

TRAO ĐỔI VỀ ĐÀO TẠO CÔNG CHỨC

■ TS. NGUYỄN NGỌC VÂN (*)

Trong quá trình biên soạn Nghị định về đào tạo, bồi dưỡng công chức để hướng dẫn thi hành Luật cán bộ, công chức có một vấn đề được rất nhiều cơ quan và bản thân công chức quan tâm, đó là những quy định về đào tạo công chức. Vừa rồi tôi được tham dự một hội thảo góp ý về dự thảo Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ... đến năm 2020 của một cơ quan trung ương. Hội thảo có chuyên gia nước ngoài tham gia nên tên gọi của Đề án đã được dịch ra tiếng Anh là Project on Education and Training of... Những ý kiến phát biểu tại cuộc hội thảo, nhất là các ý kiến của các chuyên gia nước ngoài đã thúc đẩy tôi viết bài này mong muốn góp thêm ý kiến để tạo nên sự đồng thuận trong cách hiểu về chức năng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung và vấn đề đào tạo công chức nói riêng.

1. Về khái niệm và chức năng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng

Hiện nay có nhiều cách giải thích khái niệm đào tạo, bồi dưỡng (cán bộ, công chức). Chung quy lại có hai cách hiểu cơ bản như sau:

Trong cách hiểu thứ nhất, khái niệm này bao gồm 2 nội dung: đào tạo (và) bồi dưỡng. Cách dịch khái niệm đào tạo, bồi dưỡng như đã trình bày ở trên là điển hình của cách hiểu này. Trong cách hiểu này thì đào tạo, bồi dưỡng vừa thực hiện những nhiệm vụ của giáo dục quốc

dân – tổ chức đào tạo các trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học; vừa tổ chức cập nhật kiến thức, trang bị kỹ năng, phương pháp làm việc cho cán bộ, công chức.

Trong cách hiểu thứ hai, đào tạo, bồi dưỡng là một thuật ngữ không tách rời, là hoạt động thường xuyên của các cơ quan, đơn vị quản lý và sử dụng công chức nhằm cập nhật kiến thức, trang bị kỹ năng, phương pháp làm việc... cho cán bộ, công chức.

Đối với các nước, hoạt động của các cơ quan nhằm cập nhật kiến thức, trang bị kỹ năng, phương pháp làm việc cho đội ngũ công chức được diễn đạt bằng khái niệm Training – huấn luyện. Không có nước nào hiểu sang nội dung đào tạo – Education. Do đó, các chuyên gia nước ngoài tham gia hội thảo nói trên đã rất ngỡ ngàng khi được xem bản dịch. Sau khi có lời giải thích, rằng có thể mỗi nước có một cách tổ chức đào tạo, bồi dưỡng công chức khác nhau, bạn đã cung cấp thêm thông tin, rằng ở nước bạn hoạt động đào tạo – Education là việc của giáo dục quốc dân, còn cơ quan hành chính chỉ thực hiện nhiệm vụ cập nhật kiến thức, trang bị kỹ năng và tổ chức cho công chức gặp gỡ trao đổi kinh nghiệm, phương pháp thực hiện công vụ.

Qua những kiến thức và kinh nghiệm thu lượm được, chúng tôi thấy rằng các cơ quan hành chính của các nước như Mỹ, Nhật Bản, Thái Lan, Singapore... không đặt ra nhiệm vụ tổ chức đào tạo các trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học cho công chức. Điều này

(*) Phó Vụ trưởng Vụ Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức – Bộ Nội vụ

được giải nghĩa: khi được tuyển dụng và bổ nhiệm vào một vị trí nhất định, người công chức đã phải đáp ứng các tiêu chuẩn của vị trí đó, trong đó có tiêu chuẩn về trình độ đào tạo. Khi cần nguồn nhân lực có trình độ cao hơn, họ sẽ tổ chức tuyển dụng những đối tượng đã được đào tạo trình độ họ cần mà không tổ chức hoặc cử công chức đi đào tạo.

Ở Việt Nam vào đầu những năm 90 thế kỷ trước, bên cạnh khái niệm “đào tạo, bồi dưỡng” người ta còn sử dụng khái niệm “đào tạo lại”. Tuy nhiên, do tính đa nghĩa của khái niệm “đào tạo lại” mà dần dần khái niệm này hầu như không còn được sử dụng. Trong khi đó, khái niệm “đào tạo, bồi dưỡng” phần nhiều chỉ còn mang ý nghĩa của hoạt động cập nhật kiến thức, trang bị kỹ năng, phương pháp làm việc. Khái niệm “đào tạo, bồi dưỡng” với nghĩa này đã được sử dụng ngày càng rộng rãi và được dùng trong các nghị quyết của Đảng, văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước. Khi nói về sự cần thiết phải đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban chấp hành Trung ương khoá X (về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước) đã yêu cầu: “Đổi mới phương thức và nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức sát với thực tế, hướng vào các vấn đề thiết thực đặt ra từ quá trình thực thi công vụ, nâng cao kỹ năng hành chính. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng hành chính bảo đảm tính thống nhất trong hoạt động của cơ quan hành chính, nhất là trong giải quyết các yêu cầu của nhân dân, doanh nghiệp. Thực hiện cơ chế đào tạo tiền công vụ và đào tạo, bồi dưỡng trong công vụ theo định kỳ bắt buộc hàng năm; thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm”. Luật cán bộ, công chức có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2010 có các Điều 25, 47, 48, 49, 63 quy định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Khái niệm đào tạo, bồi dưỡng cũng được sử dụng với nội hàm cập nhật kiến thức trang bị kỹ năng, phương pháp làm việc. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh dùng khái

niệm huấn luyện cán bộ. Người cho rằng “huấn luyện phải thiết thực, sao cho những người đến học, học rồi, về địa phương họ có thể thực hành ngay”, bởi vì “học cốt để mà làm. Học mà không làm được, học mấy cũng vô ích” (Sửa đổi lỗi làm việc. X.Y.Z, ST Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, HN 2002, tr.104).

2. Về đào tạo công chức

Xuất phát từ đặc thù lịch sử và công tác cán bộ của nước ta, trong thời gian qua các bộ, ngành trung ương và các địa phương đã xây dựng kế hoạch hoặc cử cán bộ, công chức tham gia các khoá đào tạo. Mục đích của hoạt động này, một mặt, nhằm đảm bảo cho cán bộ, công chức đáp ứng các tiêu chuẩn quy định về trình độ đào tạo, mặt khác, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho cơ quan. Đây là điều cần phải làm trong thời gian qua. Số liệu thống kê cho thấy, chỉ tính riêng trong 3 năm 2006–2008 cả nước có gần 80.000 lượt cán bộ, công chức được cử đi đào tạo các trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học. Chính nhờ những hoạt động này, đến nay 100% công chức từ trung ương đến cấp huyện, nam từ 55 tuổi, nữ từ 50 tuổi trở xuống đã có trình độ đào tạo đáp ứng tiêu chuẩn theo quy định; hơn 80% công chức cấp xã đã được đào tạo trình độ trung cấp chuyên môn trở lên.

Những kết quả này cho phép chúng ta nghiên cứu từng bước “trả lại” đúng chức năng cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức bằng cách, một mặt, đề xuất những chế định tăng cường cập nhật kiến thức, trang bị kỹ năng, phương pháp làm việc theo vị trí việc làm, theo hướng “huấn luyện” công chức; mặt khác, quy định chặt chẽ việc cử công chức đi đào tạo, đặc biệt là đào tạo sau đại học. Dự thảo Nghị định bước đầu đã thể hiện được tinh thần này thông qua việc quy định các điều kiện để công chức được cử đi đào tạo. Điều này cần phải làm xuất phát từ các khía cạnh sau đây:

Một là, Luật cán bộ, công chức có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2010 không đặt ra nhiệm

(Xem tiếp trang 28)

quan tâm chỉ đạo sát sao của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

– Bộ Giáo dục và Đào tạo nghiên cứu mở các lớp dự bị nằm trong trường phổ thông trung học dân tộc nội trú cấp tỉnh, nhằm tạo nguồn cử tuyển. Nghiên cứu thay hình thức cử tuyển hiện nay bằng xét tuyển vào học lớp dự bị tại trường phổ thông trung học dân tộc nội trú cấp tỉnh. Số lượng khoảng từ 100 đến 150 học sinh cho mỗi tỉnh để tạo nguồn tuyển sinh cho các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp. Hàng năm xét trong số học sinh này những em học khá và giỏi để cử đi học đại học; số còn lại vào học cao đẳng hoặc các trường trung cấp chuyên nghiệp tại địa phương.

Giải quyết tốt chất lượng đầu vào là một biện pháp quan trọng, cơ bản để nâng cao một bước chất lượng đào tạo. Song, vấn đề quan trọng nhất trong việc nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ dân tộc thiểu số của các trường đại học, cao đẳng chính là chất lượng đội ngũ giáo viên và những điều kiện để bảo đảm dạy tốt, học tốt và rèn luyện toàn diện về đức, trí, thể, mỹ đối với sinh viên.

Hiện nay, hầu hết các trường đại học và cao đẳng vẫn thực hiện mở lớp riêng đối với hệ cử tuyển học sinh dân tộc thiểu số, chưa quan tâm lựa chọn giáo viên giỏi để dạy hệ cử tuyển. Trong số những sinh viên người dân tộc thiểu số trúng tuyển vào các trường đại học và cao đẳng theo hệ chuẩn, tỷ lệ học lực khá và giỏi rất ít, chủ yếu ở mức trung bình – khá, hoặc trung bình. Một biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo của hệ cử tuyển là lựa chọn giáo viên giỏi, có kinh nghiệm và tâm huyết để giảng dạy theo chương trình phù hợp với đối tượng người học. Cần nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với học sinh dân tộc thiểu số, đảm bảo khối lượng kiến thức cơ bản và kiến thức vận dụng cần thiết, phù hợp với điều kiện của từng địa phương, vùng dân tộc. Trong đó, đặc biệt chú ý đến ngôn ngữ và phong tục tập quán, tâm lý, văn hoá các dân tộc. Tùy yêu cầu của từng lĩnh vực, từng mảng kiến thức mà xác định thời lượng

phù hợp với từng chương trình, từng môn học. Để nâng cao chất lượng đào tạo sinh viên cử tuyển, Nhà nước cần tạo điều kiện, đầu tư cho các trường nguồn kinh phí, tài chính đủ để bố trí chỗ ở, chỗ ăn cho sinh viên cử tuyển, tăng học bổng cho sinh viên cử tuyển, sinh viên ở các vùng khó khăn, sinh viên thuộc diện chính sách xã hội để họ yên tâm tập trung học tập □

TRAO ĐỔI VỀ ĐÀO TẠO...

(Tiếp theo trang 44)

vụ phải đào tạo công chức và đề ra mục tiêu xây dựng một nền công vụ kết hợp hệ thống chức nghiệp và hệ thống việc làm. Khi nói đến vị trí việc làm tức là người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào vị trí đã đáp ứng đủ tiêu chuẩn quy định, trong đó, trước hết, phải đủ tiêu chuẩn về trình độ đào tạo.

Hai là, việc đề xuất các điều kiện và cử công chức đi đào tạo một cách có chọn lọc là một sự thay đổi nhận thức về trách nhiệm. Một mặt, đáp ứng trình độ đào tạo là trách nhiệm của những ai muốn được tuyển dụng vào một vị trí việc làm nhất định; thông qua đó, góp phần hạn chế sự lạm dụng trong việc tuyển dụng và cử công chức đi đào tạo hiện nay. Mặt khác, việc cử công chức đi đào tạo có quy hoạch sử dụng lâu dài sẽ góp phần tiết kiệm cho ngân sách và hạn chế những rủi ro trong đào tạo công chức.

Ba là, nền công vụ nói chung và cơ quan quản lý nhà nước nói riêng sẽ có điều kiện tập trung vào thực hiện nhiệm vụ “huấn luyện” đội ngũ công chức thành thạo về nghiệp vụ, tạo điều kiện cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động □