

Những vấn đề đặt ra về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo nhu cầu

■ PGS.TS. NGUYỄN HỮU HẢI (*)

Hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước tuy thuộc rất lớn vào phẩm chất, năng lực giải quyết vấn đề của cán bộ, công chức. Bởi vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo nhu cầu đang đặt ra cấp bách không chỉ đối với cơ sở đào tạo, cơ quan quản lý và sử dụng công chức, mà còn đối với các tổ chức, công dân. Nhiều vấn đề đặt ra nhằm tăng cường đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu cho cán bộ, công chức nước ta trong thời kỳ mới.

I. Sự cần thiết đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu

Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá X tiếp tục khẳng định sự cần thiết và tầm quan trọng của việc đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước trong giai đoạn hiện nay và lâu dài. Chính phủ đặt ra mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nâng cao kiến thức, năng lực quản lý điều hành và thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Những năm qua, công chức hành chính thuộc các ngạch chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính, chuyên viên đã được bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch về kiến thức quản lý nhà nước và lý luận chính trị, bước đầu hình thành đội ngũ cán bộ, công chức có kiến thức cơ bản về hành chính nhà nước. Công chức sự nghiệp được đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng và phương pháp thực hiện nhiệm vụ. Cán bộ, công chức chuyên môn cấp xã được tổ chức đào tạo, bồi dưỡng về trình độ học vấn, lý luận chính trị và chuyên môn nghiệp vụ. Đến năm 2005, công chức hành chính ngạch chuyên viên

trở lên về cơ bản đã được đào tạo về chuyên môn ở trình độ đại học; hơn 90% công chức hành chính các ngạch chuyên viên trở lên đã đáp ứng được tiêu chuẩn về trình độ lý luận chính trị, 80% đáp ứng tiêu chuẩn về kiến thức quản lý nhà nước; 95% được đào tạo tin học; gần 40% công chức ngạch chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp có khả năng giao tiếp hoặc sử dụng ngoại ngữ trong lĩnh vực chuyên môn.

Đến năm 2006, tất cả công chức hành chính được đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch và 70% cán bộ chuyên trách, công chức chuyên môn xã, phường, thị trấn được đào tạo, bồi dưỡng đạt tiêu chuẩn. Ngoài ra, gần 292.000 đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp được bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng về thực thi quyền lực theo luật định, khoảng 50.000 lượt người được bồi dưỡng kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế.

Các chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhà nước đạt mục tiêu: từng bước hoàn thiện nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo ngạch bậc, chức vụ; chất lượng đội ngũ giảng viên về quản lý nhà nước, cán bộ lãnh đạo quản lý, đội ngũ chuyên gia đầu ngành làm công tác tham mưu về quản lý hành chính được nâng cao.

Tuy nhiên, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức có một số hạn chế:

Một là, tình trạng lạc hậu, chậm đổi mới trong công tác đào tạo vẫn là lực cản lớn, ảnh hưởng chất lượng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức. *Việc đào tạo còn theo cung*, nghĩa là cơ sở đào tạo có cái gì đào tạo, bồi dưỡng cái ấy, chưa xuất phát từ nhu cầu của người học, từ sự cần thiết của các kỹ năng thực hiện nhiệm vụ của công chức. Thậm chí, người làm công

(*) Học viện Hành chính

tác đào tạo cũng chưa được đào tạo, bồi dưỡng về đổi mới công tác đào tạo. Các ý tưởng cải cách về đào tạo vẫn chưa được quan tâm triển khai thực hiện.

Hai là, chưa có hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Hiện nay vấn đề này vẫn còn nan giải cần được quan tâm nhiều hơn. Về lâu dài, cần xây dựng một hệ thống tiêu chí đánh giá khoa học, cụ thể về kỹ năng, kiến thức chuyên môn cũng như đạo đức công vụ của công chức sau khi được đào tạo, bồi dưỡng.

Ba là, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chưa đáp ứng yêu cầu. Cán bộ, công chức tham gia vào các khoá đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu là do yêu cầu duy trì hay chuyển ngạch chứ không phải với mục đích nâng cao trình độ và năng lực.

Bốn là, các chương trình bồi dưỡng theo ngạch bậc còn thiên về lý thuyết, chưa quan tâm đúng mức cả về nội dung, thời lượng và phương pháp đối với chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng để thực thi công việc. Nội dung giáo trình, tài liệu có phần chưa phù hợp với đối tượng học, chương trình bố trí chưa hợp lý cho những đối tượng học khác nhau, phương pháp giảng dạy chưa đổi mới cho nên hiệu quả đào tạo không cao.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: "Điều cốt yếu trong công tác đào tạo cán bộ công chức là phải xuất phát từ nhu cầu thực tế và phải đáp ứng nhu cầu đó". Việc đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu đang trở thành đòi hỏi cần thiết khách quan của các cơ quan nhà nước và cán bộ, công chức. Đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu giúp công chức chủ động lựa chọn nội dung, chương trình, cơ sở đào tạo và thời gian học tập phù hợp sát thực tế. Điều đó giúp cho cơ quan sử dụng công chức có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhân sự hàng năm. Công chức tự lựa chọn việc học tập sẽ nâng cao tính tự giác và trách nhiệm trong học tập và thực thi nhiệm vụ, là cơ sở để cơ quan sử dụng công chức đánh giá đúng hơn năng lực thi hành công vụ. Bên cạnh đó, cơ quan quản lý đào tạo giảm bớt phần việc đôn đốc công chức tham gia đào tạo bồi dưỡng, tập trung kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng hàng năm. Thực hiện đào tạo theo nhu cầu còn giúp tiết kiệm và nâng cao hiệu quả sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng.

Ngoài ra, cơ sở đào tạo có điều kiện đa dạng hoá các khoá đào tạo, mở rộng qui mô và nâng cao trình độ đào tạo nguồn nhân lực cho việc thực thi công vụ. Nếu đáp ứng nhu cầu đào tạo, thì cơ sở đào tạo trở thành đối tác thân thiện của các cơ quan trong hệ thống chính trị từ trung ương đến địa phương, cơ sở. Đồng thời phương thức đào tạo này còn tạo động lực phát triển cho mỗi cơ sở đào tạo, do phải nỗ lực vươn lên để đáp ứng nhu cầu đào tạo của cán bộ, công chức ở mỗi thời kỳ.

II. Những vấn đề đặt ra và giải pháp

Tuy nhiên, công việc này cũng gặp không ít khó khăn. Những công chức làm việc theo chuyên môn sâu, ít giao tiếp với khách hàng (tổ chức và công dân) sẽ gặp khó khăn trong việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, bởi họ thiếu những tiêu chí so sánh giữa năng lực hiện có và yêu cầu công việc. Thậm chí họ ít có thời gian tiếp cận với những nội dung, chương trình và uy tín của các cơ sở đào tạo. Không ít công chức chưa nhận thức đúng trách nhiệm về kết quả đào tạo, bồi dưỡng lựa chọn theo nhu cầu, bởi họ quen dựa vào sự bố trí học tập của cơ quan, tổ chức. Cơ quan sử dụng công chức có phần lo lắng về sự phân tán thời lượng, nội dung, phạm vi và thời gian trong đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu của công chức. Mặt khác, họ cũng gặp khó khăn trong việc xác định nhu cầu. Nguyên nhân là do tâm lý ngại thể hiện, để đạt nguyện vọng được đào tạo theo nhu cầu riêng. Điều này sẽ gây khó khăn cho việc lập kế hoạch và thực hiện công tác đào tạo, phát triển nhân sự trong cơ quan.

- Cơ quan quản lý đào tạo công chức sẽ phải theo dõi công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức thường xuyên hơn so với đào tạo, bồi dưỡng theo ngạch hiện nay. Do số cơ sở đào tạo được công chức lựa chọn nhiều hơn, nên cơ quan quản lý đào tạo phải mở rộng giao tiếp về nội dung, tần suất và làm tăng tính phức tạp.

- Cơ sở đào tạo sẽ phải thường xuyên cập nhật nhu cầu đào tạo, điều chỉnh nội dung, chương trình, liên hệ với các đối tác, thân thiện hơn với khách hàng, chịu trách nhiệm nhiều hơn với sản phẩm của mình .v.v... Để đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu, đội ngũ giảng viên của cơ sở đào tạo cũng cần phải có trình độ lý luận cao, am hiểu thực tế và đặc biệt phải thành thạo về kỹ năng giảng dạy tích

cực theo tình huống. Thực tế, số giảng viên đáp ứng được những tiêu chuẩn này chưa nhiều.

Để khắc phục những nhược điểm trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hướng tới thực hiện đào tạo theo nhu cầu, cần thực hiện một số giải pháp:

Cần có sự thống nhất về mục tiêu, nội dung, phương thức và lộ trình đào tạo theo nhu cầu giữa các cơ quan quản lý đào tạo, cơ sở đào tạo và cơ quan quản lý công chức. Trên cơ sở đó thiết lập hệ thống thể chế mới về đào tạo và quản lý đào tạo và quyết tâm thực hiện.

Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần nỗ lực đổi mới phương thức và nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cho sát với thực tế, theo hướng chuyển sang học tập theo nhu cầu của mỗi người. Các chương trình đào tạo tiền công vụ, bồi dưỡng theo ngạch cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp chuyển sang chương trình bồi dưỡng theo chức danh ở mỗi cấp chính quyền. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cần hướng vào các vấn đề thiết thực đặt ra từ quá trình thực thi công vụ. Việc đào tạo, bồi dưỡng phải chuyển từ truyền thụ lý thuyết sang hướng dẫn kỹ năng thực hành, từ đào tạo dựa theo nguồn cung (chỉ căn cứ vào nguồn lực của cơ sở đào tạo) sang đào tạo theo cầu (căn cứ vào nhu cầu của người học); từ đào tạo, bồi dưỡng để phục vụ nhu cầu ở trong nước, sang đào tạo, bồi dưỡng để phát triển khả năng cạnh tranh trong khu vực và quốc tế.

Trước mắt cần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thông qua tổ chức các khoá học về chuyên môn và phương pháp giảng dạy hiện đại, hiệu quả; đưa giảng viên tiếp cận với công việc thực tế trước khi giảng dạy; thu hút đội ngũ giảng viên kiêm chức có kinh nghiệm, đã được đào tạo cơ bản, có năng lực giảng dạy tham gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Về trung hạn và dài hạn, cần hình thành các trung tâm trợ giúp công vụ cho cán bộ, công chức nhằm nâng cao kỹ năng làm việc theo nhóm, phát huy tính năng động, sáng tạo của công chức và tăng cường bản lĩnh cho họ trong quá trình thực thi công vụ. Sắp xếp và củng cố hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức từ trung ương đến địa phương, thu hút các học viện, trường đại học, các công ty

trong nước và ngoài nước tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực hoạt động cho đội ngũ cán bộ, công chức.

Trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần coi trọng và đẩy mạnh hơn nữa công tác giáo dục đạo đức và phẩm chất chính trị cho đội ngũ cán bộ, công chức để nâng cao lòng yêu nước, yêu chế độ, niềm tự hào dân tộc và tinh thần trách nhiệm phục vụ nhân dân. Tăng cường đôn đốc, giám sát, kiểm tra việc thực hiện Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ban hành kèm theo Quyết định 161/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ; xây dựng các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể, chi tiết theo nhu cầu thực tế; đồng thời xây dựng một hệ thống tiêu chí để đánh giá chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. 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 là cung cấp kiến thức ở mức cần thiết và rèn luyện kỹ năng đến mức có thể.

Thực hiện đồng bộ chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Thực tế còn có khoảng cách khá lớn giữa đào tạo và sử dụng. Công chức được cử đi đào tạo, khi về không được bố trí công việc phù hợp. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của các bộ, ngành chưa được quan tâm đầu tư đúng mức; sự phối hợp giữa các cơ quan trong việc xây dựng quy hoạch đào tạo cán bộ, công chức còn lỏng lẻo, chưa theo kế hoạch chung; kết quả đào tạo, bồi dưỡng không có tính bền vững...●

Tài liệu tham khảo:

- 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.

- Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2006-2010" - Bộ Nội vụ.

- 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.