

ĐỔI MỚI MÔ HÌNH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG KHU VỰC CÔNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CẢI CÁCH CÔNG VỤ HIỆN NAY

TS. Trần Quốc Hải

Trưởng khoa Quản lý nhà nước - Trường Đại học Thành Đông

TÓM TẮT

Điều tối quan trọng để giải quyết nhu cầu cải cách chế độ công vụ là nâng cao chất lượng của mô hình đào tạo nguồn nhân lực và nâng cao hiệu quả hoạt động của nguồn nhân lực làm việc trong khu vực công. Bài báo gợi ý giải pháp cải tiến mô hình đào tạo, đó là chuyển đào tạo theo tiêu chuẩn ngạch sang đào tạo theo nhu cầu công việc gắn với từng vị trí công việc và chức danh quản lý, lãnh đạo. Áp dụng mô hình đào tạo theo năng lực, chú trọng vào việc cung cấp kỹ năng làm việc trong khu vực công. Thay vì suy nghĩ cho rằng đào tạo là chi phí, chúng ta cần có quan điểm đào tạo chính là sự đầu tư cho phát triển.

Từ khóa: Cải cách chế độ công vụ; nguồn nhân lực khu vực công;

ABSTRACT

The most important thing to address the need for civil service reform is to improve the quality of the human resource training model and enhance the performance of human resources working in the public sector. The article suggests a solution to improve the training model, which is to change training based on quota standards to training based on job needs associated with each job position and management and leadership titles; Apply a competency-based training model, focus on providing skills to work in the public sector. Instead of thinking that training is a cost, we need to have a view that training is an investment for development.

Keywords: Reform of the civil service regime; human resources in the public sector;

Đặt vấn đề

Công vụ là một loại lao động xã hội, là công việc nhà nước (hoạt động nhà nước) mang tính tổ chức, quyền lực – pháp lý được thực thi bởi đội ngũ cán bộ, công chức hoặc những người khác khi được nhà nước trao quyền nhằm bảo đảm thực hiện các chức năng của nhà nước trong quá trình quản lý các mặt hoạt động của đời sống xã hội và mang tính phục vụ xã hội, phục vụ công dân.

Khi nói tới công vụ, không thể không nói tới đội ngũ nhân lực thực thi nhiệm vụ - công vụ. Chính chất lượng hoạt động công vụ của đội ngũ cán bộ, quả của nền công vụ. Làm thế nào để xây dựng, phát triển và quản lý đội ngũ nhân công chức quyết định chất lượng, hiệu lực thực hiện công vụ hay quản lý công vụ cho có hiệu quả luôn là vấn đề được quan tâm của mọi quốc gia [1].

Hiện nay cải cách công vụ đang đi vào chiều sâu, yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và

viên chức hoạt động trong khu vực công càng trở nên cấp thiết. Để nâng cao chất lượng hoạt động công vụ, vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng càng trở nên quan trọng. Đào tạo, bồi dưỡng phục vụ cho việc: tuyển dụng, bố trí, thực hiện nhiệm vụ, nâng ngạch, bổ nhiệm, luân chuyển, lương thưởng, chế độ đãi ngộ, hưu trí, tự tin trong công việc, năng suất lao động, phát triển nghề nghiệp, tăng cường năng lực làm việc, khả năng sáng tạo của cán bộ, công chức và viên chức. Với tổ chức, đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu nhân lực, tạo môi trường cạnh tranh, nâng cao hiệu quả tổ chức, phát triển cơ quan, tổ chức.

Vì những lý do nêu trên, việc đổi mới mô hình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực làm việc trong khu vực công là để nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng, qua đó đóng góp vào việc nâng cao hiệu quả hoạt động công vụ đáp ứng yêu cầu cải cách công vụ hiện nay và những năm sắp tới ở nước ta.

1. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong khu vực công hiện nay

Trong những năm qua công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và viên chức ở nước ta được sự quan tâm to lớn của các cơ quan, tổ chức nhà nước. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng được thiết kế và tổ chức rộng khắp trong cả nước, trên tất cả các lĩnh vực, các ngành khác nhau với nội dung và hình thức phong phú, đa dạng.

Nguồn tài chính công dành cho công tác này hoàn toàn không phải nhỏ. Song hiệu quả thu được chưa tương xứng với

các nguồn lực đã đầu tư. Có thể điểm qua một số các hạn chế, khiếm khuyết sau đây:

Nội dung các chương trình còn chung chung và chủ yếu theo yêu cầu tiêu chuẩn ngạch, ít gắn với công việc cụ thể tại nơi làm việc của cán bộ, công chức và viên chức. Chưa có khả năng đáp ứng với các yêu cầu thực thi nhiệm vụ đặt ra.

Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng nặng lý thuyết hàn lâm, cung cấp thông tin một chiều, thiếu việc cung cấp các kỹ năng thực thi nhiệm vụ.

Nhu cầu người học nhiều khi chỉ vì bằng cấp, chứng chỉ để đáp ứng yêu cầu ngạch công chức và chức danh lãnh đạo, quản lý.

Chính sách với đào tạo, bồi dưỡng chưa khuyến khích người học và người dạy.

Việc tổ chức thực hiện vẫn mang nặng dấu ấn thời kỳ bao cấp, dàn trải theo tổ chức hành chính gây lãng phí các nguồn lực mà không có trọng tâm, trọng điểm. Đặc biệt không tạo ra cơ chế cạnh tranh để nâng cao chất lượng...

2. Đổi mới mô hình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong khu vực công

Ở các nước phát triển người ta đều áp dụng các thành công của khu vực tư nhân trong đào tạo nguồn nhân lực vào khu vực nhà nước. Xu hướng hiện nay là:

- Chuyển từ đào tạo sang học tập liên tục trong nền công vụ;
- Trọng tâm là nâng cao năng lực (kỹ năng) trong thực hiện công việc; Áp

dụng mô hình đào tạo dựa trên cơ sở năng lực.

Mô hình đào tạo dựa trên cơ sở năng lực được thực hiện ở nhiều nước có nền kinh tế thị trường phát triển và là xu hướng tất yếu của việc chuẩn bị nguồn nhân lực cho thế kỷ 21 [3].

- Thay vì chỉ đánh giá đào tạo, bồi dưỡng ở trên lớp mà còn chú trọng tới giám sát, đánh giá năng lực thực hiện công việc sau đào tạo. Áp dụng mô hình đánh giá đào tạo 4 cấp độ của Donald L. Kirkpatrick và mô hình đánh giá kết quả đào tạo của Jack J. Phillips [4].

- Vai trò của nhà nước là đưa ra các thể chế quy định còn việc tổ chức thực hiện họ huy động cả sự tham gia của các hội nghề nghiệp, các tổ chức đào tạo ngoài nhà nước và các trường đại học có khả năng thực hiện.

Hiện nay, Việt Nam đã hội nhập sâu vào nền kinh tế khu vực và thế giới thông qua các cam kết WTO, AEC, CPTPP, EVFTA, ... Chúng ta đã tiến hành cải cách hành chính gần ba mươi năm qua và đã thu được nhiều thành quả bước đầu đáng khích lệ.

Do yêu cầu cải cách công vụ chuyển đổi mô hình hành chính sang nền hành chính phục vụ, dẫn tới yêu cầu thay đổi mô hình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực làm việc trong khu vực công. Các chương trình đào tạo công vụ cần được xác định từ *tầm nhìn của nền hành chính, công vụ* trong những năm tới thông qua các *mục tiêu chiến lược của nền hành chính, công vụ*. Để đạt được mục tiêu đó, nguồn nhân lực làm việc trong nền công vụ cần phải được trang bị *những năng lực* gì để thực thi công

vụ - đó chính là *tầm nhìn, sứ mạng của các chương trình đào tạo công vụ* mà đào tạo cần phải đáp ứng [2].

Để đạt được mục tiêu trên, chúng ta cần chuyển đổi mô hình đào tạo từ:

- Định hướng lý thuyết sang định hướng thực tiễn;

- Đào tạo vì chứng chỉ, bằng cấp sang đào tạo, bồi dưỡng để làm việc;

- Hệ thống đào tạo phân cấp theo giao quyền sang hệ thống đào tạo cạnh tranh;

- Truyền đạt thông tin sang cung cấp kỹ năng làm việc;

- Giảng viên là trung tâm sang học viên là trung tâm;

- Định hướng theo cung sang định hướng theo nhu cầu;

- Đào tạo là chi phí sang đào tạo là đầu tư;

- Giám sát đánh giá yếu sang giám sát đánh giá mạnh (sau đào tạo).

3. Một số giải pháp cụ thể

- Chuyển đào tạo theo tiêu chuẩn ngạch sang đào tạo theo nhu cầu công việc gắn với từng vị trí công việc và chức danh quản lý, lãnh đạo.

Cụ thể: Cán bộ, công chức và viên chức phân theo ngạch chuyển sang phân theo vị trí công việc; nội dung đào tạo theo yêu cầu của ngạch sang theo yêu cầu công việc; phương pháp thuyết trình là chủ yếu sang trao đổi, rèn luyện kỹ năng; giảng viên chủ yếu là chuyên nghiệp sang chủ yếu là kiêm chức; lớp học đông học viên sang lớp học ít học viên; ...)

- Áp dụng mô hình đào tạo theo năng lực, chú trọng vào việc cung cấp kỹ năng làm việc trong khu vực công.

Cần phải xây dựng bản mô tả công việc (MTCV), chỉ ra sự *thiếu hụt về năng lực* của những cá nhân đang giữ các chức danh và các vị trí công việc cụ thể.

Trên cơ sở các thiếu hụt năng lực đó mà thiết kế, xây dựng các chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu công việc.

Chương trình đào tạo cần phải dựa trên thực tế công việc của học viên và do vậy quá trình đào tạo phải bắt đầu bằng các bản mô tả công việc MTCV của học viên. Bản MTCV này giúp người thiết kế quyết định lựa chọn các kiến thức, kỹ năng và thái độ (hành vi) KSA cần thiết để thực hiện công việc. Sau đó người thiết kế xây dựng chương trình 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 sẽ tìm ra khoảng thiếu hụt năng lực của học viên trên cơ sở so sánh với mức độ năng lực mà học viên đã có. Chỉ khi đã tìm ra khoảng *thiếu hụt năng lực* của học viên mới thiết kế xây dựng được chương trình đào tạo phù hợp đáp ứng nhu cầu người học. Như vậy bất cứ chương trình đào tạo nào không tuân theo các bước chuẩn bị này chắc chắn sẽ không mang lại kết quả như mong muốn bởi vì chương trình đó chỉ được thiết kế dựa trên sự võ đoán nhu cầu của người học mà thôi.

- Hoàn thiện hệ thống thể chế quản lý đào tạo, mở rộng sự tham gia của hệ thống cơ sở đào tạo để tạo sự cạnh tranh là yếu tố vô cùng quan trọng, đảm

bảo nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong khu vực công hiện nay.

- Bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, nhất là về phương pháp đào tạo.

- Tăng cường cơ sở vật chất cho các cơ sở đào tạo.

- Tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng.

4. Kết luận

Thay vì suy nghĩ cho rằng đào tạo là chi phí, chúng ta cần có quan điểm đào tạo chính là sự đầu tư cho phát triển. Việc đầu tư này cần được thực hiện có mục đích, mục tiêu rõ ràng sao cho có hiệu quả thiết thực. Motorola tính rằng 1 đô-la cho đào tạo sẽ thu lại 30 đô-la cho việc tăng năng suất lao động trong 3 năm tới.

Ngày nay trong xã hội học tập, đào tạo trong các tổ chức diễn ra thường xuyên để đáp ứng sự thay đổi đang diễn ra hàng ngày với tốc độ nhanh chưa từng thấy.

Bằng việc đổi mới mô hình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong khu vực công ở nước ta cho phù hợp với yêu cầu công việc, nâng cao năng lực thực thi nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức và viên chức sẽ đáp ứng với yêu cầu cải cách công vụ hiện nay ở nước ta.

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

- [1]. Trần Quốc Hải (2011), “Cơ sở hạ tầng cho cải cách công vụ”, *Nội san Hành chính học, Khoa hành chính học*, HVHCQG, (tr. 19-23) Hà Nội, Tháng 6 năm 2011.
- [2]. Trần Quốc Hải (2016), “Đào tạo dựa trên cơ sở năng lực ở Việt Nam”. Hội thảo quốc tế chia sẻ kinh nghiệm về đào tạo, bồi dưỡng quốc tế cho cán bộ, công chức, viên chức, Hạ Long, Quảng Ninh 13/6/2016.
- [3] Bob Robert Boase, *Managing the Civil Service*, An International Perspective, ADB - MOHA project, Technical Adviser, Hanoi 2003-2005.
- [4] Robert L. Craig (1996), *The ASTD Training and Development Handbook*, McGraw-Hill 1996.