

Kinh nghiệm quản lý các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của một số nước trên thế giới VÀ GIÁ TRỊ THAM KHẢO ĐỐI VỚI VIỆT NAM

TS NGUYỄN VĂN VIÊN*

Do mỗi quốc gia quan niệm khác nhau về thuật ngữ đào tạo và bồi dưỡng, về thuật ngữ cán bộ và công chức nên tên gọi cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cũng khác nhau. Ở nhiều nước, do chỉ có khái niệm công chức và hoạt động đào tạo nên chỉ có cơ sở đào tạo công chức, nhưng ở Việt Nam, bao gồm cả cán bộ và công chức, cả hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nên gọi là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Tùy theo điều kiện xã hội - văn hóa, tính chất, quy mô, nhiệm vụ mà cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức được tổ chức theo những hình thức khác nhau, như học viện, viện, trường, trung tâm... nhưng đều là nơi tổ chức các hoạt động dạy và học nhằm truyền thụ kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ cho đối tượng là cán bộ, công chức.

Ở Việt Nam, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức được gọi chung là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng bao gồm: "Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Học viện Hành chính quốc gia, trường chính trị các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương"¹.

Để thống nhất cách hiểu, trong phạm vi bài viết này, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng được hiểu là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức - nơi tổ chức thực

hiện các khóa học nhằm trang bị, cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng hoạt động công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức.

1. Kinh nghiệm quản lý các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của một số quốc gia trên thế giới

1.1. Anh²

Cơ sở đào tạo công chức của Anh rất đa dạng, bao gồm cơ sở đào tạo công chức trực thuộc chính phủ, cơ sở đào tạo công chức chuyên nghiệp và cơ sở đào tạo công chức ở các trường đại học.

Cục Đào tạo và Phát triển của Bộ Tài chính Anh là một cơ sở đào tạo công chức trực thuộc chính phủ, chủ yếu căn cứ vào chiến lược phát triển và yêu cầu công việc thực tế để đào tạo cán bộ công chức.

Các cơ sở đào tạo công chức chuyên nghiệp như Học viện Công chức Anh, Hiệp hội Quản lý hành chính công Hoàng gia Anh... chủ yếu căn cứ vào nhu cầu đào tạo của các cá nhân và tổ chức trong xã hội, chương trình đào tạo phù hợp với các đối tượng khác nhau.

Ngoài ra, học viện trong các trường đại học, cao đẳng Anh cũng là một cơ sở đào tạo công chức, như Học viện Chính sách công cộng thuộc trường Đại học Birmingham, Học viện Kinh tế và Khoa học chính trị thuộc trường Đại học London...

Trong việc quản lý các cơ sở đào tạo công chức, Chính phủ Anh áp dụng cơ chế thị trường, thúc đẩy cạnh tranh để phát triển. Cách làm này đã

* Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

tạo điều kiện cho các cơ sở đào tạo công chức kịp thời nắm bắt được nhu cầu của thị trường, không ngừng nâng cao chất lượng, cung cấp các mô hình đào tạo mới cho mọi đối tượng, mọi tầng lớp trong xã hội. Chính vì vậy, mặc dù các cơ sở đào tạo công chức Anh vẫn lầy hoạt động đào tạo công chức làm nội dung chính, song họ vẫn phát huy thế mạnh là nơi cung cấp các dịch vụ cho các cá nhân và cơ quan có nhu cầu. Những đột phá đó giúp cho các cơ sở đào tạo công chức của Anh thu được nguồn lợi nhuận nhất định, tạo điều kiện thuận lợi để các cơ sở này phát triển.

Khác với cơ sở đào tạo công chức ở các trường đại học, các cơ sở đào tạo công chức chuyên nghiệp của Anh không đầu tư phát triển giảng viên cơ hữu, mà thực hiện giảng viên kiêm chức và thỉnh giảng. Đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo công chức là các chuyên gia có kinh nghiệm thực tiễn phong phú trong nhiều lĩnh vực...

Nội dung đào tạo công chức thường xuyên đổi mới. Việc xây dựng chương trình đào tạo công chức do cơ sở đào tạo công chức thực hiện theo yêu cầu thực tiễn của xã hội.

1.2. Hoa Kỳ³

Đối với Hoa Kỳ, các cơ sở đào tạo công chức rất đa dạng. Đối với công chức mới tuyển dụng vào các vị trí cấp cao, họ thường được chính phủ gửi đến các khóa định hướng ngắn hạn tại trường Quản lý nhà nước John F.Kennedy (John F.Kennedy School of Government) hoặc Viện Hành pháp Liên bang (Federal Executive Institute). Đối với công chức mới tuyển dụng vào các vị trí khác, chính phủ gửi họ đến đào tạo tại các trường đại học.

Mặc dù trực thuộc trường đại học tư thục (trường Đại học Havard) nhưng trường Quản lý nhà nước John F.Kennedy (thành lập năm 1936) có mối quan hệ chặt chẽ với Chính phủ và cung cấp thông tin, cố vấn cho chính phủ. Trường Quản lý nhà nước John F.Kennedy có nhiều cơ sở nghiên cứu với nhiều lĩnh vực từ nhà ở, thông tin đại chúng, chính quyền địa phương, các vấn đề quốc tế, tổ chức phi chính phủ đến các cơ quan nghiên cứu về nhân quyền. Lợi thế nghiên cứu đã hỗ trợ đáng kể cho chất lượng và hiệu quả đào tạo của trường.

Viện Hành pháp Liên bang thành lập năm 1968 bởi sắc lệnh của Tổng thống Johnson, chuyên trách đào tạo công chức cao cấp cho chính phủ. Hình thức đào tạo chủ yếu là đào tạo ngắn hạn. Viện Hành pháp Liên bang đào tạo cho các công chức mới tuyển dụng vào các vị trí cao cấp trong chính phủ. Viện có 4 cơ sở đào tạo chính dành cho công chức tại Hoa Kỳ đặt tại California, New York, Tennessee và Delaware.

Ngoài ra, các bộ cũng có các đơn vị đào tạo riêng hoặc các trường trực thuộc để đào tạo nguồn nhân lực cho ngành sau khi tuyển dụng.

Đội ngũ giảng viên của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức là các giáo sư, học giả tại các trường đại học, viện nghiên cứu và các chuyên gia, cố vấn, công chức cao cấp trong chính phủ. Với nguồn giảng viên phong phú, có kinh nghiệm thực tiễn đã tạo ra lợi thế tuyệt đối cho những trường này trong công tác giảng dạy về ra quyết định ở tầm cao và quản trị chính phủ.

1.3. Nhật Bản⁴

Ngay từ những năm đầu thập kỷ 50 của thế kỷ XX, nhiều cơ sở đào tạo công chức ở nhiều cấp độ và quy mô khác nhau đã được thành lập trên cơ sở nguyên tắc chung là bảo đảm chất lượng đội ngũ giảng viên và hệ thống cơ sở vật chất. Hiện nay, các cơ sở đào tạo công chức chính quyền địa phương chủ yếu ở Nhật Bản gồm: Viện Đào tạo nhân sự quản lý đô thị Nhật Bản (Japan Academy for Municipal Personnel); Viện Đào tạo kỹ năng và trao đổi văn hóa Nhật Bản (Japan Intercultural Academy of Municipalities); Trường Tự quản địa phương (Local Autonomy School). Ngoài ra, một số ngành như cứu hỏa và quản lý thảm họa do Học viện Cảnh sát quốc gia và trường đào tạo cảnh sát địa phương tiến hành. Bên cạnh một số cơ sở đào tạo lớn đó, ở các đơn vị hành chính cấp tỉnh đều có các cơ sở đào tạo riêng, các cơ sở đào tạo này do chính quyền tỉnh thành lập nhằm đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước của tỉnh đó.

Theo phân công và phân cấp trong đào tạo công chức chính quyền địa phương ở Nhật Bản, Trường Tự quản địa phương đào tạo công chức mới được tuyển dụng và cập nhật một số kỹ năng mới cho công chức lâu năm; Viện Đào tạo công chức quản lý

đô thị, Viện Đào tạo kỹ năng và trao đổi văn hóa Nhật Bản đào tạo các kỹ năng cần thiết đối với công chức. Đối với một số ngành, nghề đặc biệt như: thuế, kiểm toán... công chức sẽ được đào tạo với các khóa học riêng. Các lĩnh vực như cứu hỏa, quản lý thảm họa và cảnh sát sẽ do các trường đào tạo cảnh sát, trường đào tạo nhân viên cứu hỏa ở mỗi địa phương phụ trách. Học viện Cảnh sát quốc gia là nơi đào tạo kỹ năng và khoa học điều tra đặc thù cho quan chức cấp cao ngành cảnh sát.

Ngoài ra, từ những năm 90 của thế kỷ XX, các trường đại học chuyên ngành về chính sách công và các lĩnh vực tương tự cũng đã được thành lập và sau đó cùng tham gia vào việc cung cấp một số khóa học cho những người đã có kinh nghiệm trong công vụ.

Các cơ sở đào tạo công chức của Nhật Bản được quyền chủ động trong việc thiết kế và xây dựng các chương trình đào tạo cụ thể cũng như các chương trình linh hoạt khác nhằm đáp ứng các yêu cầu cụ thể của từng loại đối tượng công chức.

Đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức của Nhật Bản là các chuyên gia, học giả, nhà khoa học và một số công chức nhiều kinh nghiệm của Chính phủ.

1.4. Pháp⁵

Công chức được chia thành ba loại chính: A, B, C. Công chức loại A: công chức lãnh đạo cấp vụ, cục, tổng cục; Công chức loại A': công chức lãnh đạo cấp phòng. Công chức loại A có trình độ đào tạo đại học trở lên. Công chức loại B: công chức thực thi nhiệm vụ, có thể tốt nghiệp phổ thông. Công chức loại C: công chức bậc thấp, không đào tạo.

Công tác đào tạo công chức của Pháp được thực hiện tại các cơ sở đào tạo công chức ở Pháp, như trường Hành chính quốc gia (ENA); trường Hành chính khu vực (IRA); Trung tâm Đào tạo công chức địa phương (CNFPT); Trung tâm quốc gia về đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ (CNAC); Trung tâm Đào tạo kinh tế; Trung tâm Đào tạo giáo dục; trường Đào tạo công chức của các bộ và các trung tâm đào tạo tư nhân.

Công chức loại A được đào tạo ở trường Hành chính quốc gia (ENA), công chức loại A' được đào

trào ở trường Hành chính khu vực (IRA). Còn công chức loại B, C được đào tạo ở các cơ sở đào tạo khác.

Trường Hành chính quốc gia là trường đào tạo công chức lãnh đạo cao cấp của Pháp, đào tạo mang tính liên ngành, liên bộ và đào tạo mang tính thực hành, tập trung vào phát triển năng lực lãnh đạo. Đối tượng đào tạo của trường Hành chính quốc gia là công chức lãnh đạo trung ương, địa phương và học viên quốc tế. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng rất đa dạng, linh hoạt theo yêu cầu cụ thể trên nhiều lĩnh vực. Trường Hành chính quốc gia không có đội ngũ giáo viên biên chế, mà chỉ có mạng lưới các giáo viên kiêm giảng, cộng tác viên ở các bộ, địa phương, tư nhân.

Ngoài đào tạo công chức, trường Hành chính quốc gia còn đào tạo sinh viên. Sinh viên Pháp phải dưới 28 tuổi, còn sinh viên nước ngoài có thể dưới 35 tuổi, phải đang phục vụ trong bộ máy hành chính hoặc sẽ phục vụ cho bộ máy hành chính của nước mình (trường hợp này phải có xác nhận). Sinh viên Pháp học tập tại trường Hành chính quốc gia được trả lương, còn sinh viên nước ngoài thì không.

Đối với các ngành khác nhau có chế độ đào tạo khác nhau, như Bộ Thiết bị có Trường Cầu đường (đào tạo kỹ sư bậc cao, chức giám đốc sở thiết bị tỉnh phải đào tạo ở trường này), Trường Công chính (đào tạo kỹ sư bậc trung), có hai trường kỹ thuật đào tạo nhân viên và 10 trung tâm đào tạo liên vùng để đào tạo nghề cho nhân viên.

1.5. Trung Quốc⁶

Trong hệ thống đào tạo cán bộ, công chức tại Trung Quốc, cơ quan chịu trách nhiệm cao nhất là Ban Tổ chức Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc, sau đó là các đơn vị liên quan của các ủy ban trung ương và cơ quan nhà nước trung ương và địa phương.

Các cơ sở đào tạo cán bộ, công chức được thành lập để trực tiếp tổ chức công tác đào tạo cán bộ, công chức, bao gồm: Trường Đảng Trung ương Trung Quốc, Trường Đảng tỉnh, Trường Hành chính tỉnh.

Ngoài ra, các tổ chức đào tạo cao học, nghiên cứu khoa học, các trung tâm đào tạo vì mục tiêu lợi nhuận cũng tham gia vào công tác đào tạo cán bộ, công chức. Tất cả các tổ chức đào tạo, bồi dưỡng ở tất cả các cấp, trong khi cạnh tranh với nhau, thường hợp

tác với nhau, do đó, chất lượng và hiệu quả của việc đào tạo cán bộ, công chức có thể được đảm bảo.

Giảng viên ở các trường hành chính, trường Đảng các cấp và các cơ sở đào tạo khác, bên cạnh đội ngũ giảng viên chuyên trách được đào tạo bài bản và thường xuyên được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, còn có đội ngũ giảng viên kiêm chức. Nguồn giảng viên kiêm chức đa dạng và hình thức tuyển dụng linh hoạt. Những cán bộ, công chức có năng lực chuyên môn cao, các chuyên gia hoặc các học giả từ các trường cao hơn và từ các viện nghiên cứu khoa học có thể được tuyển vào vị trí này. Một cách khác nữa là sử dụng một số quan chức của chính phủ và cán bộ từ các ủy ban của đảng hoặc thuê giáo sư nước ngoài giảng dạy. Trong hệ thống cơ sở đào tạo cán bộ, công chức Trung Quốc, đội ngũ giảng viên chuyên trách chiếm tỷ lệ lớn (khoảng 80%), tỷ lệ giảng viên kiêm chức chỉ vào khoảng 20% tổng số giảng viên.

Các cơ sở đào tạo cán bộ, công chức Trung Quốc được điều chỉnh bởi Luật Công vụ và các quy tắc riêng của mình, đồng thời, có nhiều các quy định pháp luật và quy chế liên quan để đảm bảo cho việc đào tạo công chức thật sự được thực hiện đúng theo các quy định nhằm chuẩn hoá, hệ thống hoá, chuyên môn hoá và quốc tế hoá việc đào tạo cán bộ, công chức của Trung Quốc.

Các cơ sở đào tạo cán bộ, công chức Trung Quốc định hướng vào năng lực thay vì định hướng lý thuyết, thiết thực hơn về nội dung và nhân bản hơn trong phương pháp, dựa trên ý tưởng việc học tập, nên xuất phát từ yêu cầu thực tế, học tập phải đi đôi với ứng dụng, trên cơ sở các loại hình giảng dạy tương tác, khám phá, tự đào tạo, nghiên cứu, thảo luận và hành động. Các nội dung đào tạo sẽ được kết nối chặt chẽ hơn với thực tiễn và vị trí làm việc của các giảng viên để hình thành việc đào tạo có mục đích, khả năng vận hành tốt và phát triển các kỹ năng, tránh việc giảng dạy theo định hướng lý thuyết.

Các cơ sở đào tạo cán bộ, công chức Trung Quốc hướng đến đào tạo mở ở tầm quốc gia và quốc tế, liên kết, phối hợp đào tạo, đào tạo theo nhu cầu, đào tạo uỷ nhiệm, trao đổi học giả, tuyển dụng giảng viên và giới thiệu giáo trình; nhập một số giáo trình nổi tiếng và phương pháp giảng dạy tiên tiến; thuê các giáo sư người nước ngoài giảng dạy; tổ chức các

hoạt động trao đổi học thuật giữa các trường hành chính trong và ngoài nước.

2. Giá trị tham khảo đối với Việt Nam

Từ kinh nghiệm quản lý các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của một số quốc gia trên thế giới, có một số giá trị mà Việt Nam có thể tham khảo:

Một là, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng được tổ chức thành hệ thống từ trung ương đến các địa phương. Ngoài các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong khu vực công thì khu vực tư cũng có thể tham gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, nghĩa là ngoài các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thuộc nhà nước thì các trường đại học cũng thể tham gia nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Việc thiết lập hệ thống như vậy sẽ đảm bảo việc đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với từng loại đối tượng cán bộ, công chức. Điều này giúp cho việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tiết kiệm, hiệu quả, toàn diện nhằm đáp ứng yêu cầu thực thi nhiệm vụ, cung ứng các dịch vụ công tốt nhất cho tổ chức và công dân, đồng thời đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công cuộc hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng từ trung ương đến địa phương; từ khu vực công đến khu vực tư phải đảm bảo chương trình đào tạo, phạm vi và đối tượng đào tạo, bồi dưỡng để không chồng lấn nhau mà bổ sung cho nhau, đảm bảo tính đa dạng, phong phú, tạo điều kiện tiếp cận tối đa cho người học; đảm bảo nguyên tắc thống nhất, không chồng chéo, bổ sung và hỗ trợ kiến thức, kỹ năng đầy đủ, toàn diện phù hợp với từng loại đối tượng cán bộ, công chức.

Ở Việt Nam, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cũng được tổ chức thành hệ thống từ trung ương đến cấp huyện. Mặc dù có sự phân cấp trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhưng giữa các cơ sở này vẫn có sự chồng chéo nhiệm vụ, trùng lặp kiến thức đào tạo, bồi dưỡng.

Trong khi đó, các trường đại học chưa được tham gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức (trừ Đại học Nội vụ Hà Nội được bồi dưỡng công chức), nhưng ở chiều ngược lại, một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng được phép tham gia đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội. Vì vậy việc trường đại học của các nước trên thế giới tham gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cũng có thể là giá trị tham khảo cho Việt



Học viện Chính trị khu vực III là cơ sở bồi dưỡng cán bộ, công chức cho khu vực miền Trung - Tây Nguyên (Ảnh: TL) Nam để đa dạng hóa hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Đồng thời, giảm bớt một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của nhà nước để tập trung nguồn lực cho hoạt động khác.

Hai là, thành lập cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo khu vực địa lý, dân cư, không nhất thiết thành lập cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo đơn vị hành chính lãnh thổ hoặc tổ chức bộ máy nhà nước (bộ, cơ quan trung ương). Việc thành lập cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo khu vực một mặt phù hợp với nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của hệ thống chính trị, mặt khác sẽ tập trung nguồn lực để nâng cao năng lực đào tạo, mang lại hiệu quả đào tạo, tránh sự dàn trải.

Hiện nay ở Việt Nam, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo khu vực chiếm tỷ lệ rất nhỏ, còn chủ yếu các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng được thành lập theo đơn vị hành chính lãnh thổ (quốc gia, cấp tỉnh, cấp huyện). Với số lượng cơ sở đào tạo, bồi dưỡng lớn như vậy, trong khi khối lượng công việc có hạn nên dẫn đến việc đầu tư sẽ dàn trải, làm chia sẻ nguồn lực, do đó suy giảm năng lực đào tạo, bồi dưỡng của các cơ sở này, hệ quả kéo theo là ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

Vì vậy, việc hình thành cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo khu vực để giảm số lượng cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo đơn vị hành chính và nâng cao năng lực cho các cơ sở này cũng là điều mà Việt Nam có thể tham khảo.

Ba là, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức rất đa dạng và phong phú để phù hợp với các loại cán bộ, công chức khác nhau. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức do cơ sở đào tạo, bồi dưỡng xây dựng nhưng phải trên cơ sở nhu cầu thực tế hoặc sự đặt hàng của cơ quan của nhà nước.

Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Việt Nam những năm gần đây đã có sự bổ sung, đổi mới nhưng nhìn chung các chương trình “hao hao” giống nhau, nội dung kiến thức vẫn chồng lấn và nặng về lý thuyết.

Việc xây dựng chương trình chủ yếu vẫn do cơ quan quản lý thực hiện, còn các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng vẫn đơn thuần là “đơn vị thi công”. Do đó, nội dung chương trình vẫn mang tính chủ quan một chiều, “sức ỳ” lớn, chưa có sự đa dạng, thiếu linh hoạt và chậm thích ứng với thực tiễn.

Bốn là, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng không nhất thiết phải đầu tư xây dựng đội ngũ giảng viên cơ hữu hùng hậu, mà nên thực hiện giảng viên kiêm chức, thỉnh giảng để một mặt tinh giản biên chế, mặt khác tăng cường chất lượng giảng viên, phù hợp với yêu cầu thực tế các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Yêu cầu đối với giảng viên các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng là rất cao bởi đối tượng học là những cán bộ, công chức có trình độ, có thực tế, có vị trí trong xã hội. Cần tăng cường lực lượng giảng viên có kinh nghiệm chuyên môn và có khả năng sư phạm hoặc được bồi dưỡng kỹ năng sư phạm, giảng viên là những cán bộ, công chức cấp cao trong bộ máy nhà nước, với năng lực trình độ và có bề dày kinh nghiệm, kỹ năng xử lý các tình huống trong thực tế lãnh đạo, quản lý, thực thi nhiệm vụ thì việc giảng dạy cho công chức, viên chức sẽ mang lại hiệu quả hết sức thiết thực.

Thay vì tập trung đầu tư xây dựng lực lượng giảng viên cơ hữu, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nên chú trọng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng. Vì các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức rất đa dạng và liên tục thay đổi nên việc xây dựng lực lượng giảng viên cơ hữu sẽ rất tốn kém và không phù hợp. Với tính linh hoạt, việc mời giảng viên là hiệu quả nhất. Tuy nhiên để chọn lựa và mời giảng viên có

chất lượng lại phụ thuộc vào ý chí chủ quan cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong việc mời giảng viên.

Gần đây Việt Nam tăng cường đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, nhưng giảng viên cơ hữu vẫn là chủ đạo. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có quy định số lượng biên chế, số giảng viên phải chiếm ít nhất 2/3 tổng số biên chế. Thực tế đã cho thấy, có những cơ sở đào tạo công chức, mặc dù có đội ngũ giảng viên cơ hữu lớn nhưng nhiều người chưa lên được lớp, vẫn phải đi mời giảng viên ở các cơ sở đào tạo khác hoặc ở các cơ quan trong hệ thống chính trị. Điều này cho thấy việc sử dụng giảng viên chưa hiệu quả, và xu hướng mời giảng viên sẽ dần chiếm ưu thế đối với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.

Năm là, áp dụng cơ chế thị trường đối với việc quản lý các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Theo xu hướng này, nhiều yếu tố của thị trường như cạnh tranh, đa dạng hoá sự lựa chọn, tạo động lực thông qua các biện pháp mang tính thị trường được áp dụng trong cung cấp dịch vụ công. Tăng cường áp dụng các biện pháp của khu vực tư nhân như sử dụng các hình thức đấu thầu giữa các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng với các cơ sở đào tạo, nghiên cứu; giữa các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng với nhau trong việc cung cấp dịch vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; nhà nước đặt hàng về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đối với cơ sở đào tạo, bồi dưỡng... Với việc áp dụng cơ chế thị trường trong quản lý các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thì sẽ có sự cạnh tranh giữa các cơ sở này trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Đó cũng sẽ là động lực thúc đẩy, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Việt Nam đang thực hiện tự chủ tài chính, tuy nhiên sự thực hiện này chưa thực sự sâu rộng, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đa số vẫn trông chờ vào nguồn ngân sách được phân bổ. Với chủ trương tự chủ về tài chính thì việc quản lý các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng sẽ phải áp dụng cơ chế thị trường.

1. Khoản 4 Điều 20 Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 - 9 - 2017 của Chính phủ Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.
2. Nguyễn Thành Lợi: *Kinh nghiệm trong công tác đào tạo công chức ở Anh*, Tạp chí Cộng sản điện tử, đăng ngày 11 - 7 - 2009.

3. Trần Văn Ngợi: *Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức trẻ sau tuyển dụng ở một số nước trên thế giới và gợi ý vận dụng cho Việt Nam* <http://isos.gov.vn/Thongtinchitiet/tabid/84/ArticleId/761/language/vi-VN/Kinh-nghi-m-d-ao-t-o-va-phat-tri-n-cong-ch-c-lanh-d-o-c-p-cao-m-t-s-n-c-tren-Th-gi-i.aspx>, ngày 15 - 11 - 2016.
4. Đoàn Kim Huy: *Đào tạo công chức chính quyền địa phương ở Nhật Bản và kinh nghiệm đối với Việt Nam*, Tạp chí Cộng sản điện tử, đăng ngày 21 - 6 - 2017.
5. Ngô Thành Can: *Công chức và công tác đào tạo công chức ở nước Cộng hoà Pháp*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 8 - 2008.
6. Nguyễn Diệu Tú: *Hệ thống đào tạo công chức của Trung Quốc*, <http://www.vusta.vn/vi/news/Trao-doi-Thao-luan/He-thong-dao-tao-cong-chuc-cua-Trung-Quoc-35615.html>, ngày 12 - 11 - 2017.

Tài liệu tham khảo

1. Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 - 9 - 2017 của Chính phủ Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.
2. Ngô Thành Can: *Công chức và công tác đào tạo công chức ở nước Cộng hoà Pháp*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 8 - 2008.
3. Đoàn Kim Huy, “Đào tạo công chức chính quyền địa phương ở Nhật Bản và kinh nghiệm đối với Việt Nam”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, đăng ngày 21 - 6 - 2017.
4. Nguyễn Thành Lợi: *Kinh nghiệm trong công tác đào tạo công chức ở Anh*, Tạp chí Cộng sản điện tử, đăng ngày 11 - 7 - 2009.
5. Trần Văn Ngợi: *Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức trẻ sau tuyển dụng ở một số nước trên thế giới và gợi ý vận dụng cho Việt Nam* <http://isos.gov.vn/Thongtinchitiet/tabid/84/ArticleId/761/language/vi-VN/Kinh-nghi-m-d-ao-t-o-va-phat-tri-n-cong-ch-c-lanh-d-o-c-p-cao-m-t-s-n-c-tren-Th-gi-i.aspx>, ngày 15 - 11 - 2016.
6. Lê Quang: *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở một số nước trên thế giới*, Tạp chí Xây dựng Đảng, số 11/2009.
7. Nguyễn Diệu Tú: *Hệ thống đào tạo công chức của Trung Quốc*, <http://www.vusta.vn/vi/news/Trao-doi-Thao-luan/He-thong-dao-tao-cong-chuc-cua-Trung-Quoc-35615.html>, ngày 12 - 11 - 2017.
8. Đào Thị Tùng: *Kinh nghiệm trong đào tạo, bồi dưỡng công chức ở một số nước*, Tạp chí Lý luận chính trị, số 3 - 2011.