

CẢI CÁCH CÁC CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CÔNG VỤ HIỆN NAY

■ TRẦN QUỐC HẢI (*)

1. Đặt vấn đề

Đào tạo công vụ đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước, đáp ứng yêu cầu của cải cách nền công vụ trong giai đoạn cải cách nền hành chính nhà nước phục vụ cho mục tiêu hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay ở nước ta. Nền công vụ của nước ta đang trong giai đoạn chuyển đổi từ tư duy bao cấp với cơ chế xin - cho sang cơ chế quản lý - phục vụ và cung cấp các dịch vụ công cho mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội với cơ chế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Vấn đề đặt ra hiện nay là hàng loạt những yêu cầu mới nảy sinh đòi hỏi chúng ta phải giải quyết để có được một nền công vụ mới. Cải cách các chương trình đào tạo công vụ hiện nay là một vấn đề cấp bách và nhằm để xây dựng đội ngũ công chức cho một nền công vụ mới. Các chương trình đào tạo công vụ cần phải đổi mới cả về nội dung lẫn phương pháp tổ chức thực hiện vì nội dung và phương thức hoạt động công vụ đang và sẽ thay đổi. Đào tạo công vụ là yếu tố quan trọng của tất cả các nền công vụ ở các nước phát triển và thường được quan tâm đặc biệt do đầu tư cho đào tạo thường xuyên lớn mà mặt khác không phải lúc nào cũng thu được kết quả mong muốn. Ở nước ta hiện nay, đào tạo công vụ vừa quan trọng lại vừa cấp bách do nền công vụ của chúng ta đang trong giai đoạn chuyển đổi để hội nhập, trong khi đó thực trạng hiệu quả công tác đào tạo cán bộ, công chức chỉ ra đang ở mức rất thấp do các chương trình đào tạo quá dài, quá chung chung, quá nhiều lý thuyết... ít gắn với yêu cầu thực tiễn công vụ.

Làm thế nào để thay đổi đào tạo, cải

cách các chương trình đào tạo công vụ hiện nay?

Bài viết này trình bày một số vấn đề liên quan tới cải cách các chương trình đào tạo công vụ trong giai đoạn hiện nay và sắp tới.

2. Vai trò của chương trình đào tạo công vụ

Có thể nói các chương trình đào tạo công vụ là xương sống của đào tạo công vụ. Khi nói tới đào tạo công vụ, chúng ta cần phải trả lời được 5 câu hỏi cơ bản sau đây:

- Đào tạo ai?
- Đào tạo cái gì?
- Đào tạo như thế nào?
- Đào tạo khi nào?
- Đào tạo ở đâu?

Để trả lời các câu hỏi trên chúng ta cần xem xét chúng thuộc trách nhiệm, nhiệm vụ và thẩm quyền của những loại cơ quan nào?

Câu hỏi 1: Đào tạo ai?, câu hỏi 4: Đào tạo khi nào? và câu hỏi 5: Đào tạo ở đâu? - thuộc về các cơ quan quản lý và sử dụng cán bộ, công chức. Câu hỏi 2: Đào tạo cái gì? và câu hỏi 3: Đào tạo như thế nào? - thuộc về các cơ sở đào tạo và cơ quan quản lý đào tạo, nó liên quan tới chương trình và phương pháp đào tạo công vụ. Để có được các chương trình đào tạo công vụ nói riêng và đào tạo công vụ nói chung tốt cần phải có được sự phối hợp tốt giữa cả ba hệ thống các cơ quan có trách nhiệm với đào tạo công vụ (được trình bày theo sơ đồ dưới đây) và bản thân người cán bộ, công chức được cử đi đào tạo có động cơ, nguyện vọng muốn tham gia vào quá trình đào tạo.

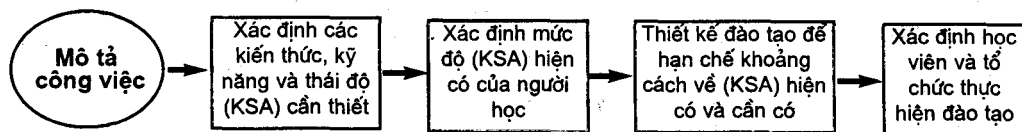
Phân công trách nhiệm trong hệ thống đào tạo công vụ

Vai trò của chương trình đào tạo trong quá trình đào tạo

(*) Dự án ADB - Bộ Nội vụ

Chương trình đào tạo là một yếu tố quan trọng của quá trình đào tạo. Các yếu tố khác của quá trình này là ngân sách đào tạo, giảng viên và năng lực tổ chức đào tạo, cơ sở vật

mong muốn bởi vì chương trình này được thiết kế chỉ dựa trên các phán đoán nhu cầu của người học nên chắc chắn sẽ không đạt được mục tiêu của đào tạo.



chất và trang thiết bị hỗ trợ giảng dạy của cơ sở đào tạo cũng như năng lực học tập và sự ham thích học hỏi của học viên. Không có chương trình đào tạo tốt, đào tạo sẽ không thể mang lại hiệu quả. Tuy nhiên, chỉ riêng chương trình đào tạo dù tốt đến mấy cũng chưa đủ để mang lại hiệu quả đào tạo cao. Lý do là đào tạo hiệu quả đòi hỏi phải có sự kết hợp đồng bộ của nhiều yếu tố như giảng viên phải được đào tạo về thiết kế chương trình đào tạo, đối tượng được cử đi đào tạo phải phù hợp, cơ chế sử dụng sau đào tạo phải khuyến khích việc áp dụng các kết quả đào tạo vào công việc...

Biểu đồ dưới đây mô tả thứ tự các bước chuẩn bị chương trình đào tạo. 1 Chương trình đào tạo cần phải dựa trên thực tế công việc của học viên và do vậy quá trình đào tạo cần phải bắt đầu bằng các bản mô tả công việc của học viên. Bản mô tả công việc này giúp giảng viên quyết định lựa chọn giảng dạy các kiến thức, kỹ năng và thái độ (KSA) cần thiết để thực hiện công việc. Sau đó các giảng viên có thể đánh giá mức độ (KSA) các học viên cần phải có để thực hiện công việc của họ, trên cơ sở đó xây dựng các chuẩn năng lực cho một công việc nhất định. Kết quả của công tác đánh giá này chính là khoảng thiếu hụt giữa các (KSA) thực tế của các học viên với các chuẩn (KSA) mà học viên cần phải đạt được. Chỉ khi nào tìm ra được khoảng thiếu hụt này, các giảng viên mới thiết kế được chương trình đào tạo phù hợp bởi vì lúc này giảng viên đã biết rõ học viên cần các kiến thức, kỹ năng và thái độ (KSA) gì?. Như vậy, bất cứ chương trình đào tạo công vụ nào không tuân theo các bước chuẩn bị này thì chắc chắn sẽ không mang lại kết quả như

3. Một số giải pháp và khuyến nghị.

Để cải cách các chương trình đào tạo công vụ hiện nay, chúng ta nên xem xét tiến hành một số giải pháp sau đây:

- Đổi mới tư duy trong đào tạo công vụ (2)

Thay đổi tư duy trong đào tạo công vụ bao giờ cũng là khâu khó khăn nhất vì đôi khi phải phủ định chính mình. Ở đây là thay đổi cách chuẩn bị các chương trình đào tạo và nó liên quan tới tất cả 3 hệ thống cơ quan có trách nhiệm với đào tạo công vụ như đã phân tích ở trên. Tuyệt nhiên đây không phải chỉ là công việc riêng của các cơ sở đào tạo. Nó đòi hỏi phải tạo ra được cơ chế mới bao gồm thể chế, chính sách và các nguồn lực cho đào tạo công vụ từ khâu chuẩn bị, thiết kế chương trình, tổ chức đào tạo, đánh giá cho đến sử dụng kết quả sau đào tạo.

- Xây dựng chiến lược và kế hoạch cho cải cách các chương trình đào tạo công vụ bao gồm các bước đi trong một lộ trình thống nhất. Hình thành các tiểu chương trình mục tiêu cho cải cách các chương trình đào tạo công vụ.

- Tiến hành thực hiện đào tạo dựa trên cơ sở năng lực công tác, chuyển dần từ đào tạo theo ngạch bậc công chức sang đào tạo theo vị trí công vụ và các chức danh quản lý trong nền công vụ.

- Tiến hành đào tạo thí điểm theo phương pháp tiếp cận đào tạo dựa trên cơ sở năng lực cho một số nhóm đối tượng ưu tiên, trên cơ sở đó rút kinh nghiệm để nhân rộng.

- Đào tạo đội ngũ giảng viên cho các chương trình đào tạo công vụ mới trên cơ sở áp dụng các phương pháp đào tạo tích cực, đào tạo với sự tham gia của người học.

- Huy động sự tham gia của các trường

đại học và các tổ chức, cá nhân vào đào tạo công vụ.

- Huy động đội ngũ chuyên gia ngoài nước của các dự án hỗ trợ kỹ thuật cho đào tạo công vụ.

- Hình thành nhóm công tác chuyên trách cho cải cách các chương trình đào tạo công vụ vì đây là sự nghiệp mang tính chiến lược lâu dài ít nhất từ 10 đến 15 năm để xây dựng chiến lược, kế hoạch hành động, theo dõi, phối hợp, kiểm tra và giám sát các hoạt động cải cách các chương trình đào tạo công vụ qua mỗi bước đi trong lộ trình cải cách để có thể điều chỉnh một cách kịp thời.■

Chú thích:

1: Bob Boase, *Kế hoạch đổi mới chương trình đào tạo trong nền công vụ Việt Nam, CTA ADB-MOHA*

2: Trần Quốc Hải, *Đổi mới tư duy trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Nhà nước, Tổ chức Nhà nước 9/2000*

Đổi mới cơ chế tuyển chọn...

(Tiếp theo trang 19)

hiện các nghị quyết và quyết định của HĐQT.

(8). Báo cáo trước HĐQT về kết quả hoạt động kinh doanh của DNNN; thực hiện việc công khai các báo cáo tại chính theo quy định của pháp luật.

(9). Chịu sự kiểm tra, giám sát của HĐQT, Ban Kiểm soát, các cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền đối với việc thực hiện các chức năng, nhiệm vụ theo quy định tại các điều khoản của hợp đồng thuê giám đốc DNNN, điều lệ của doanh nghiệp và các quy định khác của pháp luật.

(10). Được áp dụng các biện pháp cần thiết trong trường hợp khẩn cấp và phải báo cáo ngay với HĐQT và các cơ quan có thẩm quyền.

(11). Được hưởng chế độ lương theo năm. Mức tiền lương và tiền thưởng tương ứng với hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp, do HĐQT quyết định hoặc trên cơ sở

hợp đồng đã ký kết theo nguyên tắc: tiền lương được tạm ứng hàng tháng, quyết toán hàng năm. Tiền thưởng hàng năm được tính dựa vào kết quả kinh doanh của doanh nghiệp, chi trả một phần vào cuối năm, phần còn lại được chi trả sau khi kết thúc thời hạn thuê; riêng tiền thưởng năm cuối kỳ thuê được tính dựa trên kết quả SXKD của năm kế hoạch và kết quả tăng trưởng của cả thời gian thuê làm giám đốc.

(12). Các quyền và nhiệm vụ khác quy định tại các điều khoản của hợp đồng thuê giám đốc, điều lệ doanh nghiệp và theo quyết định của HĐQT.

d) Quan hệ giữa HĐQT và giám đốc DNNN (được thuê) trong quản lý, điều hành doanh nghiệp

- Khi tổ chức thực hiện các nghị quyết, quyết định của HĐQT, nếu phát hiện vấn đề không có lợi cho doanh nghiệp thì giám đốc DNNN báo cáo với HĐQT để xem xét điều chỉnh lại nghị quyết, quyết định. HĐQT phải xem xét đề nghị của giám đốc. Trường hợp HĐQT không điều chỉnh lại nghị quyết, quyết định thì giám đốc DNNN vẫn phải thực hiện nhưng có quyền bảo lưu ý kiến và có thể kiến nghị lên người ký quyết định thành lập DNNN nếu thấy cần thiết.

- Hàng tháng, quý và năm, giám đốc DNNN phải báo cáo bằng văn bản về tình hình hoạt động kinh doanh và phương hướng thực hiện trong kỳ tới của doanh nghiệp cho HĐQT.

- Chủ tịch HĐQT tham dự hoặc cử đại diện của HĐQT tham dự các cuộc họp giao ban, các cuộc họp chuẩn bị các đề án trình HĐQT do giám đốc DNNN chủ trì. Chủ tịch HĐQT hoặc người đại diện HĐQT dự họp có quyền phát biểu đóng góp ý kiến nhưng không có quyền kết luận cuộc họp. Giám đốc DNNN không là thành viên HĐQT được mời tham dự cuộc họp của HĐQT, được quyền phát biểu nhưng không có quyền biểu quyết.

- Việc phân cấp, uỷ quyền của HĐQT, Chủ tịch HĐQT cho giám đốc phải tuân theo các quy định trong hợp đồng thuê trên cơ sở các quy định tại Điều lệ doanh nghiệp (công ty) bằng hình thức văn bản.■