kiến đánh giá rất hài lòng, 28,3% ý kiến là hài lòng.

3.2.1. Thuận lợi

Trong suốt quá trình đào tạo, bồi dưỡng, Nhà trường luôn nhận được sự quan tâm, chỉ đạo của Bộ Nông nghiệp và PTNT, sự phối hợp của Cục Kiểm lâm, các đơn vị có liên quan của Bộ Nông nghiệp và PTNT và sự giúp đỡ của các địa phương.

Chương trình, tài liệu sử dụng giảng dạy đều được chuẩn hóa và thẩm định qua các Hội đồng từ cấp Trường đến cấp Bộ. Ngoài ra, khi giảng dạy giảng viên thường xuyên cập nhật những thông tin, văn bản mới bổ sung vào bài giảng, đáp ứng yêu cầu về công việc hiện tại của đối tượng học viên. Nội dung chương trình, tài liệu hiện đang sử dụng đào tạo, bồi dưỡng về cơ bản được đánh giá là phù hợp với đối tượng và đáp ứng nhu cầu đào tạo của học viên.

Trong quá trình thực hiện Nhà trường đã linh hoạt trong việc sắp xếp, bố trí thời gian, chương trình học một cách hợp lý; tăng cường sự phối hợp với các đơn vị để liên kết đào tạo bằng nguồn kinh phí của địa phương, vừa đạt mục tiêu đào tạo, vừa giảm bớt chi phí về thời gian, vật chất cho học viên.

Nhà trường có hệ thống cơ sở vật chất tương đối đầy đủ cơ bản đáp ứng yêu cầu cho công tác đào tạo, bồi dưỡng. Với học viên Nhà trường cũng tạo điều kiện tốt nhất về điều kiện học tập và sinh hoạt như từ chỗ ăn, nghỉ, thư giãn cho đến sân chơi thể thao, thư viện và trang thiết bị phục vụ cho học tập, tạo một môi trường thoải mái và thân thiện trong học đường.

Giảng viên các trường là những người trình độ chuyên môn tốt, nhiều kinh nghiệm, linh hoạt phương pháp trong giảng dạy, chủ động đưa những tình huống trong thực tế vào bài học cho học viên thảo luận nhằm nâng cao chất lượng bài giảng. Bên cạnh đó Nhà trường cũng có một đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có trình độ cao từ các Bộ, ngành, các Cục, Vụ, các trường đại học, học viện và các đơn vị ở địa phương. Đặc biệt là đội ngũ giảng viên thỉnh giảng đến từ Bộ Nông nghiệp và PTNT, Bộ Công an, Tổng cục Lâm nghiệp (nay là Cục Lâm nghiệp), Cục Kiểm lâm, Trường Đại học Lâm nghiệp, Học viện An ninh nhân dân, Trường Cao đẳng Cảnh sát nhân dân...

3.2.2. Khó khăn

Tuy đã đạt được những kết quả trên song trong quá trình thực hiện còn một số khó khăn, tồn tại sau:

Xuất phát từ thực tế, một số nội dung rất cần thiết đối với công chức kiểm lâm nên nhu cầu

cần được đào tạo lớn, như: bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành quản lý bảo vệ rừng; bồi dưỡng nghiệp vụ xử lý vi phạm trong lĩnh vực quản lý bảo vệ rừng, quản lý lâm sản; kiểm lâm địa bàn... Tuy nhiên, do điều kiện thực tế công việc, các đơn vị khó sắp xếp thời gian cho cán bộ đi học; trong khi đó, phần lớn các địa phương lại không đủ điều kiện và kinh phí để tự tổ chức đào tạo nên phần nào cũng hạn chế trong việc cử cán bộ đi học của các cơ quan đơn vị. Một số nội dung đã đào tạo trước đây cho kiểm lâm như: đào tạo lái xe, võ thuật, tiếng dân tộc... là cần thiết cho thực thi công vụ nhưng hiện nay chưa tổ chức được.

Trong quá trình triển khai đào tạo, bồi dưỡng và tập huấn cơ sở đào tạo còn thiếu nhiều trang thiết bị cần thiết để học viên có thể thực hành, trải nghiệm, đặc biệt là các trang thiết bị mới, hiện đại. Các chương trình đào tạo còn gộp đối tượng ở nhiều trình độ khác nhau, thành phần, dân tộc khác nhau nên khó khăn cho việc tổ chức lớp học.

Công việc của công chức, viên chức và người lao động trong lĩnh vực lâm nghiệp phần lớn gắn với địa bàn xa xôi, đi lại khó khăn, công việc nhiều và phụ thuộc vào thời điểm trong năm nên khi các cơ sở tổ chức bồi dưỡng, tập huấn thường khó có thể tập trung đông học viên trong thời gian dài.

Tại các cơ sở đào tạo Đại học và Cao đẳng nghề, số lượng sinh viên ngành lâm nghiệp ngày càng hạn chế, chưa có cơ chế khuyến khích cho những sinh viên trong nhóm ngành nghề này. Điều này cũng có những khó khăn trong việc lựa chọn số lượng lớn người lao động có chất lượng cao, có đam mê và nhiệt huyết với nghề nghiệp cho các cơ quan, tổ chức.

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cho kiểm lâm và viên chức quản lý bảo vệ rừng

3.3.1. Đổi mới nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức kiểm lâm, viên chức quản lý bảo vệ rừng

Cần phải xem đây là giải pháp trọng tâm và quan trọng nhất, nhằm đạt được hiệu quả nhưng không bị trùng lặp nội dung ở các chương trình

bồi dưỡng, tập huấn khác nhau và tránh lãng phí. Do vậy, nhiệm vụ cần quan tâm trong thời gian tới là:

Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực của ngành lâm nghiệp, tập trung đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa ngành lâm nghiệp; ưu tiên đào tạo nhân lực có trình độ chuyên môn cao, đủ trình độ tiếp cận công nghệ hiện đại, để tạo những bước đột phá trong nghiên cứu, chọn, tạo và sản xuất giống, công nghệ sinh học, ứng dụng công nghệ cao trong lâm nghiệp để kịp thời giải quyết các vấn đề, thách thức của ngành [6].

Xây dựng chương trình, tài liệu bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ về quản lý, bảo vệ rừng và phòng cháy, chữa cháy rừng cho lực lượng kiểm lâm, viên chức quản lý bảo vệ rừng, lực lượng chuyên trách về bảo vệ rừng, tổ đội quản chúng bảo vệ rừng một cách đồng bộ, phù hợp với các quy định pháp luật và thực tiễn hiện nay. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về các nội dung như về chuyên môn nghiệp vụ cho lực lượng kiểm lâm trong công tác quản lý bảo vệ rừng, PCCCR; thực thi pháp luật về lâm nghiệp; chú trọng đào tạo cán bộ có trình độ chuyên sâu trong lĩnh vực dự báo, cảnh báo cháy rừng, nâng cao năng lực dự báo nguy cơ cháy rừng và phát hiện sớm cháy rừng, mất rừng và suy thoái rừng, kiểm soát chuỗi cung ứng gỗ. Ứng dụng công nghệ cao trong công tác quản lý bảo vệ rừng và phòng cháy, chữa cháy rừng; gắn lý thuyết và thực hành thường xuyên tổ chức diễn tập phòng cháy, chữa cháy rừng.

Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần sát thực tế, hướng vào các vấn đề thiết yếu đặt ra từ quá trình thực thi công vụ, nâng cao kỹ năng hành chính, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng hành chính bảo đảm tính thống nhất trong hoạt động của công chức kiểm lâm, viên chức quản lý bảo vệ rừng nhất là trong giải quyết công việc với người dân, chính quyền địa phương và doanh nghiệp. Thường xuyên đổi mới, bổ sung, hoàn thiện chương trình, tài liệu phù hợp với thời gian bồi dưỡng, các quy định của Nhà nước, của Bộ ngành, điều kiện thực

tiễn, tránh sự trùng lặp kiến thức gây lãng phí thời gian và tiền bạc.

Về nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho công chức, viên chức ngành lâm nghiệp phải bảo đảm trang bị đủ kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ theo yêu cầu và đặc thù công việc của công chức kiểm lâm, viên chức quản lý bảo vệ rừng, tiêu chuẩn cho công chức lãnh đạo, quản lý. Bên cạnh đó cần quan tâm đến kiến thức về trách nhiệm của công chức, viên chức, đạo đức công vụ và văn hoá công sở. Nội dung bồi dưỡng cần bao quát kiến thức cơ bản nhằm trang bị cho người học phương pháp làm việc, kỹ năng phát hiện, xử lý, giải quyết các vấn đề thực tiễn trong thực thi nhiệm vụ. Cần dành một tỷ lệ thời gian thích hợp cho kỹ năng thực hành, học tập kinh nghiệm thực tiễn trong cấu trúc chương trình bồi dưỡng để khi gặp những tình huống cụ thể trong công tác thì cán bộ có thể xử lý nhanh, kịp thời, hiệu quả.

Xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm, trong đó xác định rõ kiến thức, kỹ năng người học cần đạt được sau khi kết thúc khoá học như cập nhật văn bản ngành, kiến thức, kỹ năng xử lý vấn đề, giải quyết các tình huống, vụ việc.... Với những chương trình này cần ngắn gọn, nhưng chuyên sâu vào một vị trí công việc cụ thể, người học có thể chủ động lựa chọn chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, thiết thực với yêu cầu công việc của mình, từ đó tạo động lực và có thái độ học tập tích cực, nghiêm túc.

3.3.2. *Đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức và người lao động*

Về phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cần đổi mới theo hướng tạo điều kiện thuận lợi nhất cho công chức, viên chức tham gia các khoá học. Tuỳ theo đặc điểm và nội dung của chương trình có thể lựa chọn các phương pháp phù hợp, vận dụng phương pháp giảng dạy tiên tiến kết hợp sử dụng các công cụ, phương tiện dạy học hiện đại, hình thức học trực tuyến hay trực tiếp. Tăng cường sử dụng các phần mềm công nghệ hỗ trợ trong giảng dạy và học tập ngoài những phần mềm truyền thống như Google form, Zalo, Nearpod, Canva... Đối với công chức kiểm lâm

và viên chức các BQL rừng do đặc thù mùa cháy rừng và địa điểm công tác thường gắn với địa bàn vùng sâu vùng xa, do vậy cần phải có sự linh hoạt về thời gian mở lớp, nên tổ chức bồi dưỡng tại cơ sở với những đơn vị đủ quân số, những nội dung có thể học trực tuyến như phân lý thuyết, cơ bản, có thể chia khoá bồi dưỡng thành nhiều giai đoạn khác nhau, tạo điều kiện cho công chức, viên chức vừa đảm bảo yêu cầu công việc, vừa học tập nâng cao trình độ.

Phần lớn người học những chương trình đào tạo, bồi dưỡng đã đạt chuẩn ở những trình độ nhất định, đã qua thực tiễn, có nhiều kinh nghiệm công tác, có khả năng tự học, tự nghiên cứu, phân tích đánh giá vấn đề. Vì vậy, nên định hướng nội dung bồi dưỡng, hướng dẫn, gợi mở để rèn luyện phương pháp, kỹ năng giải quyết vấn đề, xử lý tình huống. Tăng cường áp dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại, lấy người học làm trung tâm, giảng viên là người gợi mở vấn đề, thúc đẩy sự phân tích, tư duy, sáng tạo của người học.

Thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tăng tính kết nối, chia sẻ và hỗ trợ trong công việc sau này giữa công chức, viên chức ngành lâm nghiệp từ trung ương đến địa phương và giữa các địa phương với nhau, giữa các lực lượng liên ngành trong quản lý, bảo vệ rừng.

3.3.3. Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị tại các cơ sở bồi dưỡng công chức, viên chức của ngành và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý ngành lâm nghiệp chuyên nghiệp, hiệu lực, hiệu quả. Đổi mới hoạt động và tăng cường năng lực cho các cơ sở đào tạo, nghiên cứu về lâm nghiệp. Chú trọng đào tạo cán bộ nghiên cứu, giảng dạy có trình độ chuyên sâu của một số lĩnh vực quan trọng như giống, lâm sinh, công nghệ chế biến gỗ và lâm sản ngoài gỗ, quản lý lâm nghiệp, lâm nghiệp xã hội, bảo tồn thiên nhiên, bảo vệ môi trường và ứng phó với biến đổi khí hậu... tạo điều kiện cho các chuyên gia, cán bộ trẻ tham gia hợp tác nghiên cứu và giảng dạy; đào tạo nghề chế biến lâm sản và chăm sóc, bảo vệ và sử dụng rừng, phát triển lâm sản ngoài gỗ

và nông lâm kết hợp [6].

Cần đầu tư trang thiết bị, vật chất cho các cơ sở bồi dưỡng công chức, viên chức, đáp ứng yêu cầu dạy, học theo phương pháp mới. Thực tế trong quá trình triển khai đào tạo, bồi dưỡng và tập huấn các cơ sở còn thiếu nhiều trang thiết bị cần thiết để học viên có thể thực hành, trải nghiệm, đặc biệt là các trang thiết bị mới, hiện đại như máy tính bảng có sử dụng các phần mềm, GPS, Flycam, các mô hình thực nghiệm thực thi pháp luật, huấn luyện sử dụng công cụ hỗ trợ...

Mặc dù các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng khác có đội ngũ Giảng viên là những người trình độ chuyên môn tốt, có nhiều kinh nghiệm, linh hoạt phương pháp trong giảng dạy, luôn chủ động đưa những tình huống nảy sinh trong thực tế vào bài học cho học viên thảo luận nhằm nâng cao chất lượng bài giảng. Tuy nhiên cần xây dựng một hệ thống giảng viên thỉnh giảng là các chuyên gia làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước chuyên ngành như Cục Lâm nghiệp, Cục Kiểm lâm, Viện Khoa học Lâm nghiệp và các Chi cục Kiểm lâm tỉnh, các BQL rừng ở địa phương. Điều quan trọng đó là các cơ quan quản lý giảng viên thỉnh giảng cần tạo điều kiện về thời gian, công việc thuận lợi nhất khi họ được mời tham gia giảng dạy cùng với các cơ sở bồi dưỡng.

3.3.4. Tăng cường hợp tác và huy động các nguồn lực xã hội phục vụ cho đào tạo công chức, viên chức và người lao động ngành lâm nghiệp

Cần có cơ chế khuyến khích, tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để cơ quan và các cơ sở đào tạo thực hiện hợp tác và hỗ trợ trong đào tạo, nâng cao kỹ năng cho lao động của các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trong lĩnh vực lâm nghiệp. Mở rộng các hình thức đào tạo nghề gắn với chuyển giao công nghệ mới, chuyển giao kỹ thuật và quy trình sản xuất mới cho các BQL rừng, các chủ rừng; các làng nghề, các vùng sản xuất chuyên canh cây trồng lâm nghiệp. Tăng cường các hình thức đào tạo nâng cao năng lực cho cán bộ quản lý, cán bộ nghiên cứu, và cán bộ về phát triển thị trường lâm sản để tăng cường và bổ sung đội ngũ các nhà doanh nghiệp kinh doanh giỏi.

5. KẾT LUẬN

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là yếu tố quan trọng, nòng cốt bảo đảm cho nền kinh tế phát triển, hội nhập sâu rộng, bền vững, ổn định trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức thời đại mới. Đối với ngành lâm nghiệp, có những đặc thù riêng việc đổi mới các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp với thực tiễn và định hướng của ngành là hết sức cần thiết. Việc đổi mới không chỉ tập trung vào nội dung, hình thức đào tạo bồi dưỡng mà còn đổi mới về cách thức tổ chức thực hiện, trong đó vai trò các cơ quan quản lý người lao động là Chi cục Kiểm lâm, các BQL rừng và các cơ sở đào tạo. Do vậy cần được đồng bộ hoá từ nội dung, hình thức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành lâm nghiệp đến cách thức tổ chức thực hiện, hợp tác liên doanh trong đào tạo, phát huy tối đa các nguồn lực xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021): Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật. H. 2021. 1: 203-204.

[2]. Nguyễn Văn Nghi (2023). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

<https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-cong-nghiep-hoa-hien-dai-hoa-dat-nuoc-105041.htm>

[3]. Cục Kiểm lâm (2021). Báo cáo tổng kết Kế hoạch Đào tạo, bồi dưỡng và tập huấn nghiệp vụ Kiểm lâm và Lực lượng chuyên trách bảo vệ rừng giai đoạn 2016-2020. Đề xuất kế hoạch đào tạo, tập huấn giai đoạn 2021-2025. Hội nghị tổng kết công tác đào tạo cho Kiểm lâm năm 2021. Hà Nội.

[4]. Trường Cán bộ quản lý Nông nghiệp và PTNT I (2016-2022). Báo cáo tổng kết Chương trình Kiểm lâm của các năm từ 2016 đến 2022. Hà Nội.

[5]. Thủ tướng Chính Phủ (2021). Quyết định số 523/QĐ-TTg ngày 01/4/2021 của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Chiến lược phát triển lâm nghiệp Việt Nam giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050. Hà Nội.

[6]. Nguyễn Thị Bích Loan (2022). Một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

<https://moha.gov.vn/danh-muc/mot-so-giai-phap-nham-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-phuc-vu-su-nghiep-cong-nghiep-hoa-hien-dai-hoa-dat-nuoc-den-nam-2030-tam-nhin-48480.html>