

Bàn về chức năng của đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức

NCS. LẠI ĐỨC VƯỢNG (*)

Khi nói tới chức năng nghiệp vụ, thực chất là chúng ta nói tới công việc mà cơ quan, tổ chức cần thực hiện trong hoạt động của mình. Để có cái nhìn tổng quan về hoạt động của cơ quan, tổ chức thì cần phải mô tả các chức năng của cơ quan, tổ chức đó. Khi mô tả chức năng cần quan tâm đến khía cạnh hình thức và khía cạnh logic công việc. Các chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cũng được tiếp cận theo hình thức và logic của công tác này.

1. Chức năng cơ bản của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức với tư cách là: phương tiện truyền thụ, trao đổi kiến thức, kỹ năng

Từ phương diện quản lý nhà nước, đào tạo, bồi dưỡng đã được sử dụng như là cầu nối để thực hiện quá trình truyền thụ khối lượng kiến thức, kỹ năng một cách có kế hoạch từ các cơ quan, tổ chức tới cán bộ, công chức. Thông qua đó cán bộ, công chức tiếp nhận kiến thức, kỹ năng để thực thi công vụ được giao một cách hiệu quả và chất lượng. Khối lượng kiến thức, kỹ năng được sắp xếp một cách có hệ thống bằng các chương trình, tài liệu và chúng được các cơ quan, tổ chức giảng dạy, trao đổi bằng nhiều phương pháp khác nhau nhưng phải bảo đảm khối lượng kiến thức, kỹ năng đó đến được với cán bộ, công chức. Do vậy khối lượng kiến thức, kỹ năng thực chất là một sản phẩm trí tuệ, khoa học được cung cấp tới cán bộ, công chức thông qua phương tiện là đào tạo, bồi dưỡng.

Khi thực hiện chức năng này đào tạo, bồi dưỡng đóng vai trò hỗ trợ cho việc học tập của mỗi cán bộ, công chức được thuận lợi, dễ dàng hơn. Trong thực tế mỗi cán bộ, công chức cần khối lượng kiến thức, kỹ năng, thái độ nhất định để thực thi công vụ. Ngoài ra cán bộ, công chức phải cần có sự kèm cặp của lãnh đạo, đồng nghiệp và tự nghiên cứu, tự học để nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là một

phương tiện để đạt tới mục đích cuối cùng chứ bản thân nó không phải là mục đích cuối cùng. Do vậy đào tạo, bồi dưỡng được tiến hành ở rất nhiều cấp bậc hành chính khác nhau, ở nhiều nội dung kiến thức, kỹ năng khác nhau, bằng nhiều phương pháp khác nhau.

Việc xác định đào tạo, bồi dưỡng là phương tiện truyền thụ, trao đổi kiến thức, kỹ năng đã khắc phục những nhược điểm, hạn chế của việc trang bị kiến thức, kỹ năng không thông qua đào tạo, bồi dưỡng. Đào tạo, bồi dưỡng có mục tiêu, đối tượng và theo từng nội dung chương trình, tài liệu sẽ giúp quá trình học tập của cán bộ, công chức diễn ra nhanh hơn, hiệu quả hơn tạo động lực cho từng cán bộ, công chức phấn đấu, trưởng thành và thúc đẩy quá trình cải cách hành chính được thuận lợi. Tuy nhiên để thực hiện tốt chức năng đã nêu trên thì khối lượng kiến thức, kỹ năng phải được thẩm định rất khoa học bởi các cơ quan có thẩm quyền thông qua các chương trình, giáo trình, tài liệu với các nội dung phong phú và đa dạng có chọn lọc, phù hợp điều kiện, hoàn cảnh chính trị, kinh tế, xã hội của Việt Nam.

2. Chức năng đánh giá

Quá trình đào tạo, bồi dưỡng gắn với các hoạt động của chủ thể quản lý tác động tới đối tượng quản lý để thực hiện các chức năng của đào tạo, bồi dưỡng. Quản lý đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện ở hai phạm vi, thứ nhất là quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng (quản lý nhà nước), thứ hai là quản lý việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng. Cả hai yếu tố trên ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng của đào tạo, bồi dưỡng. Do vậy việc đánh giá hiệu quả quản lý đào tạo, bồi dưỡng chính là cần xem xét những vấn đề về: cơ chế, chính sách; xây dựng kế hoạch - tổ chức thực hiện kế hoạch - đánh giá kiểm tra việc thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng.

Kết quả của việc đào tạo, bồi dưỡng là khối

(*) Vụ Đào tạo - Bộ Nội vụ

lượng kiến thức, kỹ năng mà cán bộ, công chức tiếp thu được và các văn bằng, chính chỉ họ nhận được phù hợp với kiến thức, kỹ năng đó. Đây là một trong những căn cứ để đánh giá trình độ cán bộ, công chức tiếp thu kiến thức, kỹ năng là bình đẳng đối với mỗi cán bộ, công chức khi họ tham gia vào bất cứ khoá đào tạo, bồi dưỡng nào. Tuy nhiên họ lại không phải có cùng một trình độ, năng lực mà có sự khác nhau, do vậy việc kiểm tra, đánh giá trước khi đào tạo, bồi dưỡng sẽ là cơ sở cho việc xác định nội dung chương trình, giáo trình, tài liệu cũng như chất lượng đội ngũ giảng viên, phương pháp giảng dạy có phù hợp và cần thiết không? Hoạt động này thực chất là quá trình thực hiện chức năng đánh giá của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Đào tạo, bồi dưỡng thực chất là phương tiện được các cơ quan, tổ chức, cá nhân sử dụng để truyền thụ, trao đổi kiến thức, kỹ năng cần thiết tới cán bộ, công chức. Vậy nguồn lực nào duy trì và tạo động lực cho "phương tiện" đó hoạt động với công suất cao nhất và hiệu quả nhất, rõ ràng chúng ta phải đánh giá được tác động của nguồn tài chính sử dụng trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đến đâu? Đây là công việc khó khăn, phức tạp và lâu dài. Đào tạo, bồi dưỡng trở thành thước đo giá trị của nguồn lực đã được sử dụng vào việc nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức.

3. Chức năng phát triển

Khi thực hiện công việc quản lý và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức nghĩa là chúng ta thực thi nhiệm vụ quản lý đội ngũ cán bộ, công chức bao gồm: sử dụng, đãi ngộ, đánh giá và nhiệm vụ phát triển đội ngũ cán bộ, công chức bao gồm: tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng. Hai nhiệm vụ này luôn có mối liên hệ chặt chẽ với nhau và bổ sung cho nhau. Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức được xem xét thông qua sự tăng trưởng về số lượng, chất lượng và những yếu tố tâm lý. Chất lượng của cán bộ, công chức phụ thuộc vào phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn và kinh nghiệm nghề nghiệp.

Phát triển năng lực đội ngũ cán bộ, công chức là yếu tố quan trọng của việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Phát triển năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, đáp ứng những thay đổi bên ngoài nền công vụ và đòi hỏi phát triển đội ngũ cán bộ, công chức trong nền công vụ. Nó đảm

nhiệm việc tăng cường thêm sinh lực cho khả năng và thái độ tích cực của cán bộ, công chức. Khả năng mà không kèm theo thái độ tích cực sẽ là mất thăng bằng, cũng như thái độ tích cực không kèm theo khả năng sẽ là trì trệ. Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng phát triển năng lực chính là sự tích lũy kiến thức, kỹ năng và thái độ của đội ngũ cán bộ, công chức.

Phát triển đạo đức cán bộ, công chức làm nảy sinh thái độ tích cực, còn phát triển kiến thức, kỹ năng làm nảy sinh khả năng. Thái độ tích cực là thành phần tố chất để sáng tạo năng lực của cá nhân và tổ chức. Còn khả năng, dù trình độ cao đến đâu chăng nữa, cũng chỉ là điều kiện cần thiết để thành công. Bên cạnh những nhiệm vụ đã nêu, đào tạo, bồi dưỡng còn thực hiện nhiệm vụ tích lũy các giá trị liên quan đến kiến thức, kỹ năng, thái độ phục vụ cho sự phát triển mang tính chiến lược của đội ngũ cán bộ, công chức.

Giá trị gia tăng của khối lượng kiến thức, kỹ năng, thái độ mà đào tạo, bồi dưỡng mang lại là cơ sở cho việc quản lý quá trình phát triển năng lực cán bộ, công chức. Đây là cách tiếp cận mới, đòi hỏi các nhà quản lý cần xây dựng các nguyên tắc, nội dung, phương pháp quản lý phù hợp với chức năng phát triển của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Việc trình bày các chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cũng không nhằm ngoài mục tiêu nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác này trong thời gian tới. Khi xác định rõ chức năng của đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ, công chức, chúng ta có cơ sở quản lý và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức hiệu lực, hiệu quả hơn. Đồng thời cũng là cơ sở để hoàn thiện hệ thống quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng và hệ thống thực hiện tổ chức đào tạo, bồi dưỡng. Hơn nữa đội ngũ cán bộ, công chức sẽ thích ứng với mô hình hành chính hiện đại, một nền hành chính có tầm nhìn toàn cầu và tổ chức linh hoạt. Điều này hàm ý một định hướng lại suy nghĩ của chúng ta về cách quản lý nhà nước trong bối cảnh hội nhập với thế giới. Các cán bộ, công chức phải ứng phó một cách sáng tạo với những thách thức toàn cầu đó. Họ phải học cách nghĩ toàn cầu và cởi mở trong cuộc tìm kiếm các kiến thức, kỹ năng và thái độ mới. ■