

ĐÀO TẠO TẠI CHỖ

■ **NGUYỄN NGỌC THU HẰNG (*)**

Công tác đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) cán bộ, công chức (CBCC) từ trước tới nay vẫn luôn được Đảng, Nhà nước quan tâm, chăm lo và không ngừng đổi mới. Hàng năm, rất nhiều lớp ĐTBD mở ra với nhiều chương trình; số lượng học viên tham gia đông đảo chiếm tỷ lệ lớn trong đội ngũ CBCC. Tuy nhiên, bên cạnh đó, có một hình thức ĐTBD đơn giản, dễ thực hiện, ít tốn kém lại chưa được chú trọng phát triển - đó là “đào tạo tại chỗ”.

Đào tạo tại chỗ có thể hiểu là việc đào tạo liên tục theo kế hoạch và có hệ thống cho CBCC tại các phòng, ban trong các cơ quan nhà nước, được thực hiện bởi lãnh đạo và CBCC có kinh nghiệm lâu năm tại phòng, ban đó. Quá trình ĐTBD diễn ra thông qua chính công việc mà những CBCC đảm nhiệm bao gồm các kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết để có thể tiến hành công việc một cách hiệu quả.

Trên thực tế, thông thường mỗi CBCC trước khi vào cơ quan nhà nước làm việc đều có thời gian thử việc nhất định. Thời gian thử việc có thể được coi là khoảng thời gian để người đó học việc. Khi đã quen với công việc và chính thức được tuyển dụng, bổ nhiệm vào vị trí công tác, người CBCC sẽ phải tự tích lũy kinh nghiệm trong suốt quá trình làm việc. Ban đầu, khi gặp khó khăn vướng mắc, họ có thể được lãnh đạo

hoặc người có kinh nghiệm lâu năm trong đơn vị chỉ bảo. Nhưng đó chỉ là những kiến thức kỹ năng cóp nhặt, không có hệ thống. Vì ít được chỉ bảo tận tình nên sau này, khi họ trở thành người có kinh nghiệm lâu năm, họ lại “giấu nghề”, không hoặc rất hạn chế giúp đỡ người mới. Điều này gây khó khăn không nhỏ đến hiệu quả công việc. Ngoài ra, lãnh đạo mỗi đơn vị cũng khó có thể sát sao đến từng CBCC và cũng không thể “ép” người đi trước phải “dạy” cho người đến sau.

Không ai “dạy” CBCC mới vào nghề tốt hơn những người có kinh nghiệm. Bởi hơn ai hết, những CBCC có thâm niên hiểu được công việc của mình, biết mình phải làm gì, làm như thế nào, công việc ấy có khó khăn, trở ngại gì... Để những người này nhiệt tình trong việc ĐTBD cho các CBCC mới, trước hết cần thay đổi tư duy nhận thức của họ về vấn đề này. Đây không chỉ là trách nhiệm giúp đỡ đồng nghiệp mà còn là quyền được dùng kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm của mình để “chỉ bảo” cho người mới. Ngoài ra, cơ quan có thể xem xét khen thưởng những CBCC đào tạo được nhiều người làm việc tốt.

Trong quá trình đào tạo tại chỗ như vậy, bản thân những người đi trước cũng có thể học hỏi được nhiều kiến thức mới, kỹ năng sử dụng thiết bị mới mà trước đây mình chưa được tiếp cận. Đồng thời, thông qua đó, củng cố thêm tinh đoàn kết trong cơ quan, đơn vị, tăng cường hiệu quả giải quyết công việc □

(*) *L-KH6E, Học viện Hành chính*