

VỀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

■ PGS. TS. NGUYỄN HỮU HẢI (*)

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cho nền công vụ là một yếu tố then chốt trong chiến lược quản lý phát triển nền công vụ của mỗi quốc gia. Ở nước ta, đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức theo yêu cầu cải cách hành chính là nhiệm vụ trọng tâm của cả hệ thống chính trị dưới sự lãnh đạo của Đảng. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 5 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 ở nước ta không chỉ trong giai đoạn hiện nay mà còn cả về lâu dài.

Thực tiễn đào tạo cán bộ, công chức:

Đào tạo cán bộ, công chức nhà nước ở nước ta hiện nay bao gồm hai nội dung: đào tạo tiền công vụ và đào tạo trong công vụ. Trong đó, đào tạo trong công vụ lại bao gồm đào tạo nâng cao kiến thức chuyên môn thông qua hệ thống các trường cao đẳng, đại học trong hệ thống giáo dục quốc dân và đào tạo về kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước tại Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh. Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi xin đề cập đến hoạt động đào tạo cán bộ, công chức do Học viện Hành chính và hệ thống các trường

quản lý cán bộ của bộ ngành và trường chính trị các tỉnh thực hiện theo chức năng, nhiệm vụ được giao.

Có thể tóm lược về hoạt động đào tạo cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay như sau:

- Về định hướng đào tạo:

Việc cử cán bộ đi đào tạo là một nhiệm vụ, đồng thời là một yêu cầu trong đánh giá kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị. Thêm vào đó, người được cử đi đào tạo thường phải bảo đảm những điều kiện nhất định về thâm niên, cấp bậc lương và quy hoạch phát triển công chức. Chính vì vậy, xu hướng phổ biến hiện nay là đào tạo công chức theo chỉ tiêu của cơ quan và theo thâm niên, theo cấp của người được đào tạo chứ không theo chức năng mà họ thực hiện⁽¹⁾. Đào tạo theo nhu cầu người học - một xu thế đào tạo tiến bộ và bắt đầu phổ biến ở khu vực tư - hiện vẫn chưa được áp dụng rộng rãi trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức khu vực công.

- Nội dung và phương pháp đào tạo:

Xuất phát từ định hướng đào tạo nêu trên nên nội dung đào tạo được áp dụng chung cho những nhóm đối tượng người học có trình độ chuyên môn khác nhau, công tác ở những vị trí công việc rất khác nhau. Người học được cung cấp những kiến thức cơ bản về nhà nước, hành chính nhà nước, về pháp luật... - tức là những

(*) Học viện Hành chính Quốc gia

kiến thức chung về quản lý nhà nước - chứ không đi vào yêu cầu công việc; phần kỹ năng hầu như bị bỏ trống. Thêm vào đó, chưa có sự phân định rõ ràng về nhóm kiến thức dành cho những người sắp bước vào nền công vụ, hay với những cán bộ, công chức đang làm việc.

Với nội dung đào tạo như vậy, phương pháp đào tạo được áp dụng chủ yếu là thuyết trình. Việc trao đổi, thảo luận tuy được thiết kế trong khung chương trình, song áp dụng chưa nhiều do thời lượng hạn chế, do đó, người học khó có thể hình thành kỹ năng giải quyết công việc sau khi kết thúc khoá học.

- *Tiêu chí và phương pháp đánh giá kết quả đào tạo:*

Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng, người học được đánh giá kết quả thông qua điểm của bài kiểm tra giữa kỳ. Kết thúc khóa đào tạo, người học trải qua kỳ thi kiểm tra dưới hình thức tự luận là chính; nội dung câu hỏi xoay quanh những kiến thức quản lý nhà nước có trong tài liệu; việc chấm điểm và đánh giá trên tinh thần "giơ cao đánh khẽ" vì học viên đều là những người hoặc sắp bước vào nền công vụ, hoặc đang công tác ở một vị trí nhất định và khả năng thăng tiến của họ có thể phụ thuộc một phần vào xếp loại của chúng chỉ khoá học mà họ vừa tham gia.

Đối với cả đơn vị đào tạo và đơn vị cử cán bộ đi đào tạo, kết quả và chất lượng đào tạo chủ yếu được xác định dựa trên số lượng học viên tốt nghiệp và xếp loại giỏi hay khá, mà không quan tâm nhiều đến việc sau khoá học, người học sẽ ứng dụng được gì vào công việc hàng ngày ở cơ quan, đơn vị.

Như vậy, có thể thấy việc đào tạo cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay còn mang tính hình thức, mới tập trung vào lượng chứ chưa chú trọng nhiều vào chất. Và đôi khi vì lý do này

hay lý do khác mà có hiện tượng đánh đồng giữa số lượng đào tạo và chất lượng đào tạo. Chính vì vậy, xây dựng tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo là một đòi hỏi khách quan và có tính cấp thiết để từng bước xây dựng được một đội ngũ cán bộ, công chức có chất lượng, hướng tới một nền công vụ tiên tiến, của dân, do dân, vì dân.

Tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo cán bộ, công chức:

Người phương Tây hay dùng câu thành ngữ "What is measured gets done" (Cái gì đo lường được thì mới thực hiện được) để nói về mục tiêu hoạt động của con người hay tổ chức. Tuy nhiên trong đào tạo, nói đến chất lượng là nói đến kết quả và hiệu quả của cả quá trình từ nhận thức đến tư duy và hành động của mỗi con người, rất khó "cân, đo, đong, đếm" một cách rạch ròi như các biến định lượng khác.

"Sản phẩm" của đào tạo cán bộ, công chức là sự bù đắp đầy đủ hơn về phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ và kiến thức được bổ sung, kỹ năng được huấn luyện để công chức nhà nước gắn bó trọn vẹn với chức nghiệp hay việc làm trong nền công vụ và hiệu quả hoạt động của họ ảnh hưởng trực tiếp đến nền công vụ quốc gia. Chính vì vậy, nói đến chất lượng đào tạo công chức là nói đến kết quả và hiệu quả làm việc của họ thu được cao hơn sau đào tạo - tức là sau mỗi khoá học, người học phải có được những phẩm chất, năng lực gì giúp ích cho họ trong thực thi công vụ.

Một khoá đào tạo có chất lượng là một khoá học mà khi kết thúc, cán bộ, công chức hình thành được những phẩm chất và năng lực sau đây:

Một là, có kiến thức quản lý nhà nước.

Trong phạm vi các khoá đào tạo, bồi dưỡng về quản lý nhà nước cho cán bộ, công chức(2),

tiêu chí đầu tiên để đánh giá chất lượng đào tạo là sau khoá học, công chức phải có được những kiến thức cơ bản về nhà nước, xác định đúng chức năng của nhà nước nói chung, của mỗi hệ thống tổ chức bộ máy nhà nước nói riêng và xác định đúng chức trách của công chức trong thực thi công vụ.v.v.

Hiện nay ở nước ta, chưa có sự phân biệt rạch ròi giữa cán bộ, công chức, viên chức, do đó học viên trong các khoá đào tạo, bồi dưỡng thường bao gồm cả ba nhóm đối tượng này và họ đến từ những cơ quan, đoàn thể khác nhau trong hệ thống chính trị. Tuy nhiên, yêu cầu đạt được của mỗi khoá học là người học phải nắm được những kiến thức khái quát về nhà nước và quản lý nhà nước, từ đó xác định được cơ quan, đơn vị mình nằm ở đâu trong hệ thống chính trị, thực hiện chức năng, nhiệm vụ gì, có quan hệ như thế nào với những tổ chức nhà nước khác...

Hai là, có khả năng đặt vấn đề và kỹ năng giải quyết vấn đề.

Công việc thực tế của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ luôn phải đối mặt và giải quyết các vấn đề trong hệ thống và ngoài xã hội, trong đó, có những vấn đề biểu hiện bên ngoài là giống nhau nhưng đòi hỏi cách giải quyết khác nhau, có những vấn đề đòi hỏi không chỉ một mà nhiều biện pháp giải quyết đồng bộ... Chính vì vậy, người cán bộ, công chức hoàn thành nhiệm vụ là người có khả năng phát hiện vấn đề (problem - finding) và giải quyết được vấn đề (problem - solving).

Tuy nhiên, kỹ năng là sự kết hợp chín muồi giữa lý thuyết với kinh nghiệm thực tiễn. Vì vậy, khó lòng đòi hỏi một công chức dự bị sau khi trải qua một khoá đào tạo tiền công vụ phải có khả năng phát hiện và kỹ năng giải quyết vấn đề như một chuyên viên chính. Thêm nữa, kỹ năng cần có đối với mỗi công chức ở mỗi vị trí

công việc, mỗi lĩnh vực công tác khác nhau là khác nhau.

Mặc dù có những khác biệt nhất định như vậy, song tiêu chí chung để đánh giá chất lượng của một khoá đào tạo cán bộ, công chức là sau khoá học, người học biết chủ động liên hệ giữa kiến thức đã được tiếp nhận để có những đề xuất cụ thể, sát thực tế trong lĩnh vực công tác, từ đó tìm kiếm được cách thức giải quyết công việc khoa học. Các tình huống quản lý trong thực tế hết sức đa dạng, giảng viên chỉ có thể đưa vào bài giảng một vài bài tập tình huống, đặt ra một số vấn đề trong vô vàn vấn đề nảy sinh trong cuộc sống. Với thời lượng đào tạo ngắn, mục tiêu học tập càng cần rõ ràng, cụ thể theo cách cung cấp cho người học phương pháp để họ khoa học hoá việc phát hiện và giải quyết vấn đề, tạo tiền đề cho họ vừa thử nghiệm, vừa tích luỹ tiếp kỹ năng trong quá trình công tác.

Ba là, có thái độ tích cực trong thực thi công vụ.

Tiêu chí thái độ rất quan trọng, nhưng cũng không dễ dàng định lượng. Ở đây, mục tiêu hướng tới của đào tạo cán bộ, công chức không phải là đào tạo ra những con người làm việc trong bộ máy phục vụ nhân dân có trình độ, năng lực song lại không muốn phục vụ nhân dân. Việc đào tạo công chức có chất lượng đòi hỏi sau quá trình đào tạo, công chức không chỉ có kiến thức, kỹ năng, mà còn phải có mong muốn đem kiến thức, kỹ năng đó áp dụng vào thực thi công vụ nhằm nâng cao hiệu quả công việc. Hay nói cách khác là có mong muốn cống hiến cho nền công vụ nước nhà.

Tiêu chí này được cụ thể hoá bằng những yêu cầu như sau:

+ Có phẩm chất chính trị.

Quản lý nhà nước luôn phải hướng tới mục tiêu chính trị, vì thế cán bộ, công chức trong bộ

máy nhà nước rất cần được rèn luyện và củng cố về phẩm chất chính trị. Sau mỗi khoá học, học viên phải thấm nhuần hơn những lý tưởng cao đẹp mà Đảng, Nhà nước và xã hội đang theo đuổi, từ đó xây dựng vững chắc hơn niềm tin vào lý tưởng đó và trung thành với lợi ích mà mục tiêu chính trị đã xác định. Đồng thời xác lập quyết tâm thực hiện mục tiêu chính trị của mỗi tổ chức và toàn hệ thống. Đo lường tiêu chí này có thể là sự thống nhất cao độ hay không của mỗi học viên trong toàn khoá học.

+ Có đạo đức xã hội.

Các khoá đào tạo công chức thường thiết kế các nội dung về đạo đức công vụ; về công vụ, công chức... Sau khi kết thúc khoá học, cán bộ, công chức phải ý thức được rằng mình là người làm việc trong bộ máy nhà nước, người dân nhìn vào mình để đánh giá thương hiệu của từng cơ quan hay cả bộ máy nhà nước, do đó phải luôn có ý thức giữ gìn hình ảnh, đạo đức, tác phong chuẩn mực trong con mắt quần chúng nhân dân.

+ Có đạo đức nghề nghiệp.

Một chỉ tiêu đánh giá khoá đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức có chất lượng cao là khi kết thúc khoá học, công chức ý thức được rằng mình là một người lao động làm công việc đặc biệt như: làm việc trong bộ máy nhà nước, sử dụng công sản vào thực thi công vụ, hưởng lương từ ngân sách nhà nước, phục vụ lợi ích công. Từ đó, họ ý thức được mình là công bộc của dân, cần phải có thái độ tôn trọng nhân dân, có nghĩa vụ phục vụ nhân dân. Đồng thời sau khoá đào tạo, bồi dưỡng, công chức giao tiếp có văn hoá hơn với công dân, làm cho họ hài lòng hơn về thái độ và chuyên môn nghiệp vụ trong giải quyết các mối quan hệ hay sử dụng có hiệu quả hơn các nguồn lực công.v.v..

+ Có "tầm nhìn" chung.

Chúng tôi dùng từ "tầm nhìn" (vision) với ý

nghĩa: công chức trải qua đào tạo phải nhận thức được đầy đủ mục tiêu mà nền hành chính nhà nước đang hướng tới là gì, từ đó nỗ lực phấn đấu thực hiện mục tiêu đề ra. Kết thúc khoá đào tạo, công chức phải biết xác định tầm nhìn mà họ và các đồng sự đang hướng tới phù hợp với định hướng chính trị mà cả ngành hay đơn vị họ đang theo đuổi. Cụ thể hoá của tầm nhìn ở mỗi cán bộ, công chức là dự kiến đúng mục tiêu giải quyết vấn đề và các phương án khả thi cho việc giải quyết vấn đề đó. Được như vậy, họ mới tự giác và đồng tâm thực hiện nhiệm vụ được giao một cách tốt nhất.

Trong công cuộc cải cách hành chính hiện nay, việc đào tạo cán bộ, công chức được coi là có chất lượng khi làm cho công chức có tầm nhìn chung: xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại hoá, theo hướng phục vụ dân, từ đó họ tự hào vì mình được góp phần vào việc hiện thực hoá tầm nhìn chung.

Đào tạo cán bộ, công chức không chỉ nhằm thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính hiện tại, mà còn có ý nghĩa lâu dài hơn là hình thành một nền văn hoá công vụ chuyên nghiệp, hiện đại cho tương lai. Chính vì vậy, nâng cao chất lượng đào tạo công chức, trong đó có việc xây dựng tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo công chức là một yêu cầu cấp thiết đặt ra cho các nhà quản lý công chức và quản lý giáo dục hiện nay ●

Ghi chú:

(1) Hiện nay, Học viện Hành chính mới tiến hành đào tạo theo chức danh đối với đối tượng Chủ tịch UBND xã.

(2) Như đã trình bày, ở bài viết này, chúng tôi không đề cập đến hoạt động đào tạo công chức ở từng lĩnh vực chuyên môn do các trường, học viện trong hệ thống giáo dục thực hiện.