

CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC Ở MỘT SỐ NƯỚC

■ TS. NGUYỄN VĂN TRUNG (*)

Với quan điểm cho rằng con người là yếu tố quyết định tất cả, các quốc gia đều đánh giá cao vai trò, vị trí của công chức và đội ngũ công chức, coi công chức là một lực lượng đặc biệt quan trọng của xã hội, là nhân tố chủ thể quyết định sự thành công hay thất bại của mọi công việc trong quản lý nhà nước, là lực lượng đảm bảo cho sự phát triển bền vững của nền hành chính của mỗi quốc gia. Để có một nền hành chính phát triển vững mạnh, trước hết phải có đội ngũ công chức phát triển vững mạnh cả về số lượng và chất lượng, trong đó chất lượng là yếu tố quyết định nhất. Vì vậy, điều được các nước quan tâm trước hết là công tác giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng người công chức sau khi tuyển dụng. Thông qua giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng giúp công chức có đủ phẩm chất, đạo đức, trung thành với sự nghiệp, có tinh thần, thái độ tận tụy phục vụ đất nước, phục vụ nhân dân, như là "công bộc của dân". Mặt khác, công tác giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng là tất yếu, không thể thiếu để công chức có đủ trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, kĩ năng nghề nghiệp và bản lĩnh để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Học tập, rèn luyện để nâng cao trình độ về mọi mặt là quyền lợi và nhiệm vụ thường xuyên của mỗi công chức. Đồng thời, việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho đội ngũ công chức là trách nhiệm thường xuyên của các cơ quan quản lý và sử dụng công chức. Công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức trước hết phải căn cứ vào luật pháp hành chính, yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức, đòi hỏi của thực tiễn quản lý hành chính nhà nước và phát triển xã hội. Công tác đào tạo và bồi

dưỡng công chức diễn ra trong nguồn nhân lực hành chính và được áp dụng riêng đối với đội ngũ công chức.

Các nước thuộc Hiệp hội ASEAN cũng như các quốc gia khác đều chú trọng xây dựng chiến lược và ban hành các chủ trương, chính sách về phát triển và quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức nhằm góp phần nâng cao chất lượng của nền hành chính nhà nước; chú trọng tìm tòi các biện pháp thúc đẩy công tác nghiên cứu trong xây dựng mục tiêu, chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với từng đối tượng, từng chức danh cụ thể của công chức, viên chức, trong đó đặc biệt chú trọng những nội dung về kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ, phương pháp công tác, đạo đức nghề nghiệp, nghệ thuật ứng xử và văn hóa công sở trong giao tiếp hành chính. Với sự phát triển của công nghệ thông tin và sử dụng phổ biến máy tính điện tử, thực hiện nối mạng Internet, sử dụng máy fax, trong tác nghiệp hàng ngày, cũng như sự hình thành chính phủ điện tử, đang đòi hỏi công chức của thời đại tin học phải sử dụng thành thạo những phương tiện này. Vì vậy, trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính không thể thiếu nội dung về kỹ thuật hành chính.

Nâng cao chất lượng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức là mối quan tâm thường xuyên của các nước trong công tác quản lý góp phần phát triển nguồn nhân lực hành chính có chất lượng cao, trước hết trong lĩnh vực công và những nhu cầu khác của xã hội. Với sự phát triển của khoa học, công nghệ nói chung, của khoa học xã hội, trong đó có khoa học về quản lý nhà nước, hoạt động đào tạo hành chính ở các nước được cập nhật thông tin, bổ sung những kiến thức mới để sửa đổi,

(*) Học viện Hành chính

chính lý, bổ sung, nâng cao chất lượng nội dung chương trình, giáo trình, hệ thống bài giảng và phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả quản lý hoạt động công vụ, hạn chế đến mức thấp nhất việc tăng thêm số lượng biên chế.

Các nước thành viên Hiệp hội ASEAN cho rằng phát triển nguồn nhân lực và đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức là yếu tố then chốt trong chiến lược quản lý nền công vụ không chỉ nhằm đạt hiệu quả cao cho việc thực hiện các nhiệm vụ hiện tại, mà còn chuẩn bị nguồn nhân lực cho nhu cầu phát triển nền hành chính trong tương lai. Các quốc gia hết sức coi trọng phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trước hết là đội ngũ cán bộ, công chức của nền công vụ, coi đây là một yêu cầu tất yếu khách quan, nhân tố quyết định thúc đẩy quá trình đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước. Việc đào tạo đội ngũ công chức là yêu cầu và nhiệm vụ thường xuyên để kiện toàn tổ chức bộ máy và thể chế nhà nước, thúc đẩy thực hiện cải cách hành chính, xây dựng nền hành chính hiện đại, sự phát triển của mỗi quốc gia trong tiến trình hội nhập.

Hiện nay, các quốc gia chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức một cách toàn diện. Ngoài việc quan tâm giáo dục, bồi dưỡng, nâng cao nhận thức và sự hiểu biết về xã hội, củng cố và phát huy lòng yêu nước, tinh tự tôn dân tộc, tinh thần, thái độ phục vụ công dân và ý thức, trách nhiệm công chức, các nước chú trọng khai thác mọi khả năng, đầu tư kinh phí, phát triển đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước và gửi đi đào tạo, bồi dưỡng ở ngoài nước. Động viên, khuyến khích mọi công chức ra sức học tập nâng cao trình độ về mọi mặt, khai thác tối đa những khả năng vốn có của mình, phát huy các sáng kiến, sáng tạo, tạo ra lợi thế so sánh và cạnh tranh công vụ trong môi trường toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

Thực tiễn hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ công chức ở một số nước cho thấy, đây là một công tác được tiến hành khá đồng bộ, liên hoàn từ khâu xây dựng chính sách, xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình, đến tổ chức thực hiện các mục tiêu đào

trào và bồi dưỡng. Những chính sách, chương trình, mục tiêu, nội dung về đào tạo, bồi dưỡng công vụ được chính phủ thông qua và trở thành căn cứ pháp lý cho công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức. Mọi cấp, ngành, công chức đều phải nghiên cứu, thực hiện nghiêm túc các chương trình và nội dung đó.

Tại Hàn Quốc, chính phủ đặc biệt quan tâm đến công tác giáo dục, đào tạo nói chung, đào tạo, bồi dưỡng công chức, nói riêng và coi đây là một trong những yếu tố có ý nghĩa quyết định nâng cao trình độ, năng lực đội ngũ công chức, là điều kiện tiên quyết để phát huy vai trò của họ trong sự nghiệp xây dựng nền hành chính nhà nước. Hàng năm, nhà nước dành trên 20% ngân sách đầu tư cho giáo dục, đào tạo. Hàn Quốc đặt ra mục tiêu, trước hết giáo dục lòng yêu nước, tinh thần tự tôn dân tộc, ý thức trách nhiệm công dân, đồng thời đẩy mạnh đào tạo cơ bản, toàn diện, nâng cao kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, phong cách làm việc đối với mỗi cán bộ, công chức. Coi công chức là chủ thể của quá trình đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện mục tiêu, nội dung đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đào tạo. Trong quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức, bên cạnh chú trọng nâng cao chất lượng các khóa đào tạo dài hạn 9 tháng, Hàn Quốc đẩy mạnh mở các khóa bồi dưỡng ngắn hạn, nhằm giúp học viên cập nhật kịp thời những kiến thức và thông tin mới, nâng cao năng lực làm việc và khả năng cạnh tranh quốc tế. Nhà nước quy định tất cả các công chức chuyên nghiệp của nền công vụ đều phải thông qua đào tạo cơ bản về ngạch, bậc và chương trình đào tạo đặc biệt trước khi bổ nhiệm hoặc thăng chức. Tính ra cứ 5 năm, mỗi công chức ít nhất phải qua 3 lần học tập tại hệ thống các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức mới được xem xét nâng ngạch, nâng bậc. Luật Giáo dục quy định bắt buộc mọi công chức có nghĩa vụ học tập, học suốt đời. Mỗi công chức đều được động viên khuyến khích tham gia một hình thức đào tạo nhân cách để phát triển toàn diện, nâng cao ý thức trách nhiệm về nhiệm vụ với tư cách là một thành viên của công vụ. Hình thức đào tạo nhân cách đặc biệt quan trọng đối với cán bộ lãnh đạo, để nâng cao khả năng quản lý và lãnh đạo.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức,

viên chức ở Thái Lan được Luật Công vụ điều chỉnh. Nhà nước chú trọng phát triển công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức từ khâu xây dựng chính sách, chương trình đến tổ chức thực hiện. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng công chức được chính phủ thông qua tháng 11/1996, tập trung vào các vấn đề: công tác đào tạo, bồi dưỡng phải được tiến hành ở mọi cấp, mọi ngành, nghề và nhiệm vụ công tác; trang bị những kiến thức và kỹ năng tiên tiến; thực hiện việc luân chuyển cán bộ, công chức vì lợi ích phát triển của công chức; đào tạo, bồi dưỡng phải xuất phát từ yêu cầu của thực tiễn, mang tính thực tế và phù hợp với các biện pháp tổ chức, thực hiện có kết quả cụ thể, đồng thời thực hiện việc kiểm tra đánh giá nghiêm túc các kết quả; có chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho những cán bộ, công chức được đề bạt, hoặc chuyển công tác sang vị trí, nhiệm vụ mới; phải tích cực hỗ trợ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức ở các cơ quan của Chính phủ; chú trọng sử dụng kỹ thuật mới, hiện đại trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và phát triển nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực hiện có, hạn chế việc tăng thêm biên chế; thực hiện việc phối hợp trong việc điều phối công chức và sử dụng nguồn nhân lực nhằm tăng cường cho các cơ quan Chính phủ, cơ quan nghiên cứu và khu vực tư nhân đảm bảo mang lại hiệu quả cao, tránh dư thừa, lãng phí; thực hiện việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng trong các cơ quan, đơn vị ở trung ương và địa phương, tăng cường sự phối hợp và hỗ trợ giữa các cơ quan đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của các ngành, các địa phương và trung ương về ngân sách, nguồn nhân lực và sự giúp đỡ hợp tác của nước ngoài; có cơ chế thích hợp để theo dõi, kiểm tra, đánh giá kết quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở Thái Lan gồm: đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, điều hành, cấp cao, trung cấp, cán bộ giám sát, cán bộ nữ...; đào tạo, bồi dưỡng cải cách quản lý dịch vụ công...; đạo đức công vụ, tăng cường đạo đức, văn hóa ứng xử của công chức; phát triển công nghệ thông tin cho cán bộ lãnh đạo, điều hành cấp cao; đào tạo về kỹ luật công vụ; đào tạo, bồi dưỡng về quản lý dịch vụ công, văn bản và kỹ

thuật xây dựng văn bản; chuẩn bị cho cán bộ, công chức nghỉ hưu sớm...

Ở Indônêxia, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cho nền công vụ có các chương trình đào tạo tiền công vụ và đào tạo tại chức. Đào tạo tiền công vụ nhằm giúp những người sắp trở thành công chức về phương pháp làm việc và những công việc mà họ sẽ làm. Đây là loại hình đào tạo bắt buộc, sau khi kết thúc khóa học, học viên phải qua kỳ kiểm tra cuối khóa, ai không đạt yêu cầu phải học và kiểm tra lại. Loại hình đào tạo theo công việc, nhằm nâng cao kiến thức và năng lực của công chức trong thực thi nhiệm vụ với chất lượng, hiệu quả cao hơn. Quá trình đào tạo và bồi dưỡng tạo ra khả năng và điều kiện để đề bạt công chức vào các chức danh cao hơn. Học viện Hành chính Quốc gia Indônêxia là cơ quan quản lý toàn bộ chương trình, nội dung và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức của cả nước, đồng thời chịu trách nhiệm phát triển cơ cấu hành chính.

Ở Singapore, quá trình đào tạo, bồi dưỡng công chức có 5 công đoạn. Những công đoạn này tùy mức độ mà có nội dung khác nhau, nhưng có liên quan chặt chẽ với nhau, công đoạn sau bổ sung cho công đoạn trước, nâng cao lên và có liên quan chặt chẽ đến cuộc đời công chức nghiệp, cũng như việc chỉ định, bố trí công chức vào công việc. Năm công đoạn đó bao gồm: công đoạn đầu tiên là giới thiệu, giúp công chức mới nhận việc hoặc ở nơi khác chuyển đến làm quen với công việc và môi trường mới, tiến tới chủ động trong công việc, thời gian từ 1 đến 3 tháng; công đoạn cơ bản, là đào tạo giúp công chức mới thích ứng với công tác được giao, ngay trong những năm đầu tiên; công đoạn nâng cao, nhằm đào tạo bổ sung thêm kiến thức giúp công chức đạt được hiệu quả cao nhất trong công việc, được tiến hành trong thời gian từ 1 đến 3 năm đầu; công đoạn mở rộng, là công đoạn tập trung tạo điều kiện cho công chức vượt ra khuôn khổ công việc của mình đang làm vươn lên đảm đương những công việc khác có liên quan khi cần thiết và có nhu cầu; công đoạn tiếp tục, là công đoạn đào tạo nhằm giúp nâng cao khả năng làm việc của bản thân công chức trong tương lai. Công tác đào tạo và bồi dưỡng ở Singapore được tổ chức theo các hình thức chính quy và tại chức tùy theo từng đối tượng và nhu cầu công việc.

Chính phủ hết sức quan tâm công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức nhằm phát huy cao độ tiềm lực của con người cho phát triển. Các cơ quan chịu trách nhiệm chính trong đào tạo, bồi dưỡng công chức gồm có Học viện Công vụ và Viện Quản lý Singapore. Học viện Công vụ có chương trình đào tạo các nhà quản lý cao cấp; chương trình đào tạo chuyên môn quản lý trung cấp. Còn Viện Quản lý Singapore là cơ quan tổ chức nhiều chương trình bồi dưỡng ngắn hạn để học viên tự chọn phù hợp với nhu cầu của cá nhân. Đây là những hoạt động cập nhật thông tin và lý luận mới về quản lý phục vụ cho các khóa bồi dưỡng ngắn hạn và tại chức mở theo đơn đặt hàng.

Một số nhận xét rút ra từ thực tiễn

Nghiên cứu công tác và chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của một số nước nêu trên, rút ra một số nhận xét có thể nghiên cứu tham khảo:

1. Đào tạo và bồi dưỡng công chức được xác định là một nhiệm vụ thường xuyên, quan trọng có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác, chất lượng và hiệu quả làm việc của mỗi cán bộ, công chức. Quan tâm và có chính sách đầu tư thỏa đáng cho giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là nhiệm vụ của mọi nền hành chính. Chính sách và kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức được xây dựng bài bản và khoa học, xuất phát từ việc xác định rõ nhu cầu, mục tiêu và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của các cơ quan, đơn vị; từ chính sách và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, phát triển tổ chức; từ đòi hỏi xây dựng một nền hành chính hiện đại; từ tính cạnh tranh của nền công vụ, cũng như sự phát triển của đất nước trong tiến trình toàn cầu hóa và hội nhập.

2. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng được nghiên cứu soạn thảo công phu, khoa học trên cơ sở mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cập nhật thông tin và những kiến thức mới tiên tiến, hiện đại, phù hợp với sự tiến bộ của khoa học, công nghệ và đòi hỏi của nền hành chính. Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải phù hợp với yêu cầu của từng chức danh, từng vị trí công tác và trình độ của công chức. Có chương trình bắt buộc đối với công chức, trước hết là công chức mới được tuyển dụng. Công chức này nhất

thiết phải qua chương trình đào tạo cơ bản về lý luận hành chính, kỹ năng và nghiệp vụ hành chính, phong cách và văn hóa giao tiếp hành chính, về tinh thần, thái độ làm việc và trách nhiệm công vụ.

3. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng công vụ của các nước khá phong phú. Chương trình đào tạo trong các cơ sở đào tạo có đào tạo theo ngạch, đào tạo cụ thể, đào tạo trước khi bổ nhiệm. Chương trình đào tạo trong công việc tại cơ quan, có đào tạo đối với những công chức mới được tuyển dụng, hoặc nhận nhiệm vụ mới; đào tạo động lực thúc đẩy và đạo đức nghề nghiệp. Chương trình đào tạo đặc biệt, gồm: chương trình hợp tác của Chính phủ đối với đào tạo trong nước và gửi đi đào tạo ở nước ngoài, hoặc các cơ sở đào tạo của tư nhân; chương trình đào tạo từ xa qua mạng. Thực hiện chương trình này, theo kinh nghiệm của các nước phải tuyển học viên giỏi, có triển vọng. Chương trình đào tạo từ xa được chú ý cả lý luận và thực tiễn. Đó là các chủ trương, chính sách của nhà nước, thực tiễn ở địa phương, từng ngành và cơ sở. Việc xây dựng chương trình bài giảng đều lấy ý kiến tham gia của địa phương và cơ quan.

4. Các nước đều có cơ quan chuyên trách chăm lo và quản lý công tác, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Thực hiện sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan, bộ, ngành, địa phương, đơn vị hỗ trợ và hợp tác trong xây dựng đội ngũ giảng viên, trong quản lý và khai thác có hiệu quả nguồn ngân sách đầu tư của nhà nước trung ương, địa phương và các nguồn kinh phí khác, cũng như sự hợp tác với nước ngoài về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức.

5. Việc đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, kỹ thuật cần thiết phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức được các nước đặc biệt chú trọng, trước hết trong quy hoạch và xây dựng nhằm đảm bảo các điều kiện vật chất cần thiết như phòng học đủ tiêu chuẩn, thư viện, các trang thiết bị hiện đại, điều kiện sinh hoạt tốt, có nơi vui chơi giải trí, thể dục, thể thao, có môi trường thông thoáng, sạch sẽ, văn minh. Đội ngũ giảng viên được quan tâm về chế độ đãi ngộ vật chất và tinh thần, không ngừng được bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực giảng dạy. □