

ĐÀO TẠO VÀ SỬ DỤNG CÔNG CHỨC Ở AUSTRALIA

■ TS. NGUYỄN VĂN TRUNG (*)
CN. PHƯƠNG XUÂN THỊNH

1. Coi trọng nâng cao chất lượng đào tạo công chức

Ở Australia cũng như các quốc gia trên thế giới luôn đánh giá cao vai trò của đội ngũ công chức, coi đó là lực lượng có ý nghĩa quyết định trong xây dựng và quản lý một nhà nước pháp quyền hiện đại, hướng tới phục vụ cộng đồng dân cư và xã hội với hiệu quả cao nhất, chất lượng tốt nhất. Song, để có một đội ngũ công chức có đủ trình độ và năng lực đáp ứng đòi hỏi của nền hành chính hiện đại, vấn đề có tính tiên quyết là đào tạo và bồi dưỡng. Nâng cao chất lượng đào tạo công chức trở thành một trong những điều kiện có tính quyết định để nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý hành chính nhà nước. Với nhận thức công tác đào tạo mang tính toàn diện, nhằm phát triển con người phù hợp với yêu cầu, trình độ quản lý xã hội và khả năng của mỗi cá nhân, những công chức thuộc biên chế trong các cơ quan nhà nước đều được chú trọng đào tạo và đào tạo lại để nâng cao trình độ.

Để thực hiện chương trình đào tạo công chức đạt kết quả tốt, trước hết tiến hành nghiên cứu, khảo sát năng lực, sở trường của từng công chức; trên cơ sở đó nắm bắt đầy đủ thể mạnh bẩm sinh của mỗi người, hướng tới giúp đỡ mỗi người hoàn thiện nhân cách, trình độ và năng lực. Từ kết quả nghiên cứu khảo sát thực tế về yêu cầu đào tạo, trình độ và khả năng của công chức, tiến hành xác định nội dung và phương pháp đào tạo, cách dạy và cách học phù hợp. Cách học ở đây, trước hết chú trọng đặc biệt đến kiến thức mà người công chức cần có để nâng cao trình độ cả về chuyên môn,

nghịệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp và phương pháp công tác; cũng như khả năng sử dụng các phương tiện kỹ thuật hiện đại trong tác nghiệp và xử lý các tình huống nghiệp vụ với yêu cầu chất lượng tốt nhất, hiệu quả cao nhất. Các phương pháp giảng dạy tiên tiến, hiện đại nhất được khuyến khích áp dụng, như công nghệ mô phỏng hiện tượng, sự vật bằng hình ảnh và tình huống cụ thể diễn ra trong thực tế. Chẳng hạn, cách xử lý một vụ việc cụ thể trong hành chính qua một cán bộ chuyên môn, một tình huống hay của một quốc vụ khanh.v.v... trong quản lý hành chính và thực thi công vụ hàng ngày nhằm giúp cho người học dễ hiểu, dễ tiếp thu và dễ thực hành.

Kinh nghiệm đào tạo ở Australia cho thấy, một trong những cách học mang lại kết quả hữu ích, thiết thực và hiệu quả là, trên cơ sở nhu cầu và đòi hỏi của cơ quan, đơn vị về những kiến thức cần thiết để đáp ứng nhiệm vụ chính trị đặt ra của cơ quan trong từng giai đoạn nhất định, trước hết từng cá nhân công chức học viên phải tự xây dựng để án khả thi bảo vệ trước thủ trưởng cơ quan để rồi đến trường học được củng cố kiến thức thông qua giảng dạy kiểm nghiệm. Mặt khác, trong quá trình học tập công chức có thể vừa học, vừa làm, học trong thời gian hai tuần, lại trở về cơ quan thực hành một tuần, sau đó trở lại lớp học kiểm nghiệm để rút kinh nghiệm. Thời gian học tập như vậy, mỗi khoá học của công chức kéo dài từ vài tháng đến một năm. Giảng viên và học viên đều phải xây dựng những tình huống cụ thể và cùng nhau giải quyết những ý tưởng đúng, làm cơ sở cho việc vận dụng vào công tác thực tế của mỗi cá nhân sau này.

Sau mỗi khoá học, từng công chức được cử đi

(*) Học viện Hành chính

học, từ những kiến thức tiếp thu được và từ kinh nghiệm thực tiễn dựa trên cơ sở để án xây dựng ban đầu viết thành tiểu luận khoa học bảo vệ trước hội đồng nhà trường và thủ trưởng cơ quan.

Thực tế cho thấy, việc đào tạo như vậy mang lại hiệu quả thiết thực, cụ thể, đáp ứng nhu cầu của cơ quan, tránh được lối đào tạo, bồi dưỡng công chức theo kiểu kinh điển, lý thuyết, sách vở, kinh nghiệm chủ nghĩa, xa rời thực tiễn. Phương pháp học tập nêu trên buộc người học và người dạy phải chủ động, không phụ thuộc sách vở, độc lập suy nghĩ, sáng tạo để tiếp thu kiến thức, nâng cao trình độ và khả năng tác nghiệp trong sinh hoạt thực tiễn. Trao đổi về phương pháp đào tạo công chức nêu trên, có ý kiến cho rằng đây là phương pháp đào tạo và học tập mang lại hiệu quả cao, thiết thực, người học và dạy không xa rời thực tiễn, không phụ thuộc vào kiến thức sách vở. Ngược lại, có tác dụng khơi dậy và khuyến khích tính độc lập, suy nghĩ sáng tạo trong học tập, tiếp thu và vận dụng kiến thức giải quyết các tình huống cụ thể trong thực tiễn của cơ quan.

2. Công tác tuyển chọn công chức

Khác với nhiều quốc gia trên thế giới, khi được tuyển chọn vào công chức là làm việc suốt đời và được thăng tiến theo thời gian, ở Australia việc tuyển chọn công chức được thực hiện thông qua thi tuyển để bổ sung, khi một vị trí tại một công sở nào đó bị thiếu, khuyết. Việc tổ chức thi tuyển được tiến hành công khai. Một trong những yêu cầu khách quan trong thi tuyển là không phân biệt người dự tuyển làm việc ở cơ quan nào, khu vực công, hay khu vực tư. Người dự tuyển có đủ điều kiện theo quy định, nếu thi đạt kết quả sẽ được tuyển dụng vào đúng vị trí mà cơ quan có nhu cầu và được trả lương theo nhiệm vụ được giao trong thời hạn 5 năm. Ví dụ, ở Sở Tài nguyên và Môi trường, ông giám đốc nghỉ hưu, cần tuyển giám đốc mới thay thế, người đó sẽ được trả lương và mọi quyền lợi khác của người giám đốc. Hết thời hạn 5 năm làm việc, dù năng lực làm việc tốt hoặc không đáp ứng, sẽ tổ chức thi tuyển để quyết định người đó tiếp tục làm việc hay chấm dứt công việc của mình. Ở Australia mọi chức danh được cất nhắc, đề bạt đều phải thông qua

thi tuyển theo định kỳ 5 năm, không có tình trạng "đến hẹn lại lên".

Đối với đội ngũ giảng viên chuyên lo công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, tuy số lượng không nhiều, nhưng đóng vai trò rất quan trọng trong hoạt động đào tạo công chức. Nhiệm vụ chủ yếu của đội ngũ này là làm cầu nối giữa cơ quan đào tạo và cơ quan có nhu cầu đào tạo, trong việc xác định đối tượng, nội dung, chương trình và kế hoạch đào tạo. Những người được tuyển chọn để làm việc này là những công chức có kinh nghiệm, đã kinh qua quá trình công tác trên nhiều lĩnh vực khác nhau ở khu vực công và khu vực tư cũng như có thời gian làm việc trong môi trường đào tạo, là giảng viên và đã được nhiều cơ quan, tổ chức đặt hàng thực hiện tốt.

Từ kết quả tìm hiểu vấn đề đào tạo, tuyển chọn công chức nêu trên cho thấy:

- Việc tổ chức đào tạo và tuyển dụng công chức là một công việc rất quan trọng, không thể thiếu trong xây dựng nền hành chính nhà nước. Đào tạo và tuyển dụng là hai mặt của vấn đề xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước có chất lượng.

- Tuyển dụng phải gắn liền với đào tạo, sau tuyển dụng phải tiến hành công tác đào tạo. Mặt khác thông qua đào tạo để kiểm chứng và xác định yêu cầu, tiêu chuẩn của đối tượng tuyển dụng.

- Nâng cao chất lượng đào tạo là yêu cầu thường xuyên và tất yếu để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Đào tạo phải gắn với thực tiễn, bám sát nhu cầu và đòi hỏi của thực tiễn, gắn chặt giữa đào tạo lý thuyết với thực hành, lấy thực hành làm thước đo kết quả đào tạo và trình độ tiếp thu của người học. Trong đào tạo hành chính không thể tách rời hoạt động thực tiễn, "học đi đôi với hành".

- Việc tuyển chọn và sử dụng cán bộ cần đúng người, đúng việc, đúng trình độ năng lực, bố trí cán bộ đúng chỗ, đúng nhu cầu và đòi hỏi của công việc. Chỉ có những người đủ năng lực, trình độ mới được tuyển dụng và đào tạo.

- Thông qua việc đào tạo, tuyển dụng công chức một cách chặt chẽ góp phần có được bộ máy quản lý hành chính nhà nước tinh giản, gọn nhẹ và hoạt động có hiệu quả, hiệu lực □