

Những yêu cầu cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

TS. NGÔ THÀNH CAN (*)

Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

1. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng: Trong thời gian qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng đạt những kết quả đóng góp cho công cuộc cải cách hành chính và tạo ra một phong trào học tập rộng lớn trong các tổ chức và trong đội ngũ cán bộ, công chức.

Trong thời gian từ 2001-2005, số liệu thống kê của Bộ Nội vụ (1) cho thấy, tổng số lượt cán bộ, công chức đã qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng là: 2.553.000 người. Trong đó: khối bộ, ngành trung ương là 387.000 lượt người; khối địa phương là 2.166.000 lượt người. Số cán bộ, công chức được đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị 460.000 lượt người; đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức quản lý nhà nước 410.000 lượt người và 1.466.000 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ. Số lượt cán bộ, công chức được đào tạo có bằng cấp về chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước là 390.000 và số được bồi dưỡng về các loại kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ khác là 2.163.000 người.

Có được những thành tích này phải kể đến những cố gắng to lớn của đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác đào tạo, bồi

dưỡng ở các bộ, ngành, địa phương, các nhà quản lý đào tạo và giáo viên ở các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Tuy nhiên những khó khăn, yếu kém trong công tác đào tạo, bồi dưỡng không phải là ít. Chúng tôi xin nêu ra mấy lệch lạc trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức còn tồn tại hiện nay, đó là những trở ngại khá lớn cho công cuộc cải cách công tác đào tạo của chúng ta.

2. Mấy lệch lạc trong công tác đào tạo, bồi dưỡng. Trước hết, đó là tình trạng xem đào tạo là thứ yếu, là một chi phí tốn kém. Chúng ta biết đầu tư vào con người là đầu tư khôn ngoan và có lãi nhiều, nhưng lại coi đào tạo không phải là đầu tư, chỉ là khoản chi phí. Hoạt động đào tạo không phải là đầu tư, chỉ là khoản chi phí. Hoạt động đào tạo không phải việc "nước sôi lửa bỏng" nên xếp vào hạng mục chưa cần ưu tiên. Phải khẳng định rằng chúng ta chưa thực sự coi trọng công tác đào tạo, như nó đáng được coi trọng hơn. Chúng ta có "quan tâm" chứ chưa thực sự coi đào tạo như là một con đường nâng cao trình độ, năng lực cho cán bộ, công chức với những kế hoạch đào tạo phát triển nhân sự dài hơi, có chủ định. Có chính sách đào tạo nhưng chưa đồng bộ, ví như, có xây dựng chương trình mới thì chưa có giáo viên phù hợp; có

giáo viên thì chưa có trang thiết bị dạy học; có trang thiết bị thì chưa có phòng học tiêu chuẩn và người sử dụng; có các thứ trên thì chưa có chế độ chi tiêu tài chính phù hợp. Nên cuối cùng là vẫn dậm chân tại chỗ hoặc tiến lên một cách từ từ, một ít một.

Thứ hai, tình trạng lãng phí trong đào tạo hay chính xác hơn là sự lãng phí do đào tạo gây nên. Chúng ta đã chi tiền đào tạo, bồi dưỡng cho những lớp học hàng trăm người, để rồi kết quả là ai cũng nói rằng lớp học rất tốt, rất bổ ích nhưng không ai biết làm gì với những điều "vàng ngọc" không thực tế đó. Để rồi người đi sau vẫn học theo người đi trước, người già truyền kinh nghiệm cho người trẻ. Cách làm đào tạo mới phát triển kỹ năng thực hiện công việc chỉ được áp dụng đối với các dự án, còn đại trà vẫn như cũ, không có kinh phí để thực hiện. Chế độ kinh phí đào tạo hiện hành được xây dựng trên cơ sở cách làm đào tạo, bồi dưỡng truyền thống không cho phép áp dụng trong các lớp đào tạo kỹ năng, vì kinh phí tính theo đầu người học nên lớp học phải đông mới đủ tiền tổ chức. Như vậy bản thân chính sách về tài chính, về sử dụng kinh phí trong đào tạo, bồi dưỡng vô hình chung đã gây ra sự lãng phí rồi. Vậy nên tình trạng đào

(*) Bộ Nội vụ

tạo, bồi dưỡng hiện nay là, chỉ một khoản tiền lớn cho đào tạo, biết hiệu quả không cao, nhưng không thể không làm và kết quả là năng lực làm việc của cán bộ, công chức không cải thiện, thế nên đào tạo không hiệu quả gây lãng phí.

Thứ ba, tình trạng lạc hậu, chậm tiến, chậm hiện đại hoá trong công tác đào tạo. Chúng ta chưa thực sự thực hiện đổi mới công tác đào tạo, vẫn duy trì nếp cũ với một chút ý tưởng cải cách đủ để làm quảng cáo cho sự đổi mới. Sự chậm đổi mới trong đào tạo thể hiện ở chỗ: nặng về lý thuyết, chỉ giảng chỉ nói mà không làm, không thực hành, mà thực ra là không biết làm vì có những người dạy không phải từ chỗ những người biết làm mà ra. Chậm đổi mới thể hiện ở chỗ đào tạo còn định hướng theo cung, nghĩa là ta có gì thì đào tạo, bồi dưỡng cái ấy, chứ chưa xuất phát từ nhu cầu đào tạo, từ sự cần thiết của các kỹ năng thực hiện công việc. Chưa đổi mới trong đào tạo còn thể hiện ở chỗ người cần bồi dưỡng về quản lý công tác đào tạo như thế nào là cán bộ làm công tác đào tạo thì chưa được bồi dưỡng. Người làm đào tạo mà chưa thực sự hiểu biết thế nào là cách làm đào tạo mới thì làm sao mà ta có được sự cách tân trong đào tạo. Các ý tưởng về cải cách đào tạo ở trên cao mãi vẫn chỉ là ý tưởng để dùng cho các hội thảo thôi, chừng nào nó chưa thể hiện qua việc triển khai thành thực tế của những người làm công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ tư, chúng ta chưa thực sự chú tâm phát triển đội ngũ giáo viên cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Đào tạo, bồi dưỡng tăng cường năng lực làm việc cho cán bộ, công chức yêu cầu những người dạy phải thành thạo các kỹ năng nghiệp vụ cần thiết. Họ phải là những người rất có kinh nghiệm làm việc, được bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy và được phân công làm giáo viên kiêm nhiệm chứ không phải là những người chỉ thuộc lý thuyết. Do vậy cách xây dựng đội ngũ giáo viên có khác với cách hiện nay chúng ta vẫn hay làm. Người dạy không thạo việc hơn học viên, không có kinh nghiệm hơn học viên trong việc dẫn dắt xây dựng phát triển năng lực làm việc thì khó nói đến hiệu quả cao trong đào tạo, bồi dưỡng. Hơn nữa, chúng ta chưa đầu tư xây dựng cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thành trung tâm hiện đại đào tạo, bồi dưỡng. Chúng ta đang ở chỗ gọi là có cơ sở đào tạo, bồi dưỡng chứ chưa thực sự có cơ sở đào tạo, bồi dưỡng hiện đại ngang tầm nhiệm vụ mới. Phải chăng đó là kết quả của việc đầu tư tràn lan, duy lý trí là nơi nào cũng có trường, nhưng trường nào cũng chưa đầy đủ, thiếu thốn và lạc hậu.

Những yêu cầu đối với công tác đào tạo trong bối cảnh hội nhập hiện nay

Để công tác đào tạo, bồi dưỡng góp phần xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, theo đuổi các giá trị như trung thực, công bằng,

khách quan phục vụ trong nền công vụ có đủ năng lực cạnh tranh trong khu vực thì công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cần đáp ứng được các yêu cầu sau:

Trước hết, cần làm rõ về mục tiêu đào tạo. Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng là trang bị cho đội ngũ cán bộ, công chức có tầm nhìn, có năng lực làm việc thực tế đáp ứng yêu cầu của vị trí công tác, bảo đảm tính chuyên nghiệp, hướng tới việc phát triển năng lực cạnh tranh của quốc gia trong khu vực. Như vậy việc đào tạo, bồi dưỡng phải chuyển từ đào tạo lý thuyết sang thực hành, từ đào tạo dựa theo định hướng của cung (đào tạo theo cái mà ta có) sang đào tạo theo cầu (đào tạo cái mà người ta cần), từ đào tạo, bồi dưỡng những cái chỉ phục vụ nhu cầu ở trong nước sang đào tạo theo hướng có thể cạnh tranh trong khu vực và quốc tế.

Hai là, đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở năng lực làm việc cho cán bộ, công chức, không kéo dài việc đào tạo, bồi dưỡng chung chung, không sát thực với công việc hàng ngày của cán bộ, công chức. Như vậy để đào tạo, bồi dưỡng cần phải xác định nhu cầu đào tạo và mục tiêu học tập rõ ràng cụ thể. Đào tạo những kỹ năng làm việc cho cán bộ, công chức chứ không chỉ cung cấp kiến thức một chiều về khái niệm và kỹ năng làm việc. Xác định nguyên tắc trong các chương trình đào tạo, bồi dưỡng: cung cấp kiến thức ở mức cần thiết và rèn luyện kỹ năng đến mức có thể.

Ba là, yêu cầu có một đội ngũ giáo viên giàu kinh nghiệm thực tiễn trong lĩnh vực chuyên môn và có phương pháp giảng dạy tốt. Xây dựng đội ngũ công tác viên, giáo viên kiêm chức mà việc giảng dạy đối với họ là một nhiệm vụ chứ không phải là công việc làm thêm. Cùng với đội ngũ giáo viên có kiến thức, kỹ năng thực hành tốt là một hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có đủ tiêu chuẩn về cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học và một số cơ sở đào tạo lớn đạt tiêu chuẩn như các cơ sở đào tạo bồi dưỡng tốt trong khu vực.

Bốn là, xây dựng hệ thống các chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đồng bộ, thống nhất nằm trong khả năng điều phối của cơ quan quản lý đào tạo trung ương. Xây dựng chính sách, chế độ trong quản lý kinh phí đào tạo phù hợp với phương thức đào tạo, bồi dưỡng mới hiện đại, tăng cường phân cấp quản lý kinh phí đào tạo cho các cơ quan đơn vị. Chuyển dịch cách phân bổ kinh phí đào tạo trực tiếp hiện nay sang hình thức cấp kinh phí đào tạo theo định mức chi phí thường xuyên của cơ quan, thí dụ như kinh phí đào tạo, bồi dưỡng hàng năm là 4 - 5% kinh phí chi thường xuyên của cơ quan.

Một yêu cầu nữa là về tinh hiệu quả của đào tạo, bồi dưỡng. Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải được xem xét đánh giá thường xuyên về khoá học, chương trình học, giảng viên, cơ sở đào tạo, công tác quản lý đào tạo để đánh giá kết quả và hiệu

quả đào tạo. Chúng ta phải biết đồng tiền đầu tư vào, chi vào đào tạo đem lại những gì, hiệu quả ra sao. Ngoài việc tăng cường tự đánh giá, cần phát triển hình thức đánh giá đào tạo độc lập để đánh giá hiệu quả đồng tiền bỏ ra cho việc đào tạo, bồi dưỡng.

Một số việc cần làm trước mắt trong công tác đào tạo

Việc đầu tiên cần tính đến là thống nhất quản lý đào tạo, chúng ta cần thống nhất vào một cơ quan trung ương quản lý toàn bộ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Có như vậy mới có thể thực hiện đổi mới, cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết nhanh chóng những chông chéo trong các chương trình đào tạo khác nhau, chông chéo trong thực hiện quản lý đào tạo ở các cấp và cũng tránh một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng (đơn vị sự nghiệp) cũng có "quyền" thực hiện những việc giống như việc của quản lý nhà nước về đào tạo, như "cấp quota" đào tạo cho cơ sở đào tạo, bồi dưỡng khác, cho phép đào tạo, bồi dưỡng chương trình này, chương trình khác. Thống nhất quản lý đào tạo, bồi dưỡng và đồng thời thực hiện phân cấp trong quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Thứ hai, cơ quan quản lý đào tạo trung ương chỉ đạo xây dựng hệ thống danh mục các kỹ năng chuyên môn cần thiết làm cơ sở cho việc đào tạo dựa trên cơ sở năng lực làm việc. Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng một số chuyên gia về xác định nhu cầu đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo

phát triển năng lực làm việc. Các chương trình bồi dưỡng ngắn hạn tăng cường năng lực làm việc không sử dụng cách làm truyền thống là xây dựng giáo trình đào tạo, ở đây chỉ thực hiện việc xây dựng tài liệu đào tạo, bồi dưỡng và tài liệu này được cập nhật thường xuyên. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng dựa trên cơ sở năng lực ít chú trọng lý thuyết mà tập trung vào tổ chức thực hành, dựa trên các tình huống từ thực tế để đào tạo.

Thứ ba, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên hiện có về nghiệp vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng coi đây như là một chứng chỉ nghiệp vụ cho những người làm công tác đào tạo, bồi dưỡng. Giáo viên thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức không chỉ thực hiện việc giảng dạy đơn thuần, họ phải là những người thực hiện tất cả các công đoạn của quá trình đào tạo, bồi dưỡng như từ xác định nhu cầu đào tạo, xây dựng kế hoạch đào tạo, tổ chức thực hiện đào tạo và đánh giá đào tạo. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần đưa đi biệt phái tại các cơ quan, tổ chức liên quan đối với các giảng viên trẻ, có năng lực giảng dạy và tăng cường đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài cho đội ngũ giáo viên. Việc đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài cho giảng viên cần được coi trọng hơn đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức ở nước ngoài.

Thứ tư, tổ chức lại hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo khu vực. Nhà nước chỉ quản lý một phần đối với các chương

trình chính thức đào tạo, bồi dưỡng theo ngạch công chức và đào tạo dài hạn đối với cán bộ, công chức có triển vọng. Thực hiện phân cấp bảo đảm cho việc xây dựng hệ thống chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn đáp ứng việc nâng cao năng lực thực hiện công việc cho cán bộ, công chức. Các chương trình bồi dưỡng ngắn hạn được xây dựng theo yêu cầu của khách hàng, xây dựng tài liệu đào tạo, bồi dưỡng mở luôn cập nhật.

Thứ năm, cơ quan quản lý đào tạo trung ương tổ chức xây dựng chế độ, chính sách mới cho việc hướng dẫn quản lý, sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng. Những chế độ chính sách tài chính này đáp ứng cho việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trên cơ sở năng lực làm việc. Các khoản chi phí cần đáp ứng cho việc tổ chức lớp học quy mô nhỏ 20 người, lớp học có đầy đủ các thiết bị dạy học hiện đại, có hơn một giảng viên giảng dạy trên lớp, tổ chức các bài tập thực hành có báo cáo, chương trình xây dựng theo các chuyên đề, biên soạn tài liệu theo các bài tập thực hành, các tình huống nghiên cứu thực tế, điều tra xác định nhu cầu đào tạo, phòng học không chỉ cố định tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ sáu, cần thiết thành lập Tiểu ban cải cách đào tạo thuộc Ban Điều hành Cải cách hành chính. Tiểu ban này có trách nhiệm điều phối, chỉ đạo, tư vấn về cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của quốc gia. Chỉ đạo thống nhất xây

dựng hệ thống chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng, tư vấn về các chính sách đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước, cũng như ở nước ngoài. Tư vấn sử dụng một cách có hiệu quả các nguồn vốn đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ bảy, xây dựng chương trình học bổng của Chính phủ thuộc Tiểu ban cải cách đào tạo hoặc thuộc Bộ Nội vụ để thống nhất tổ chức quản lý đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực cho đội ngũ cán bộ, công chức hành chính. Hình thành một chương trình đào tạo đặc biệt dành cho những người giỏi, có năng lực trí tuệ thi tuyển cạnh tranh theo học một chương trình đặc biệt về hành chính và lãnh đạo quản lý nhằm hình thành đội ngũ chuyên gia về quản lý nhà nước cho các ngành, các lĩnh vực ở trung ương và địa phương.

Các chuyên gia quốc tế làm việc tại Việt Nam về cải cách hành chính cũng như về công tác đào tạo, bồi dưỡng đều có chung nhận xét tốt về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của chúng ta. Chúng ta có năng lực tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhưng hiệu quả không cao. Chúng ta có những định hướng về giá trị công vụ, có thực hiện đào tạo, bồi dưỡng nhưng kết quả đạt được không như mong muốn, hoạt động công vụ với chất lượng không tốt như khu vực tư nhân(2). Một phần lỗi thuộc về công tác đào tạo, bồi dưỡng. Công tác này được đầu tư trong nhiều năm nay nhưng kết quả đạt được không như mong muốn, gây lãng phí lớn cả

về sức người, cả về tiền của đầu tư vào cho đào tạo, bồi dưỡng.

Đã đến lúc chúng ta phải nhìn thẳng vào những chi phí cho đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện ngay những công việc trước mắt cần phải làm như bấy hoạt động nêu trên. Chưa thực hiện được những bước đầu tiên ấy, chưa thể nói đến cải cách đào tạo, bồi dưỡng, chưa thể nói đến nâng cao năng lực làm việc cho cán bộ, công chức. Thay lời kết luận, xin mượn lời tuyên bố của Hãng Motorola trong những thập niên cuối của thế kỷ trước rằng: Mỗi một đô-la chi cho đào tạo sẽ đem lại 30 đô-la tăng năng suất trong ba năm(3). Công cuộc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của chúng ta còn ở phía trước và đang ở trong tay những người làm công tác đào tạo, bồi dưỡng.■

Ghi chú:

(1) Bộ Nội vụ, tài liệu Hội nghị tổng kết 5 năm thực hiện Quyết định số 74/2001/QĐ-TTg và triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2006-2010.

(2) David Ma, Đổi mới văn hóa công vụ ở Việt Nam, quan điểm của một người nước ngoài, báo cáo tại Hội nghị quốc tế về CCHC tại Việt Nam, Hà Nội 25-26/12/2006.

(3) George T. Milkovich, John W. Boudreau, 2002, Quản trị nguồn nhân lực, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội, tr. 375.