

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO CÔNG VỤ

■ Th. s TRẦN QUỐC HẢI (*)

Bộ phận chủ yếu hợp thành cải cách nền hành chính được khẳng định là: cải cách thể chế hành chính, chấn chỉnh tổ chức bộ máy và quy chế hoạt động của hệ thống hành chính, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính. Đào tạo công vụ nhằm nâng cao chất lượng, năng lực và tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính Nhà nước ở trung ương và địa phương, đã được xác định là nhiệm vụ quan trọng của công cuộc cải cách nền hành chính Nhà nước. Cải cách nền hành chính đã tiến hành được hơn chục năm qua ở nước ta và hiện nay đã và đang đi vào chiều sâu thì việc xác định một khung mẫu tư duy cho đào tạo công vụ hiện nay đã trở nên quan trọng và cấp thiết.

Đào tạo công vụ để tăng cường năng lực công tác của cán bộ, công chức

Mục đích của đào tạo là để tăng cường năng lực cho cán bộ, công chức trong môi trường mà họ công tác. Môi trường này hiện nay đang thay đổi rất nhanh chóng. "Chuyển từ một nền hành chính "cai trị" chỉ chú trọng đến hiệu lực quản lý nhà nước với nhiều hình thức bao cấp, mang nặng tính chất "xin - cho", gắn liền với các thủ tục phiền hà, thiếu tính công khai, trong đó công dân và các tổ chức là đối tượng bị quản lý chặt chẽ của Nhà nước, chủ yếu bằng các biện pháp mệnh lệnh hành chính áp đặt, sang một nền hành chính dân chủ, lấy công dân và các tổ chức làm trung tâm, là đối tượng phục vụ, là khách hàng mà các cơ quan nhà nước có trách nhiệm phải cung cấp các dịch vụ hành chính một cách tốt nhất. Đó là xây dựng một nền hành chính gần dân, sát dân; một nền hành chính thực

sự của dân, do dân và vì dân" (Thang Văn Phúc, Cải cách hành chính Nhà nước, Thực trạng, nguyên nhân và giải pháp, NXB Chính trị Quốc gia 2001, Tr.44).

Cải cách công vụ, chuyển từ nền công vụ của tư duy hành chính - cai trị sang tư duy hành chính - phục vụ, cung cấp dịch vụ công, coi nhân dân là khách hàng của nền công vụ thì cán bộ, công chức phải thay đổi tư duy từ cửa quyền, ban ơn sang phục vụ và cung cấp các dịch vụ công trong nền công vụ mới và muốn vậy công chức cần được trang bị các kiến thức, kỹ năng và thái độ mới để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Kiến thức, kỹ năng và thái độ là các thành tố cơ bản của năng lực công tác. Muốn tăng cường năng lực công tác thông qua đào tạo cần áp dụng đào tạo trên cơ sở năng lực. Tiếp cận trên cơ sở năng lực (Competency - based approach) là phương pháp chuẩn bị lực lượng lao động cho nền kinh tế cạnh tranh toàn cầu cho các cá nhân và tổ chức trong thế kỷ 21 (Kerka, S.Competency - based education and training, 2001). Phương pháp tiếp cận giáo dục và đào tạo trên cơ sở năng lực đã được phát triển từ đầu thập kỷ 70 của thế kỷ trước ở các nước phát triển. Bản chất khác biệt cơ bản của đào tạo trên cơ sở năng lực là phương pháp và quy trình xác định, phân tích nhu cầu đào tạo làm cơ sở cho đào tạo (xem Trần Quốc Hải, Cải cách các chương trình đào tạo công vụ hiện nay, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, 12/2004). Việc thiết kế các chương trình đào tạo cũng sẽ phải thay đổi (xem Trần Quốc Hải, Đổi mới tư duy trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Nhà nước, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, 9/2000). Việc tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo cho cán bộ, công chức và đánh giá hiệu quả đào tạo công vụ cũng cần được tiến

(*) Dự án ADB - Bộ Nội vụ

hành bằng các phương thức mới theo một tư duy mới.

Vài suy nghĩ cho một khung mẫu tư duy trong đào tạo công vụ hiện nay

Một nền công vụ mới đáp ứng yêu cầu phát triển xã hội trong nền kinh tế vận hành theo cơ chế thị trường để hội nhập khu vực và thế giới sẽ cần một đội ngũ cán bộ, công chức có năng lực tương ứng với những đòi hỏi mới để thực thi công vụ. Yêu cầu đó có thể đáp ứng thông qua những giải pháp như: tăng cường thể chế công vụ, đổi mới đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức, hiện đại hoá công sở... Để đổi mới công tác đào tạo công vụ hiện nay theo chúng tôi cần có một khung mẫu tư duy cho quá trình này là:

1. Chuyển từ đào tạo theo "cung" sang đào tạo theo "cầu" đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng, năng lực và tính chuyên nghiệp của cán bộ, công chức Nhà nước. Đào tạo theo "cung" là đào tạo dựa trên khả năng cung ứng của các cơ sở đào tạo. Tư duy ở đây là phải chuyển sang đào tạo theo "cầu" tức là theo nhu cầu của công việc, yêu cầu cần trang bị những kiến thức, kỹ năng và thái độ gì cho cán bộ, công chức để thực thi công vụ có hiệu quả. Điều này liên quan tới cơ chế hoạt động của các cơ sở đào tạo hiện nay. Thay đổi cơ chế sẽ làm cho vai trò, trách nhiệm của người đào tạo và người được đào tạo được nâng lên và cuối cùng là hiệu quả của công tác đào tạo sẽ được tăng cường. Việc xác định nhu cầu đào tạo cho các khoá học cũng phải được đổi mới một cách căn bản như đã trình bày ở trên.

2. Chuyển từ đào tạo theo ngạch, bậc công chức sang đào tạo theo vị trí công việc (nhiệm vụ cụ thể được giao) và chức danh quản lý trong nền công vụ. Việc đào tạo theo ngạch, bậc công chức có ưu điểm trong việc trang bị những kiến thức cơ bản về nghề nghiệp nhưng rất khó huấn luyện những kỹ năng hành chính công vụ cho công chức vì mỗi ngạch công chức bao gồm rất nhiều các vị trí công việc khác nhau của

mỗi ngành công vụ. Hầu như tất cả các nước có nền công vụ phát triển đều khai thác những lợi thế của hệ thống công vụ theo vị trí việc làm trong đào tạo, tuyển dụng và quản lý công chức. Ưu điểm cơ bản của đào tạo theo vị trí công việc là sát thực tiễn và có thể lượng hoá được các chỉ số đánh giá sự tác động của đào tạo tới việc thực thi công vụ của công chức.

3. Chuyển từ đào tạo sang học tập vì bản chất của đào tạo là tạo ra các cơ hội thích hợp cho con người học tập hay nói cách khác học tập là quá trình cốt lõi của đào tạo (Tony Pont, Developing Training Skills, McGraw - Hill book c., 1996, Tr.1). Đây cũng đang là xu hướng hiện nay của các nước phát triển mà chúng ta có thể nghiên cứu để áp dụng. Hiện nay không nên tiếp tục tốn kém đầu tư vào đào tạo như đang làm mà trong lúc chưa có đủ cái mới thì chỉ nên duy trì ở mức độ cái đã có và nhanh chóng đầu tư, khuyến khích cho việc đổi mới toàn diện công tác đào tạo công vụ. Đào tạo là một quá trình và là một hệ thống. Để đổi mới được đào tạo cần sự tham gia của tất cả các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan tới chất lượng, hiệu quả đào tạo. Để đào tạo không bị lạc hậu và lạc điệu so với khu vực và thế giới hiện nay thì cần phải đổi mới đào tạo. Muốn đổi mới thành công, vấn đề quan trọng là xác định được nội dung, cách thức, lộ trình và quy trình đúng đắn cho đổi mới. Để đáp ứng với yêu cầu của nền công vụ mới, cần thiết lập cơ chế mở, khuyến khích thi đua, cạnh tranh vì theo quy luật bất cứ hệ thống nào mà không có cạnh tranh, chọn lọc thì sẽ tự đào thải và thoái hoá mà thôi.

Chỉ có xác định được một khung mẫu tư duy rõ ràng, khách quan, khoa học cho đào tạo công vụ phù hợp với yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính nói riêng và sự nghiệp đổi mới đất nước nói chung, chúng ta mới có thể thực hiện thành công việc cải cách, đổi mới công tác đào tạo công vụ hiện nay. ■