



VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CỦA MỘT SỐ NƯỚC

PHƯƠNG MINH

Đào tạo, bồi dưỡng (ĐT,BD) công chức là một khâu quan trọng trong công tác quản lý nhân sự nhằm trực tiếp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức nhà nước. Vì vậy, ở các nước phát triển hay đang phát triển đều rất quan tâm đến công tác ĐT,BD công chức và hiện đang tiến hành cải cách, đổi mới công tác này trên nhiều phương diện khác nhau.

1. Vài nét về công tác ĐT,BD công chức của một số nước.

ĐT,BD công chức của nhiều nước được thực hiện trong một môi trường đồng bộ và hợp lý của chính sách đào tạo, phát triển nguồn nhân lực quốc gia, gắn kết ĐT,BD theo ngành với việc phát triển nghề nghiệp, đồng thời chú trọng công tác ĐT,BD nhân sự cho chính quyền các cấp địa phương.

- Về chế độ ĐT,BD công chức.

Hầu hết các nước đều có quy định mang tính bắt buộc công chức phải trải qua các khoá ĐT,BD như là điều kiện để được bổ nhiệm và khi đang làm việc, nếu muốn được thăng tiến vào các vị trí quản lý cao hơn cũng phải tham gia các khoá đào tạo lại.

Nước Mĩ đã thông qua các luật về đào tạo đối với công chức chính quyền liên bang và chính quyền bang. Ở Pháp, có luật quy định chính phủ phải thực hiện chính sách đào tạo tại chỗ cho công chức

và thừa nhận quyền của các công chức được tham gia các khoá đào tạo này. Quyền được đào tạo và đào tạo lại của công chức I-ta-li-a và Tây Ban Nha cũng được quy định trong các thoả ước lao động tập thể với các nghiệp đoàn. Ở Anh, các quy định về đào tạo trước và trong quá trình làm việc được đưa vào các hướng dẫn của cơ quan hành pháp.

Một số nước châu Á như Trung Quốc, Xinh-ga-po còn quy định cụ thể số tuần tối thiểu công chức nhà nước bắt buộc phải tham gia đào tạo chính quy. Chính phủ Xinh-ga-po quy định mỗi công chức được bồi dưỡng 100 giờ/năm, trong đó phải bảo đảm tối thiểu 60% thời lượng phục vụ công việc hiện tại, 40% cho công việc tương lai. Đối với công chức ở các lĩnh vực quản lý chức năng đòi hỏi phải có trình độ chuyên môn hoá nhất định như thuế, hải quan, chính phủ quy định việc đào tạo lại theo chu kì thời gian công tác. Cơ quan nhân sự Nhật Bản quy định công chức trẻ mới làm việc ở các bộ từ bốn năm trở xuống, hàng năm phải tham gia các khoá đào tạo trong thời gian 4 - 5 tuần.

- Về cơ quan quản lý công tác ĐT,BD công chức.

Việc đào tạo công chức liên quan tới nhiều bộ, ngành, do đó, hầu hết các nước đều giao việc xây dựng và giám sát chính sách đào tạo cho một bộ ở cấp trung ương phụ trách hoặc giao cho uỷ ban

dịch vụ công phụ trách việc làm để cơ quan này có thể gắn kết quả đào tạo với việc thăng tiến và để bạt sau này.

Đối với các nước theo hình thức quản lý đào tạo tập trung, cơ quan quản lý đào tạo cấp trung ương dựa trên cơ sở đánh giá nhu cầu đào tạo của chính phủ nói chung và của từng bộ, ngành cũng như khả năng của các cơ sở đào tạo để lập kế hoạch đào tạo dài hạn và hàng năm cho chính phủ. Kế hoạch này bao gồm: ước tính chi phí, nguồn tài chính, đảm bảo xác định các nhà cung ứng đào tạo ở cả khu vực nhà nước và tư nhân, liên hệ với các cơ quan bộ, ngành hữu quan, thiết kế thời gian và chương trình đào tạo. Điển hình về việc tập trung chức năng quản lý đào tạo cho cơ quan nhân sự trung ương là Mĩ. Văn phòng quản lý nhân sự có một bộ phận quản lý đào tạo và phát triển đặt tại các bang để hỗ trợ cho cơ quan quản lý liên bang thiết kế các chương trình đào tạo, cung cấp các giải pháp đào tạo.

Đối với các nước theo hình thức quản lý đào tạo phi tập trung, cơ quan quản lý đào tạo trung ương chỉ chịu trách nhiệm đề ra các mục tiêu, chính sách đào tạo tổng thể, còn việc quản lý hoạt động đào tạo, kể cả quản lý các chính sách đào tạo ngành được giao cho các bộ, ngành, cơ quan hữu quan. Ví dụ, ở Nhật Bản, cơ quan nhân sự quốc gia chịu trách nhiệm lập kế hoạch tổng thể và liên kết chương trình đào tạo của các bộ. Mỗi bộ đều có chương trình huấn luyện, bồi dưỡng định kỳ hàng năm nhằm cập nhật các kiến thức về hành chính, tình hình kinh tế, chính trị của đất nước và thế giới. Việc phân quyền này thường đi liền với việc thành lập các cơ quan điều hành và trao quyền cho giám đốc điều hành quản lý nhân sự.

Tuy nhiên, ngay cả ở mô hình này, cơ quan quản lý nhân sự trung ương, bên cạnh trách nhiệm hoạch định chính sách

và lập kế hoạch cấp quốc gia còn phải thực hiện một số chức năng như đào tạo công chức lãnh đạo cao cấp và các công chức ưu tú nói chung. Ở một số nước khác, cơ quan này còn phải bảo đảm sự gắn kết giữa đào tạo với cải cách hành chính và các chính sách quản lý nhân sự (như đánh giá kết quả thực hiện công việc và mức độ phát triển nghề nghiệp). Chính phủ phải đề cao và tăng cường việc giám sát, kiểm soát nhằm tối ưu hóa các nỗ lực và chi phí đào tạo, hạn chế tình trạng đào tạo trùng lặp, lãng phí tiền của và thời gian, bảo đảm việc thực hiện đúng các mục tiêu đào tạo đã đề ra.

Hiện nay, nhiều nước đã lựa chọn và áp dụng hình thức quản lý đào tạo hỗn hợp. Theo đó, cơ quan quản lý đào tạo cấp trung ương được cấp các khoản tiền để đào tạo công chức cấp cao. Đồng thời, cơ quan này cũng chịu trách nhiệm cấp kinh phí đào tạo cho các bộ, ngành, trên cơ sở kế hoạch đào tạo của các đơn vị này và huy động sự ủng hộ của các cơ sở đào tạo nhà nước cũng như huy động hỗ trợ kỹ thuật từ các nhà tài trợ. Theo hình thức quản lý đào tạo này, các bộ, ngành có thể linh hoạt và có quyền tự quyết định việc sử dụng các quỹ đào tạo phù hợp với kế hoạch đã đệ trình và có thể tự tổ chức các khoá đào tạo chuyên biệt.

- *Cơ sở đào tạo* đội ngũ công chức gồm các loại hình sau:

+ Các cơ sở đào tạo do chính phủ sở hữu và quản lý. Đây là các cơ sở đào tạo thuộc chính phủ hoặc do chính phủ cấp phần lớn ngân sách và kiểm soát để thực hiện các khoá đào tạo trước và đào tạo tại chức cho đội ngũ công chức chính phủ. Hầu hết các nước đều có các cơ sở đào tạo công chức như vậy. Ví dụ, các học viện đào tạo công chức theo mô hình của nước Anh như Xinh-ga-po, Ấn Độ, thực hiện việc đào tạo ngắn hạn và dài hạn

NHÌN RA NƯỚC NGOÀI

cho nhân viên trước khi được tuyển mới vào các vị trí của nền công vụ; đào tạo tại chức cho các đối tượng là cán bộ trung cấp và cao cấp. Theo mô hình của Pháp, các cơ sở đào tạo của chính phủ có mô hình tương tự như Trường Hành chính Quốc gia (ENA), đảm nhiệm việc đào tạo dài hạn cho các sinh viên mới ra trường trước khi gia nhập nền công vụ và cung cấp các khoá đào tạo ngắn hạn đặc biệt cho công chức.

+ Một số nước khác thành lập các cơ sở đào tạo trực tiếp dưới quyền quản lý của Bộ Dịch vụ công hoặc Bộ Nhân sự. Theo mô hình này, chính phủ sẽ đáp ứng hầu hết chi phí nhưng vẫn cho phép cơ sở đào tạo đó được bổ sung nguồn lực của mình bằng các khoá học có thu học phí của các đối tượng thuộc khối hành chính nhà nước hoặc cho các dự án có tài trợ nước ngoài.

+ Các cơ sở đào tạo độc lập thực hiện đào tạo cả công chức chính phủ và nhân sự của khu vực tư nhân. Các cơ sở này có xu hướng chuyên môn hoá trong công tác tư vấn và nghiên cứu, đồng thời cung cấp các chương trình đào tạo tại chức hoặc tập trung.

+ Các học viện kết hợp với các trường đại học cung cấp các chương trình đào tạo cấp bằng hoặc chứng chỉ. Ngoài ra, còn tổ chức các khoá đào tạo tại chức cho các cơ quan chính phủ và các bộ, ngành có nhu cầu; mở các khoá học trong giờ hoặc ngoài giờ cho các đối tượng là công chức do chính phủ tài trợ và hỗ trợ nghiên cứu theo định kỳ.

+ Các cơ sở đào tạo có tính chất kinh doanh, ban đầu được thành lập để đào tạo các nhà quản lý ở khu vực tư nhân, nhưng dần dần đa dạng hoá loại hình đào tạo sang cả đào tạo nhân sự cho khu vực công.

Kinh nghiệm của các nước cho thấy, để đạt được hiệu quả cao trong công tác đào tạo công chức, các cơ sở đào tạo quốc gia cần có những đặc trưng về mặt tổ chức như sau: là những tổ chức độc lập, với đội ngũ quản lý có năng lực và một hội đồng cố vấn về chuyên môn; bảo đảm tính liên tục của bộ máy lãnh đạo có chất lượng và tận tụy; bảo đảm khả năng tiếp cận các nguồn lực; tập trung vào các chức năng đa dạng nhưng gắn kết với nhau như nghiên cứu, đào tạo và tư vấn; phải là các cơ sở đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực; có sự gắn kết chặt chẽ với các tổ chức khách hàng và các cơ sở đào tạo khác; có đủ các khoa chủ chốt; có một môi trường thúc đẩy sự đổi mới, thử nghiệm; tạo các động cơ khuyến khích kết quả công việc và cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp cho giảng viên.

Ngoài các hình thức trên, còn có các cơ sở đào tạo liên chính phủ khác nhau, một số được thành lập dưới sự bảo trợ của Liên hợp quốc và các thiết chế khác như Trung tâm Phát triển hành chính châu Á - Thái Bình Dương tại Kua-la Lăm-pơ, Trung tâm Đào tạo và Nghiên cứu châu Phi về hành chính và phát triển tại An-giê và Trung tâm Hành chính phát triển Mĩ La tinh đặt tại Ca-ra-cas, Ngân hàng Thế giới, Ngân hàng châu Á, Quỹ Tiền tệ quốc tế và hàng loạt các trung tâm đào tạo khu vực (Viện Quản lý Đông và Nam Phi, Viện Hành chính công Trung Mĩ...). Đây là một trong những nguồn lực đáng kể có thể hỗ trợ việc ĐT,BD công chức của các nước đang phát triển.

Hiện nay, các nước đang phát triển tiến hành tổ chức lại hệ thống các cơ sở đào tạo theo hướng hợp lý, xoá bỏ những chồng chéo, trùng lặp và lãng phí nguồn lực nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, đào tạo lại; trong đó, điều

quan trọng là phải căn cứ vào nhu cầu thực tế của các cơ quan chính phủ và bản thân công chức.

- Về ĐT,BD công chức lãnh đạo.

Bên cạnh việc tăng cường đào tạo tiền công vụ cho công chức mới được tuyển dụng và bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng cho công chức thừa hành, tác nghiệp, các nước đều hết sức chú trọng việc ĐT,BD công chức lãnh đạo, công chức hoạch định chính sách. Chính vì vậy, ở cả hệ thống đào tạo tập trung và phi tập trung, công việc này đều do cơ quan quản lý nhân sự trung ương chịu trách nhiệm ĐT,BD hai loại đối tượng: những người có khả năng sẽ nắm giữ các vị trí lãnh đạo trong bộ máy nhà nước và cả những người bên ngoài khu vực nhà nước.

Chương trình đào tạo công chức lãnh đạo của Chính phủ Đức chú trọng việc cung cấp các kiến thức, kỹ năng liên ngành, đa dạng và tổng hợp cho học viên. Chính phủ Nhật Bản tổ chức các khoá bồi dưỡng hàng năm cho công chức lãnh đạo từ cấp trưởng phòng trở lên nhằm giúp họ nắm bắt những vấn đề mới về kinh tế, chính trị của đất nước và thế giới để vận dụng vào việc định ra chính sách, đồng thời tạo điều kiện cho các công chức có điều kiện quan hệ, hiểu biết lẫn nhau trong việc hợp tác giải quyết các vấn đề liên quan đến nhiều bộ, ngành.

Chính phủ Mỹ thực hiện chương trình đào tạo quản lý công cấp quốc gia cho các quan chức lãnh đạo nhà nước dựa trên 6 khoá đào tạo quản lý theo công việc và kiểm tra năng lực. Các khoá đào tạo này được thực hiện song song với quá trình lãnh đạo, từ cấp quản lý trực tiếp đến cấp cao và được thực hiện dưới hình thức liên doanh với hệ thống các trường đại học nhà nước hoặc một viện nghiên

cứu của chính phủ.

2. Một số nhận xét.

Qua nghiên cứu công tác ĐT,BD công chức của các nước, có thể rút ra một số nhận xét sau:

- Các nước đều có quy định cụ thể và nghiêm ngặt về các khóa đào tạo bắt buộc mà công chức phải trải qua trước khi nhận nhiệm vụ hay được bổ nhiệm, thăng tiến lên các vị trí quản lý cao hơn. Căn cứ vào trình độ và nhu cầu thực tế của từng đối tượng người học để có nội dung, chương trình ĐT,BD phù hợp, có kết quả. Đối với nội dung chương trình theo hướng cập nhật hóa, hiện đại hóa, chú trọng nâng cao kỹ năng, năng lực hoạt động và giáo dục đạo đức công chức. Trong việc thiết kế nội dung chương trình ĐT,BD, cần tham khảo ý kiến nhận xét, đánh giá của chính những người học và của các cơ quan, đơn vị chủ quản.

- Xây dựng hệ thống các chương trình ĐT,BD đồng bộ, bao gồm: chương trình khung làm cơ sở thống nhất QLNN về ĐT,BD; chương trình ĐT,BD cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, đào tạo theo chức danh; chương trình ĐT,BD cho các ngạch chuyên viên; chương trình ĐT,BD tiền công vụ; chương trình ĐT,BD cho đội ngũ giảng viên chuyên ngành QLNN...

- Kết hợp cả hai hình thức đào tạo tập trung và phi tập trung để đạt mục tiêu đề ra.

- Căn cứ vào nhu cầu thực tế của các cơ quan nhà nước và của chính bản thân công chức để kiện toàn lại hệ thống các cơ sở ĐT,BD công chức một cách hợp lý. Cơ sở ĐT,BD công chức có tính chất quốc gia của chính phủ tập trung vào nhiệm vụ chủ yếu là bồi dưỡng đội ngũ công chức hành chính nhà nước mới

NHÌN RA NƯỚC NGOÀI

được tuyển dụng, công chức theo ngạch, bậc và các chức danh lãnh đạo, quản lý. Có thể và cần sử dụng các cơ sở đào tạo trong hệ thống các trường đại học hoặc các cơ sở thuộc khu vực ngoài nhà nước hay của nước ngoài.

- Trong việc quản lý công tác ĐT, BD, cơ quan trung ương để ra chính sách và phối hợp với Bộ Tài chính thực hiện phân bổ ngân sách ĐT, BD cho các bộ, ngành và địa phương; các bộ, ngành chịu trách

nhệm đề xuất yêu cầu, nội dung ĐT, BD và quyết định cử học viên; còn việc đào tạo cụ thể là của các cơ sở đào tạo (kể cả cơ sở đào tạo ngoài khu vực nhà nước).

- Gắn kết chính sách ĐT, BD với các nội dung khác trong công tác cán bộ như quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, tăng lương... tạo thành một chỉnh thể thống nhất, đồng bộ, có tác dụng khuyến khích người công chức vươn lên trong học tập và công tác □

* * * * *

THAM NHŨNG VÀ ĐẤU TRANH CHỐNG...

(Tiếp theo trang 12)

tham nhũng. Trước mắt, cần có giải pháp thay thế việc sử dụng tiền mặt trong giao dịch, mua bán; kiểm soát được tình hình thu nhập của mọi đối tượng xã hội (bắt buộc mở tài khoản cá nhân và không dùng tiền mặt trong thanh toán, giao dịch đối với những mặt hàng lớn...).

Thứ sáu, tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát của các bộ phận trong hệ thống chính trị, đặc biệt đề cao vai trò giám sát của quần chúng nhân dân đối với CB, CC và đảng viên ở cơ sở.

Thứ bảy, đổi mới hệ thống tổ chức các cơ quan bảo vệ pháp luật, cương quyết xử lý nghiêm khắc những HVTN, những người có chức, có quyền càng cao thì xử lý càng nặng. Đồng thời, chống nạn “ô dù”, phe cánh, móc ngoặc trong bộ máy nhà nước bao che cho những kẻ tham nhũng. Bên cạnh đó, cần có những quy định cụ thể và chế độ bảo mật - bảo vệ an toàn tính mạng, tài sản và người thân của người tố giác tội phạm và tham gia ĐTCTN. Nhà nước cần có những hình thức tuyên dương, khen thưởng xứng đáng cho những người tố cáo, phát hiện

và ĐTCTN có hiệu quả. Những điển hình trong ĐTCTN cần phát động toàn dân học tập sâu rộng.

Thứ tám, tăng cường công tác giáo dục, tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật nói chung, pháp luật chống tham nhũng nói riêng cho mọi tầng lớp nhân dân nhằm nâng cao nhận thức và ý thức ĐTCTN cho nhân dân. Đặc biệt, cần gắn giáo dục pháp luật với giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức, phẩm chất, lối sống của đảng viên, CB, CC nhằm kích lệ tinh thần, ý chí ĐTCTN của đảng viên, CB, CC; làm cho mọi người coi công tác phòng, chống tham nhũng là bổn phận, trách nhiệm của mọi công dân, mọi cơ quan, tổ chức. Cần đẩy mạnh cuộc ĐTCTN thành phong trào cách mạng sôi nổi, quyết liệt trong nhân dân, có sự tổ chức, chỉ đạo sát sao của các cấp, các ngành; tránh hiện tượng tự phát, lợi dụng chống tham nhũng làm mất ổn định chính trị và trật tự, an toàn xã hội □

1. Bài viết sử dụng số liệu của Đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ “Tham nhũng và ĐTCTN ở nước ta hiện nay”, năm 2002, của Học viện Hành chính quốc gia.