

ĐÁNH GIÁ NHU CẦU ĐÀO TẠO CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ VẤN ĐỀ ĐÀO TẠO THEO NHU CẦU CÔNG VỤ

Nguyễn Thị Vân Hương

Học viện Hành chính

Công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức là một nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong tiến trình cải cách hành chính hiện nay. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 5 Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá X đã khẳng định những thành tựu trong cải cách hành chính có được từ hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công chức. Đồng thời cũng nhìn nhận được những yếu kém bất cập từ đội ngũ này và một trong những nhiệm vụ quan trọng cần quán triệt đó là đổi mới công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức trong giai đoạn mới. Bài viết này đề cập tới một hoạt động đầu tiên vô cùng quan trọng trong việc đổi mới công tác đào tạo bồi dưỡng đó là đánh giá nhu cầu đào tạo và việc hướng tới vấn đề đào tạo theo nhu cầu của công chức, nhu cầu công vụ.

Như chúng ta đã biết, nhu cầu là đòi hỏi tất yếu mà con người thấy cần được thoả mãn để tồn tại và phát triển. Đối với công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay nhu cầu được xuất phát từ 3 nhóm:

- Nhu cầu của xã hội
- Nhu cầu của tổ chức
- Nhu cầu của cán bộ, công chức.

Công tác đào tạo và bồi dưỡng của chúng ta hiện nay đã và đang triển khai thực hiện để đáp ứng cả 3 nhóm nhu cầu trên. Thực tế công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay được tiến hành chủ yếu trên cơ sở nhu cầu cần được nâng bậc, nâng ngạch trong tiêu chuẩn chức danh công chức. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng được thiết kế chủ yếu theo khung đã định sẵn, hầu như không có các chương trình mở hoặc các chương trình đào tạo theo nhu cầu trên cơ sở các vấn đề được công chức lựa chọn. Do vậy, việc cử công chức đi đào tạo và bồi dưỡng thường không xuất phát từ nhu cầu thực tế của công vụ hoặc bản thân họ có nhu cầu (tự nguyện). Sở dĩ có thực tế này là do một số nguyên nhân:

- Công chức khó bố trí thời gian tham gia các khoá học ngoại trừ các khoá học được cơ quan cử đi hoặc các khoá học liên quan tới quyền lợi của công chức.

- Các cơ sở đào tạo chưa xây dựng được chương trình mở theo chuyên đề, theo chức danh, theo hệ thống thứ bậc hành chính...

- Các chương trình khung đào tạo, bồi dưỡng hiện nay còn trùng lặp, thể hiện tính thực tiễn và kỹ năng chưa cao.

- ...

Từ việc nhìn nhận những hạn chế và bất cập trên chúng ta nhận thấy rằng việc quán triệt tinh thần của nghị quyết Hội nghị lần thứ 5 Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá X về việc đổi mới công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức trong giai đoạn hiện nay là vô cùng cần thiết và công tác này cần được xuất phát từ việc đánh giá nhu cầu đào tạo trên cơ sở kết hợp 3 nhóm nhu cầu nêu trên. Việc đánh giá có thể được tiến hành theo các nhóm sau:

1. Đánh giá nhu cầu đào tạo theo hệ thống thứ bậc hành chính (Trung ương, tỉnh/thành phố, quận/huyện, xã /phường)

2. Đánh giá nhu cầu đào tạo theo một số chức danh hành chính (Vụ trưởng, trưởng phòng, chủ tịch xã ...)

3. Đánh giá nhu cầu đào tạo theo vùng miền

4. Đánh giá nhu cầu đào tạo theo một số kỹ năng cơ bản trong công tác hành chính (kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tiếp nhận hồ sơ hành chính, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng lập dự án...).

Trên cơ sở kết quả đánh giá về nhu cầu theo các nhóm trên, cơ sở đào tạo cần xây dựng chương trình khung và chương trình mở theo các nhóm chuyên đề, chương trình đào tạo theo các chức danh công chức, chương trình đào tạo rèn luyện kỹ năng... và cùng với nó là hình thức đào tạo, bồi dưỡng để công chức có thể lựa chọn theo nhu cầu, phù hợp với thực tiễn công vụ. Chẳng hạn, từ kinh nghiệm đào tạo công chức ở Singapo cho thấy việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng công chức được tiến hành theo các bước sau:

- Trường Hành chính công Lý Quang Diệu gửi tới các cơ quan tên các khoá học/chuyên đề được đào tạo, bồi dưỡng dành cho công chức và cùng với nó là thời gian của các khoá học.

- Công chức ở các cơ quan sẽ đăng ký khoá học của mình và báo với cơ quan để bố trí về công việc.

- Cơ sở đào tạo sẽ dựa trên nhu cầu của công chức ở các cơ quan sắp xếp học viên theo các khoá học/chuyên đề công chức đã lựa chọn.

- Thông báo thời gian và địa điểm các khoá học tới học viên theo đăng ký.

- Tổ chức triển khai và đánh giá khoá học (*đánh giá nhu cầu trước và sau khóa học*).

Các khoá học do trường Hành chính công Lý Quang Diệu xây dựng trên cơ sở đánh giá nhu cầu từ công chức, nhu cầu từ các tổ chức, nhu cầu từ xã hội và đặc biệt là luôn đón trước xu hướng phát triển của xã hội. Do vậy, các khoá học/chuyên đề đều kết hợp được 3 nhóm nhu cầu và quan trọng trong đó là bản thân công chức có nhu cầu thực sự khi tham gia khoá học (học không mang tính hình thức, học không chỉ để hoàn thiện văn bằng, chứng chỉ như nước ta hiện nay). Mỗi năm công chức Singapo tham gia các khóa bồi dưỡng trên 100 h/năm.

Từ kinh nghiệm trong công tác đánh giá nhu cầu và tổ chức công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức của Singapo chúng ta cần nhận thấy khâu yếu kém, bất cập đầu tiên cần khắc phục trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức ở nước ta hiện nay đó là việc đánh giá nhu cầu đào tạo và đào tạo theo nhu cầu. Nếu không làm tốt khâu đánh giá nhu cầu khó có thể đổi mới về nội dung, chương trình, hình thức... cho phù hợp, sát thực tiễn và đặc biệt là đón đầu được xu hướng phát triển của xã hội.

Để đánh giá được nhu cầu đào tạo theo các nhóm nêu trên cần tiến hành nghiên cứu xây dựng hệ thống các phiếu đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Hệ thống phiếu đánh giá có thể được chuẩn hoá và trở thành phiếu đánh giá chung về nhu cầu đào tạo hàng năm trong các tổ chức, đồng thời hệ thống phiếu đánh giá này còn được sử dụng để các cơ sở đào tạo điều chỉnh chương trình khung theo từng giai đoạn, chương trình mở hàng năm đáp ứng tốt hơn nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phù hợp với xu hướng hội nhập hiện nay.