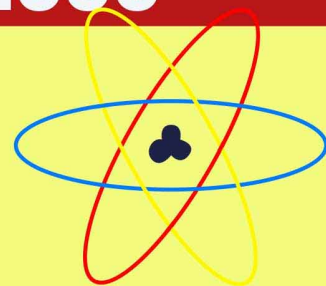
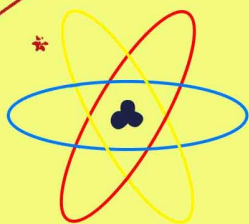


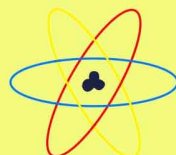
BỘ NỘI VỤ
VIỆN KHOA HỌC TỔ CHỨC NHÀ NƯỚC
THÔNG TIN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU
KHOA HỌC TỔ CHỨC² NHÀ NƯỚC



1. Giới thiệu một số xu hướng hậu quản lý công mới (Post – NPM)



2. Một số vấn đề về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực khoa học, công nghệ hiện nay



SỐ 02
THÁNG 06 /2022

SỐ 02
THÁNG 6 NĂM 2022

Chịu trách nhiệm xuất bản
Tổng Biên tập:

TS. Nguyễn Ngọc Vân - Viện trưởng
Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ban Biên tập:

TS. Lê Anh Tuấn
ThS. Thạch Thọ Mộc
ThS. Trần Thị Thơ

Bản tin được thực hiện bởi:

Phòng Thông tin khoa học và
Hợp tác quốc tế
Số 8 Tôn Thất Thuyết, Hà Nội

Điện thoại: (04) 62826733

Website: <http://isos.gov.vn>
<http://vienkhtcnn.vn>

Mọi thư, bài xin gửi về email:
bantincchc@moha.gov.vn

Thông tin kết quả nghiên cứu khoa học tổ chức nhà nước

TRONG SỐ NÀY

GIỚI THIỆU KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU 1

NGHIÊN CỨU TRAO ĐỔI 2

● **Nguyễn Thu Huyền:** Giới thiệu một số xu hướng
hậu quản lý công mới (Post - NPM) 2

● **Nguyễn Thị Trang:** Một số vấn đề về đào tạo, bồi
dưỡng nguồn nhân lực khoa học, công nghệ hiện nay 16

Thiết kế bìa và trình bày: Phương Lan

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Đề tài khoa học cấp Bộ: “Cơ sở khoa học xác định một số tiêu chuẩn kỹ thuật kho lưu trữ tài liệu lưu trữ số”

Chủ nhiệm: ThS. Nguyễn Thị Kim Thu, Trung tâm Khoa học kỹ
thuật Văn thư – Lưu trữ, Cục Văn thư và Lưu trữ nhà nước

Ngày nghiệm thu: 6/4/2022

*Thông tin cụ thể về đề tài được đăng tải trên website
của Viện Khoa học tổ chức nhà nước tại địa chỉ:
<http://isos.gov.vn>
(chọn liên kết: Cơ sở dữ liệu
khoa học công nghệ)*

Nghiên cứu - Trao đổi

GIỚI THIỆU MỘT SỐ XU HƯỚNG HẬU QUẢN LÝ CÔNG MỚI (Post - NPM)

ThS. Nguyễn Thu Huyền
Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

Từ cuối những năm 1980, thực tiễn quản lý công trên thế giới đã có những thay đổi sâu sắc, các nguyên tắc quan liêu, cổ điển về hành chính công thống trị phần lớn thế kỷ XX đã không còn phù hợp, dẫn đến cuộc cách mạng trong hành chính công. Và từ đó đến nay, đã có hai làn sóng cải cách công có ý nghĩa quan trọng: Quản lý công mới (NPM) và Hậu Quản lý công mới (Post – NPM). NPM tập trung vào nâng cao hiệu quả, chuyên môn hóa theo chiều ngang của bộ máy công, hợp đồng hóa, thị trường hóa, áp dụng phong cách quản lý của khu vực tư nhân, các tiêu chuẩn thực hiện rõ ràng và kiểm soát đầu ra/kết quả. Cũng giống như NPM, Post- NPM ra đời nhằm tiếp tục khắc phục những khiếm khuyết của NPM. Các cải cách sau NPM chủ yếu theo định hướng liên tổ chức. Bài viết sau đây xin tập trung giới thiệu một số xu hướng hậu quản lý công mới (post – NPM).

1. Quản trị kỷ nguyên kỹ thuật số (Digital-Era Governance –DEG)¹

Việc sử dụng rộng rãi Internet và Web đã làm thay đổi mô hình quản lý công ở các nước công nghiệp tiên tiến. Quản lý công đã chuyển từ cách tiếp cận “quản lý công mới” (NPM) nhấn mạnh đến phân mảnh, cạnh tranh và khuyến khích để hướng tới một nền “quản trị kỷ

nguyên số” (DEG), tập trung vào các dịch vụ tái hòa nhập, cung cấp dịch vụ toàn diện cho người dân và thực hiện các thay đổi kỹ thuật số triệt để trong quản trị.

- Các nội dung chính của Quản trị kỷ nguyên kỹ thuật số, về cơ bản gồm: *tái hòa nhập* (đề cập đến kiến trúc của quản lý nhà nước), *tính tổng thể dựa trên nhu cầu* (tập trung vào nhu cầu của công dân) và *thay đổi số hóa* (liên quan đến văn hóa, thích ứng xã hội và công nghệ).

+ Tái hòa nhập, đảo ngược sự phân mảnh của NPM bằng cách tham gia và cố gắng loại bỏ nhiều quy trình của khu vực công. Nó nhấn mạnh vào các quan hệ đối tác; các vấn đề vốn dĩ phải do nhà nước xử lý (như với an ninh nội địa); tạo ra các quy trình mới của chính quyền trung ương để thực hiện một lần thay vì nhiều lần; siết chặt chi phí quy trình và sử dụng các dịch vụ dùng chung để loại bỏ hệ thống phân cấp tổ chức trùng lặp của NPM; và hướng tới việc đơn giản hóa triệt để tổ chức và chính sách dịch vụ.

Việc thúc đẩy tích hợp các dịch vụ dựa trên Web nhanh chóng mở rộng thành các dịch vụ tái thiết kế cơ bản hơn và loại bỏ các chuỗi cung cấp dịch vụ trùng lặp. Tái hòa nhập giúp tiết kiệm tiền cho chính phủ bằng cách rút các

1. Làn sóng thứ hai của quản trị kỷ nguyên kỹ thuật số: Mô hình chuẩn mực cho chính phủ trên web (The Second Wave of Digital-Era Governance: A Quasi-Paradigm for Government on the Web), Helen Margetts and Patrick Dunleavy, Phil. Trans. R. Soc. A 2013 371 20120382, published 18 February 2013

Nghiên cứu - Trao đổi

chức năng từ những cơ quan thực thi về các bộ trung ương; cắt giảm chi phí quản lý phụ của nhiều cơ quan; và gần đây tập trung hóa kiểm soát đối với chi tiêu và các lĩnh vực như trang Web trực tuyến của các cơ quan khu vực công.

+ Tính tổng thể dựa trên nhu cầu, là một nỗ lực xuyên suốt nhằm tạo ra cấu trúc tập trung vào khách hàng cho các phòng ban và cơ quan. Nó thiết kế lại từ đầu đến cuối các dịch vụ từ góc độ khách hàng; áp dụng các quy trình một cửa (dù là cửa sổ, hay cửa sổ điện tử, hoặc cửa hàng một cửa tích hợp đầy đủ); và để tạo ra các cấu trúc chính phủ linh hoạt, có thể phản ứng trong thời gian thực với các vấn đề, thay vì chỉ bắt kịp chúng sau một thời gian dài. Sự tương phản ở đây là với cấu trúc giòn, không linh hoạt và phức tạp mà NPM thường tạo ra.

Việc tổ chức lại vấn đề cung cấp dịch vụ công theo nhu cầu của khách hàng (chẳng hạn như tái thiết kế dịch vụ từ đầu đến cuối) tốn kém chi phí trả trước, đồng thời cần tiết kiệm thời gian để thực hiện. Những đặc điểm “đầu tư để tiết kiệm” này của việc tổ chức lại toàn diện không phù hợp với áp lực ngắn hạn đối với việc cắt giảm tài chính.

Tuy nhiên, cũng có ba thành phần tổng thể đang phát triển. Ở cấp độ phi tập trung, việc tổ chức lại tập trung vào khách hàng và các quy trình một cửa đều đang phát triển vì lý do cải thiện dịch vụ, bất chấp áp lực thất lưng buộc bụng. Một số yếu tố (chẳng hạn như sắp xếp các tổ chức cung ứng dịch vụ, tổng hợp ngân sách và chia sẻ giám đốc điều hành) cũng có thể tiết kiệm tiền. Ở các cấp chính quyền quốc gia, áp lực đối với các cấu trúc chính phủ linh hoạt hơn tiếp tục gia tăng, để phản ứng nhanh với các vấn đề “xã hội rủi ro” (như khủng bố xuyên quốc gia, đại dịch, an ninh năng lượng và

các vấn đề tương tự). Một số chính phủ đã bắt đầu thử nghiệm với cấu trúc “giám đốc” linh hoạt hơn so với các bộ phận trung tâm truyền thống, được hỗ trợ bởi các thỏa thuận công nghệ thông tin và dịch vụ trung tâm của “chính phủ đám mây”.

+ Thay đổi số hóa bao gồm sự thích ứng của khu vực công để hoàn toàn nắm bắt và áp dụng chuyển giao điện tử vào trung tâm của mô hình dịch vụ của chính phủ, bất cứ khi nào có thể. Quan điểm này được nâng cao nhờ các nỗ lực của chính phủ điện tử trong việc số hóa các tương tác với người dân và doanh nghiệp; các hình thức tự động hóa mới sử dụng công nghệ “không chạm”, không cần sự can thiệp của con người; và giải pháp triệt để, nỗ lực loại bỏ các lớp quy trình dư thừa hoặc không gia tăng giá trị khỏi việc cung cấp dịch vụ. Cũng như trong các dịch vụ tư nhân, điều này một phần sẽ liên quan đến việc các công dân (có thể) làm được nhiều việc hơn, phát triển nền hành chính dân chủ - hoặc chính phủ “tự làm”.

Thay đổi kỹ thuật số trong DEG đối với bộ máy quan liêu của chính phủ trong thời kỳ chính phủ điện tử đã tiếp tục tăng lên, với những thay đổi mang tính đột phá mới từ truyền thông xã hội, “Internet vạn vật”, quản trị sách mở và nhiều yếu tố khác. Ngoài ra, sự phát triển của máy tính “phổ biến” ngày càng rẻ hơn đang thúc đẩy một sự phát triển dài hạn hướng tới tăng cường vốn trong khu vực công (ví dụ có thể giám sát tự động hệ thống giao thông và chip nhận dạng tần số vô tuyến phổ biến thay vì nhân viên) và việc tiếp nhận các ứng dụng “không đụng hàng” đã được phát triển từ lâu trong các dịch vụ lớn của khu vực tư nhân, cho phép loại bỏ các dịch vụ không cần thiết một cách triệt để.

Nghiên cứu - Trao đổi

2. Chính phủ mở (Open Government-OG)²

Bước sang thế kỷ XXI, trên toàn thế giới đã chứng kiến sự xuất hiện của mạng lưới như một nguyên tắc tổ chức (McGuire 2002). “Chính phủ mở” đã nhanh chóng trở thành xu hướng cải cách vào đầu thế kỷ XXI, là một cách tiếp cận cải cách quản lý công tập trung vào nguyên tắc tổ chức mở.

Sự cởi mở trong chính phủ không phải là một ý tưởng hoàn toàn mới, nhưng điều làm cho nó trở nên mới mẻ trong cách tiếp cận cải cách của chính phủ mở là địa vị của nó như là trọng tâm duy nhất của cải cách. Trên thực tế, sự cởi mở trong chính phủ có nguồn gốc sâu xa từ các quan niệm phương Tây về chính phủ. Vào thế kỷ thứ mười tám, các triết lý chính trị của các nhà tự do nổi tiếng Jeremy Bentham và John Stewart Mill đã cho phép tiếp cận thông tin công cộng và vai trò trung tâm của thông tin trong xã hội dân chủ (Hood 2007). Sau các cuộc cách mạng Hoa Kỳ và Pháp năm 1765 và 1789, các chính phủ này đã công nhận quyền lợi hợp pháp mà các thành phần xã hội phải được tham gia và ảnh hưởng đến việc tiến hành các công việc công. Điều này là trọng tâm trong lý tưởng tự trị của các nhà cách mạng Mỹ. Chính phủ ở cả Bắc Mỹ và Châu Âu trong khoảng thời gian này bắt đầu nhận ra điều này trong các chính sách mới như đăng thông tin nội bộ của chính phủ trên báo chí và tổ chức một cách có hệ thống thông tin do các cơ quan công quyền lưu trữ (Jaeger và Bertot 2010). Vào đầu thế kỷ XX, học giả Woodrow Wilson khi viết trong cuốn sách “Nghiên cứu về hành chính” đã lập luận rằng chính phủ

cần phải mở cửa cho công chúng kiểm tra để ngăn chặn tham nhũng và lạm dụng quyền lực. Nguyên tắc cởi mở đã trở thành thành phần cốt lõi của chính phủ hiện đại. Vào giữa thế kỷ XX, quyền tiếp cận thông tin đã được ghi trong Điều 19 của Tuyên ngôn Thế giới về Nhân quyền và được hầu hết các quốc gia ủng hộ trong Luật tự do thông tin. Các tổ chức liên chính phủ như OECD, Ngân hàng Thế giới và Đối tác Chính phủ mở (OGP) đã tiếp tục thực hiện những nguyên tắc này trong việc thúc đẩy các sáng kiến của chính phủ mở.

Trong thế kỷ XXI, nhiều học giả cho rằng chính phủ mở sẽ trở thành phương pháp cải cách quản lý công độc đáo. Trong báo cáo Chính phủ mở, OECD đưa ra định nghĩa về chính phủ mở, là “một nền văn hóa quản trị dựa trên các chính sách và thông lệ công sáng tạo và bền vững, lấy cảm hứng từ các nguyên tắc minh bạch, trách nhiệm giải trình và tham gia thúc đẩy dân chủ và tăng trưởng bao trùm”.

Có thể tóm tắt lý thuyết về “chính phủ mở” với 05 nội dung chính sau:

Nội dung 1: Chính sách thông tin và truyền thông để quản trị tốt hơn

Chia sẻ thông tin kịp thời và chất lượng như một phương tiện để minh bạch trong các tổ chức công từ lâu đã được các học giả xác định là một trong những cách để đạt được mục tiêu dân chủ, tăng trưởng kinh tế và quản trị tốt (Harrison và Sayogo 2014; Ingrams 2017; Lathrop và Ruma 2010; McDermott 2010). Tổng hợp các loại thông tin mà các tác nhân từ các lĩnh vực hoặc tổ chức khác nhau truy cập có thể giúp cho việc ra quyết định trong chính

2. Rút kinh nghiệm từ những sai lầm của chúng ta: Cải cách quản lý công và hy vọng về chính phủ mở (Learning from Our Mistakes: Public Management Reform and the Hope of Open Government), Alex Ingrams, Suzanne Piotrowski, Daniel Berliner, Các quan điểm về quản lý và quản trị công, Tập 3, Số 4, Tháng 12 năm 2020

Nghiên cứu - Trao đổi

phủ hiệu quả hơn. Đây là một khía cạnh giao tiếp của tính minh bạch (đôi khi được gọi là “đối xứng thông tin”) mang lại lợi ích cuối cùng cho việc khuyến khích thị trường kinh tế lành mạnh hơn, nơi cạnh tranh có thể phát triển (Wirtz và Birkmeyer 2015). Về mặt chính trị, điều này cũng có nghĩa là sự minh bạch khiến các quan chức nhà nước khó che giấu, điều này có lợi cho việc giải quyết tham nhũng. Chính vì vậy, Luật Tiếp cận Thông tin là xương sống của các cải cách chính phủ mở. Quyền tiếp cận thông tin của khu vực công là nền tảng của một chính phủ cởi mở và hòa nhập, đồng thời là yếu tố quan trọng để giảm tham nhũng và nâng cao lòng tin giữa người dân và chính phủ của họ.

Nội dung 2: Tính minh bạch và quyền riêng tư để cải thiện độ tin cậy

Tầm quan trọng của minh bạch trong chính phủ mở được nhấn mạnh bởi sự tập trung vào các đầu ra chính sách của quy định thông tin. Việc tiếp cận thông tin của chính phủ trong lịch sử gắn liền với một loạt cải cách pháp lý cụ thể, giúp chính phủ hoạt động trung thực và hiệu quả hơn (Coglianese 2009). Theo McDermott (2010), lĩnh vực quan trọng nhất của luật minh bạch là các hành vi tự do thông tin (FOIA). Các chính phủ thông qua luật FOIA với các tiêu chuẩn nghiêm ngặt và việc thực thi tốt luật tiếp cận thông tin của công chúng với mục đích minh bạch và giảm thiểu tham nhũng cũng như nâng cao lòng tin của công chúng đối với chính phủ (Coglianese 2009; Cordis và Warren 2014). Các sáng kiến chống tham nhũng tập trung vào các lĩnh vực cụ thể của các tổ chức công bằng cách giám sát dữ liệu (chẳng hạn như mô tả công việc và tiền lương của các quan chức công (Bowman và Stevens 2013). Mặt khác, các chính sách cũng được thiết kế để bảo vệ danh

tính và quyền riêng tư của mọi người khỏi sự minh bạch quá mức. Các quy định này nhằm mục đích bảo vệ quyền riêng tư cá nhân, đồng thời hỗ trợ tính cởi mở (Hardy và Maurushat 2017; Ingrams 2017). Có thể lập luận rằng nếu có một mức độ riêng tư hợp lý cho việc ra quyết định nội bộ, thì sẽ tạo ra môi trường đáng tin cậy và các nhà lãnh đạo sẽ chuẩn bị tốt hơn để tìm kiếm và quản lý thông tin cần thiết nhằm đưa ra các quyết định quan trọng (Coglianese 2009).

Nội dung 3: Tham gia, quản trị hợp tác và quy trình hoạch định chính sách

Các cải cách của chính phủ mở sử dụng phương pháp tiếp cận thông tin tốt hơn, đồng thời cũng tập trung vào các phương tiện sẵn có để thu hút người dân thông qua sự tham gia (Evans và Campos 2013; Grimmelikhuijsen và Feeney 2017; Meijer, Curtin và Hillebrandt 2012). Trong thuật ngữ của Meijer, Curtin và Hillebrandt's (2012), chính phủ mở có tiếng nói cũng như tầm nhìn. Do đó, các nhà hoạch định chính sách của chính phủ mở không chỉ chú trọng tính công khai thông tin, mà còn là sự cởi mở về quan hệ, năng động trong cách các tổ chức công tương tác với công dân. Sự tham gia đặc biệt tập trung vào các cá nhân công dân. Nhưng sự tham gia cũng có thể xảy ra ở cấp độ tổ chức thông qua sự tham gia với các tổ chức phi lợi nhuận hoặc khu vực tư nhân hoặc giữa các cơ quan (Evans và Campos 2013; Piotrowski 2017). Các tổ chức phi lợi nhuận và các doanh nghiệp công nghệ cao chuyên về quản lý dữ liệu và xây dựng cổng thông tin điện tử là cần thiết trong cải cách chính phủ mở để hỗ trợ chuỗi thông tin, biến khối lượng thông tin thành kiến thức áp dụng cho các chính sách tốt hơn (Gonzalez-Zapata và Heeks 2015).

Nghiên cứu - Trao đổi

Nội dung 4: Trách nhiệm giải trình công, công lý và công bằng

Trách nhiệm giải trình công “liên quan đến các phương tiện mà các cơ quan công quyền và người lao động quản lý các kỳ vọng đa dạng được tạo ra bên trong và bên ngoài tổ chức” (Romzek và Dubnick 1987, tr.228). Mặc dù ngày nay, trách nhiệm giải trình công khai được áp dụng cho tất cả các lĩnh vực hoạt động của chính phủ, nhưng nó vẫn giữ nguyên ý nghĩa ban đầu về khả năng trả lời (Schedler 1999), vừa là một hệ thống luật định, vừa theo nghĩa khả năng tiếp cận. Khả năng trả lời có thể đạt được theo chiều dọc thông qua các cuộc bầu cử chính trị hoặc theo chiều ngang thông qua “các cơ quan nhà nước được trao quyền hợp pháp thực hiện các hành động từ giám sát thông thường đến trừng phạt hình sự hoặc luận tội liên quan đến các hành động hoặc thiếu sót có thể là trái pháp luật của các cơ quan của nhà nước” (O'Donnell 1998, 117). Bằng cách quy trách nhiệm cho các nhà lãnh đạo, những người ủng hộ chính phủ mở lập luận rằng mục tiêu then chốt của một chính phủ dân chủ phải là một chính phủ cởi mở, cụ thể là công lý (Coglianese 2009). Đối với chính phủ mở, số hóa thông tin là một phương tiện quan trọng cho công lý đó. Mục đích của các hình thức trách nhiệm giải trình kỹ thuật số mới nhằm tăng cường sự tương tác giữa các bên liên quan bên trong và bên ngoài thay vì tăng cường báo cáo quan liêu như các mô hình truyền thống về trách nhiệm giải trình nhằm mục đích thực hiện (Schillemans, Van Twist và Van Hommerig 2013). Ví dụ, chính sách thông báo và bình luận trực tuyến và minh bạch chi tiêu giúp giải trình trách nhiệm (Shkabatur 2012).

Nội dung 5: Minh bạch và hiệu quả của Chính phủ điện tử

Một số học giả cho rằng chính phủ mở là một loại sáng kiến minh bạch điện tử đã phát triển từ những cải cách chính phủ điện tử toàn cầu ở những năm 1990. Trong kỷ nguyên hiện đại, một loại hình minh bạch được hỗ trợ bởi công nghệ được gọi là “minh bạch qua trung gian máy tính” đã xuất hiện (Evans và Campos 2013; Meijer 2009; Welch và Wong 2001). Trọng tâm về tính minh bạch trong chính quyền Obama được thúc đẩy bởi các ứng dụng của công nghệ kỹ thuật số mới như mạng xã hội, wiki, giao diện lập trình ứng dụng (API) và dữ liệu mở (Jaeger và Bertot 2010; McDermott 2010). Ngày nay, các phương pháp minh bạch, tham gia của cộng đồng và trách nhiệm giải trình của chính phủ mở nói trên đều dựa vào việc sử dụng công nghệ một cách sáng tạo theo cách này hay cách khác. Một lĩnh vực chính sách quan trọng khác về hiệu quả là dữ liệu mở. Các sáng kiến dữ liệu mở, bằng cách tổng hợp dữ liệu từ các nguồn khác nhau và cấp quyền truy cập cho nhiều tổ chức nhằm sử dụng lại dữ liệu đã trở thành một cách quan trọng để tạo điều kiện hợp tác và thậm chí đạt được các mục đích kinh tế như đổi mới. Các tổ chức này là nhà cung cấp công nghệ và do đó, cũng có thể được hỗ trợ thông qua quan hệ đối tác hoặc xây dựng năng lực để tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình đổi mới công nghệ này. Thay vì đổi mới được tạo ra trong nội bộ, dữ liệu công khai giúp thị trường có thể hợp tác tạo ra đổi mới đối với chính phủ (Janssen và Estevez 2013).

3. Nhà nước tân weberian (NWS)³

Năm 2004, Pollitt và Bouckaer đưa

3. Nhà nước Neo-Weberia là gì? Suy ngẫm về một khái niệm và các hàm ý của nó (What Is a Neo-Weberian State? Reflections on a Concept and Its Implications), Laurence E. Lynn, Jr, The University of Chicago, Tạp chí Chính sách và Hành chính công, Tháng 1 năm 2008

Nghiên cứu - Trao đổi

ra khái niệm “Nhà nước Tân Weberian - Neo-Weberia” (NWS) trong cuốn sách Cải cách quản lý công của họ, và kể từ đó, khái niệm này được thảo luận nhiều trong các nghiên cứu về hành chính công.

Nhà nước Neo-Weberian của Pollitt và Bouckaert lấy nhà nước làm trung tâm. Nó dựa trên giả định rằng các giá trị kinh doanh của NPM và các nguyên tắc của Weberia không mâu thuẫn với nhau và chúng đều có thể được kế thừa. Các yếu tố mới của NWS được Pollitt và Bouckaert (2011, trang 118-119) đưa ra như sau: sự thay đổi từ định hướng nội bộ, tập trung vào các quy tắc quan liêu sang định hướng bên ngoài, đo lường nhu cầu và nguyện vọng của công dân; vai trò của dân chủ đại diện được hỗ trợ bởi một loạt các thiết bị tham vấn và đại diện trực tiếp của công dân; sửa đổi các luật liên quan để khuyến khích chính phủ tự định hướng cho việc đạt được kết quả hơn là tuân thủ đúng các thủ tục trong quản lý; Kết quả của việc chuyên nghiệp hóa dịch vụ công, các quan chức trở thành chuyên gia về pháp luật liên quan đến lĩnh vực hoạt động của họ và trở thành những nhà quản lý chuyên nghiệp để đáp ứng nhu cầu của công dân.

Các yếu tố của Weberia bao gồm:

- Khẳng định lại nhà nước với tư cách là người thúc đẩy chính của các giải pháp cho các vấn đề mới về toàn cầu hóa, thay đổi công nghệ, thay đổi nhân khẩu học và mối đe dọa môi trường;

- Khẳng định lại vai trò của dân chủ đại diện (trung ương, khu vực và địa phương) với tư cách là yếu tố hợp pháp trong bộ máy nhà nước;

- Khẳng định lại vai trò của luật hành chính, được hiện đại hóa một cách phù hợp trong việc bảo tồn các nguyên tắc cơ bản, liên quan đến mối quan hệ công dân

- nhà nước, bao gồm bình đẳng trước pháp luật, an ninh pháp lý và giám sát pháp lý chuyên biệt đối với các hành động của nhà nước;

- Bảo tồn ý tưởng về một dịch vụ công với địa vị, văn hóa và các điều khoản và điều kiện đặc biệt.

Các yếu tố của “Neo” được chỉ ra, đó là:

- Chuyển từ định hướng nội bộ theo các quy tắc hành chính quan liêu sang định hướng bên ngoài nhằm đáp ứng nhu cầu và mong muốn của công dân. Con đường chính để đạt được điều này không phải là việc sử dụng các cơ chế thị trường (mặc dù đôi khi chúng có thể hữu ích) mà là tạo ra một văn hóa chuyên nghiệp về chất lượng và dịch vụ.

- Bổ sung (không thay thế) vai trò của nền dân chủ đại diện bằng một loạt các thiết bị để tham vấn và đại diện trực tiếp cho quan điểm của công dân (khía cạnh này dễ thấy ở các quốc gia Bắc Âu và Đức ở cấp địa phương).

- Trong việc quản lý các nguồn lực của chính phủ, hiện đại hóa các luật liên quan để khuyến khích định hướng nhiều hơn vào việc đạt được kết quả thay vì chỉ tuân theo đúng thủ tục. Điều này được thể hiện một phần trong sự thay đổi cán cân từ kiểm soát trước sang kiểm soát sau, nhưng không phải là từ bỏ hoàn toàn cái trước đó.

- Chuyên nghiệp hóa dịch vụ công, để “quan chức” không chỉ trở thành một chuyên gia về luật liên quan đến lĩnh vực hoạt động của họ mà còn là một nhà quản lý chuyên nghiệp, có định hướng đáp ứng nhu cầu của công dân/người sử dụng của họ.

Nhà nước Neo-Weberian đưa nhà nước trở lại có trách nhiệm nhiều hơn và nhấn mạnh vai trò của các công chức trong việc thực hiện công việc cải cách.

Nghiên cứu - Trao đổi

Đồng thời, Nhà nước Neo-Weberia nhấn mạnh sự cần thiết của việc phục vụ công dân một cách hiệu quả và kịp thời. Do đó, Nhà nước Neo-Weberian không loại bỏ hoàn toàn việc quản lý hiệu suất, nhưng nhấn mạnh rằng việc quản lý hiệu suất phải được thực hiện một cách có trách nhiệm.

4. Dịch vụ công mới (NPS)⁴

Cũng như các xu hướng và mô hình cải cách hậu NPM, sự xuất hiện của xu hướng NPS nhằm khắc phục, bổ sung, hoàn thiện những khiếm khuyết, hạn chế của mô hình NPM. Dịch vụ công mới dựa trên các khái niệm: quyền công dân, dân chủ, cộng đồng và xã hội dân sự, chủ nghĩa nhân văn về tổ chức, nền hành chính công mới và nền hành chính công hậu hiện đại.

NPS gồm 07 yếu tố mang tính nguyên tắc, bao gồm:

(1) Phục vụ công dân chứ không phải khách hàng: Lợi ích cộng đồng là kết quả của cuộc đối thoại về các giá trị được chia sẻ hơn là sự tổng hợp của các lợi ích cá nhân. Do đó, công chức không chỉ đơn thuần đáp ứng nhu cầu của “khách hàng” mà còn tập trung vào việc xây dựng mối quan hệ tin cậy và cộng tác giữa các công dân.

Dịch vụ công mới thừa nhận rằng mối quan hệ giữa chính phủ và công dân không giống như mối quan hệ giữa một doanh nghiệp và khách hàng. Trong khu vực công, thậm chí còn khó xác định ai là người chịu trách nhiệm, bởi vì chính phủ phục vụ nhiều hơn khách hàng trực tiếp. Chính phủ cũng phục vụ những người có thể đang chờ đợi dịch vụ, những người có thể cần dịch vụ mặc dù họ không tích cực tìm kiếm nó, thế hệ tương lai của những người nhận dịch vụ,

người thân và bạn bè của người nhận ngay lập tức, v.v. Thậm chí, có thể có những khách hàng không muốn trở thành khách hàng - chẳng hạn như những người bị phạt quá tốc độ. Hơn nữa, một số khách hàng của chính phủ có nhiều nguồn lực hơn và kỹ năng cao hơn trong việc đưa ra các yêu cầu của họ hơn những khách hàng khác. Trong chính phủ, cân nhắc về công bằng và bình đẳng đóng một vai trò quan trọng trong việc cung cấp dịch vụ, trong nhiều trường hợp, đây là những cân nhắc quan trọng hơn nhiều so với mong muốn của khách hàng trực tiếp. Mặc dù việc không ngừng nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ trong khu vực công là quan trọng, nhưng NPS cho rằng chính phủ không nên trước hết hoặc chỉ đáp ứng những lợi ích ngắn hạn, ích kỷ của “khách hàng”. Thay vào đó, những người đóng vai trò là công dân phải thể hiện mối quan tâm của họ đối với cộng đồng, cam kết của họ đối với các vấn đề vượt ra ngoài lợi ích ngắn hạn và sẵn sàng chịu trách nhiệm chính về những gì xảy ra xung quanh cộng đồng của họ. Xét cho cùng, đây là một trong những yếu tố quyết định tính trách nhiệm và hiệu quả của mỗi công dân. Đổi lại, chính phủ phải đáp ứng nhu cầu và lợi ích của họ. Hơn nữa, chính phủ phải trả lời công dân theo nghĩa rộng chứ không đơn thuần theo nghĩa pháp lý. Những cá nhân không phải là công dân hợp pháp không chỉ thường xuyên được phục vụ bởi các chương trình của chính phủ mà họ còn có thể được khuyến khích tham gia và gắn bó với cộng đồng. Trong mọi trường hợp, Dịch vụ công mới luôn tìm cách khuyến khích ngày càng nhiều người thực hiện đầy đủ các khả năng của họ với tư cách là công dân và để chính

4. Dịch vụ công mới: Phục vụ thay vì chỉ đạo (*The New Public Service: Serving Rather than Steering*), Robert B. Denhardt and Janet Vinzant Denhardt, Tạp chí Hành chính công, Tập 60, Số 6 (2000)

Nghiên cứu - Trao đổi

phủ quan tâm hơn nữa đến tiếng nói của công dân.

(2) Tìm kiếm lợi ích công cộng (coi lợi ích công cộng là mục đích): Các nhà quản trị công phải góp phần xây dựng một tập thể, quan niệm chung về lợi ích công cộng. Mục tiêu không phải là tìm ra các giải pháp nhanh chóng do các lựa chọn cá nhân thúc đẩy. Đúng hơn, đó là việc tạo ra lợi ích chung và trách nhiệm chung.

Các nhà quản trị công phải góp phần xây dựng một tập thể, quan niệm chung về lợi ích công cộng. Việc theo đuổi tư lợi thông qua chính phủ phải được loại bỏ khi tư lợi của công dân hoặc công chức làm xói mòn lợi ích chung. Thay vì chỉ tạo điều kiện thuận lợi cho việc theo đuổi tư lợi, nhà quản lý công cùng với các đại biểu được bầu và người dân, tìm kiếm lợi ích chung và khiến chính phủ theo đuổi lợi ích đó. (Frederickson 1991, 415–16). NPS yêu cầu quá trình thiết lập tầm nhìn cho xã hội không phải là thứ chỉ dành cho các nhà lãnh đạo chính trị được bầu chọn hoặc các nhà quản lý hành chính công được chỉ định. Thay vào đó, hoạt động thiết lập một tầm nhìn hoặc hướng đi là một cái gì đó trong đó đối thoại và cân nhắc công khai rộng rãi là trọng tâm (Bryson và Crosby 1992; Luke 1998; Stone 1988). Ngoài vai trò tạo điều kiện của mình, chính phủ cũng có nghĩa vụ đảm bảo các giải pháp được tạo ra phù hợp với các chuẩn mực công lý và công bằng. Chính phủ sẽ hành động để tạo điều kiện thuận lợi cho các giải pháp về các vấn đề công, nhưng cũng sẽ có trách nhiệm đảm bảo các giải pháp đó phù hợp với lợi ích công. Nói cách khác, vai trò của chính phủ sẽ trở thành một trong những đảm bảo rằng lợi ích công chiếm ưu thế, rằng cả bản thân các quy định và quá trình xây dựng các

giải pháp cho các vấn đề công đều phù hợp với các chuẩn mực thực tế về công lý, công bằng (Ingraham và Ban 1988; Ingraham và Rosenbloom 1989). Nói tóm lại, công chức sẽ đóng một vai trò tích cực trong việc tạo ra môi trường trong đó công dân, thông qua diễn ngôn, có thể nêu rõ các giá trị được chia sẻ và phát triển ý thức tập thể về lợi ích công cộng. Thay vì chỉ đơn giản trả lời những ý kiến khác nhau bằng cách hình thành một thỏa hiệp, các công chức sẽ gắn kết công dân với nhau để họ hiểu được lợi ích của nhau và chấp nhận một phạm vi, ý thức rộng hơn về lợi ích cộng đồng và xã hội.

(3) Giá trị con người, không chỉ năng suất: Lợi ích công được nâng cao hơn bởi các công chức và công dân cam kết đóng góp có ý nghĩa cho xã hội hơn là các nhà quản lý doanh nghiệp hành động như thể tiền công là của chính họ.

Các tổ chức công có nhiều khả năng thành công hơn về lâu dài nếu họ được thực hiện thông qua các quá trình hợp tác và lãnh đạo chung dựa trên sự tôn trọng tất cả mọi người. Trong cách tiếp cận quản lý và tổ chức của mình, NPS nhấn mạnh tầm quan trọng của “quá trình già hóa con người thông qua con người”. Hệ thống cải tiến năng suất, tái cấu trúc quy trình và đo lường hiệu suất được coi là những công cụ quan trọng trong việc thiết kế hệ thống quản lý.

(4) Suy nghĩ chiến lược, hành động dân chủ: Các chính sách và chương trình đáp ứng nhu cầu của cộng đồng có thể đạt được hiệu quả và có trách nhiệm nhất thông qua những nỗ lực tập thể và quá trình hợp tác.

Các chính sách và chương trình đáp ứng nhu cầu của cộng đồng có thể đạt được hiệu quả và có trách nhiệm nhất thông qua những nỗ lực tập thể và quá

Nghiên cứu - Trao đổi

trình hợp tác. Để hiện thực hóa tầm nhìn tập thể, cần thiết lập vai trò, trách nhiệm và phát triển các bước hành động cụ thể để hướng tới các mục tiêu mong muốn. Và như vậy, ý tưởng không chỉ đơn thuần là thiết lập một tầm nhìn và sau đó giao việc thực hiện cho các công chức chính phủ; mà nó phải là sự tham gia của tất cả các bên cùng nhau trong quá trình thực hiện các chương trình theo hướng mong muốn. Để làm được điều đó, đầu tiên, vai trò quan trọng là của các nhà lãnh đạo chính trị. Họ phải tính toán và khuyến khích tăng cường trách nhiệm của công dân, hỗ trợ các nhóm và cá nhân tham gia vào việc xây dựng các mối quan hệ của cộng đồng. Chính phủ không thể tạo ra cộng đồng nhưng chính phủ và cụ thể hơn là nhà lãnh đạo chính trị, có thể đặt nền tảng cho hành động của công dân có trách nhiệm và hiệu quả. Mọi người phải nhận ra rằng chính quyền tồn tại để đáp ứng nhu cầu của họ - và điều đó sẽ không xảy ra trừ khi có. Do đó, mục đích là đảm bảo rằng chính phủ cởi mở và dễ tiếp cận, nó có tính phản hồi và nó hoạt động để phục vụ, tạo cơ hội cho quyền công dân.

(5) Cần nhận thức trách nhiệm giải trình là không đơn giản: Công chức nên chú ý đến thị trường nhiều hơn; họ cũng nên tuân theo luật định và hiến pháp, các giá trị cộng đồng, chuẩn mực chính trị, tiêu chuẩn nghề nghiệp và lợi ích của công dân. Vấn đề trách nhiệm giải trình là vô cùng phức tạp. Tuy nhiên, cả cơ quan hành chính công cũ và cơ quan quản lý công mới đều có xu hướng đơn giản hóa vấn đề. Ví dụ, trong phiên bản cổ điển của chính quyền công cũ, các nhà quản trị công chỉ chịu trách nhiệm trực tiếp và đơn giản trước các quan chức chính trị. Như Wilson đã viết, “Chính sách sẽ không có dấu vết của chủ

nghĩa chính thức về nó. Nó sẽ không phải là việc tạo ra các quan chức thường trực, mà là các chính khách có trách nhiệm trực tiếp và không thể tránh khỏi trước công luận” (1887, 22). Ngoài ra, trách nhiệm giải trình không thực sự là một vấn đề; các chính trị gia được kỳ vọng sẽ đưa ra quyết định trong khi các quan chức thực hiện chúng. Tuy nhiên, theo thời gian, đến nguyên tắc của Quản lý công mới, trọng tâm là mang lại cho các nhà quản trị khả năng hoạt động như các doanh nhân. Trong vai trò kinh doanh của mình, các nhà quản lý công mới được kêu gọi phải giải trình chủ yếu về hiệu quả, tính hiệu quả về chi phí và khả năng phản ứng với các lực lượng thị trường. Theo quan điểm của NPS, những mô hình như vậy không phản ánh được nhu cầu và thực trạng của dịch vụ công hiện nay. Thay vào đó, các cơ quan quản lý hành chính công đang và cần chịu ảnh hưởng và chịu trách nhiệm giải trình đối với các thể chế và tiêu chuẩn phức tạp, bao gồm lợi ích công cộng, luật định và hiến pháp.

(6) Phục vụ thay vì chỉ đạo: Vai trò ngày càng quan trọng của công chức là giúp công dân hiểu rõ và đáp ứng lợi ích chung của họ, thay vì cố gắng kiểm soát hoặc điều khiển xã hội theo những hướng mới. Trong khi trước đây, chính phủ đóng vai trò trung tâm trong cái gọi là “cơ quan điều hành xã hội” (Nelissen et al. 1999), nhưng do sự phức tạp của cuộc sống hiện đại khiến vai trò đó không những không phù hợp mà còn không thể thực hiện được. Những chính sách và chương trình mang lại cấu trúc và định hướng cho đời sống chính trị xã hội ngày nay là kết quả của sự tương tác của nhiều nhóm và tổ chức khác nhau, sự kết hợp của nhiều ý kiến và lợi ích khác nhau. Ngày nay, việc coi các chính sách

Nghiên cứu - Trao đổi

công là kết quả của quá trình ra quyết định của chính phủ không còn hợp lý nữa. Chính phủ thực sự là một người chơi - và trong hầu hết các trường hợp, một người chơi rất quan trọng. Trong thế giới mới này, vai trò chính của chính phủ không chỉ đơn thuần là chỉ đạo các hành động của công chúng thông qua quy chế và nghị định, cũng không chỉ đơn giản là thiết lập một bộ quy tắc và khuyến khích (cây gậy hoặc củ cà rốt) qua đó mọi người sẽ được hướng dẫn theo hướng “thích hợp”. Trong quá trình này, vai trò của chính phủ được chuyển từ một bên kiểm soát sang một bên thiết lập chương trình nghị sự, đưa những người chơi thích hợp vào bàn và tạo cơ hội, thương lượng hoặc môi giới các giải pháp cho các vấn đề công cộng (thường thông qua các liên minh công, tư và các cơ quan phi lợi nhuận). Trong trường hợp theo truyền thống, chính phủ đáp ứng nhu cầu bằng cách nói “có, chúng tôi có thể cung cấp dịch vụ đó” hoặc “không, chúng tôi không thể”. Dịch vụ công mới yêu cầu các quan chức được bầu và các nhà quản lý công phải đáp ứng các yêu cầu của công dân không chỉ bằng cách nói có hoặc không, mà bằng cách nói, “chúng ta hãy làm việc cùng nhau để tìm ra những gì chúng ta sẽ làm, sau đó biến nó thành hiện thực”. Trong một thế giới tích cực về quyền công dân, các quan chức nhà nước sẽ ngày càng đóng nhiều vai trò hơn là cung cấp dịch vụ - họ sẽ đóng vai trò điều phối, hòa giải, hoặc thậm chí là phân xử (về mặt cơ bản, những vai trò mới này sẽ đòi hỏi những kỹ năng mới - không phải những kỹ năng cũ về kiểm soát quản lý mà là những kỹ năng mới về môi giới, thương lượng và giải quyết xung đột).

(7) Coi trọng quyền công dân và dịch vụ công trên tinh thần doanh nhân.

Lợi ích công được nâng cao hơn bởi các công chức và công dân cam kết đóng góp có ý nghĩa cho xã hội hơn là bởi các nhà quản lý doanh nghiệp hành động như thể là tiền của công là của riêng họ. Quản lý công mới khuyến khích các nhà quản trị công hành động và suy nghĩ như những doanh nhân của một doanh nghiệp kinh doanh. Điều này tạo ra một cái nhìn khá hạn hẹp về các mục tiêu cần tìm kiếm để tối đa hóa năng suất và thỏa mãn khách hàng, đồng thời chấp nhận rủi ro và tận dụng các cơ hội khi chúng xuất hiện. Trong Dịch vụ công mới, các nhà quản trị công không phải là chủ sở hữu doanh nghiệp của các cơ quan. Một lần nữa, như King and Stivers (1998) đã nói, chính phủ thuộc sở hữu của công dân.

Theo đó, Dịch vụ công mới đề xuất rằng các nhà quản trị công không chỉ phải chia sẻ quyền lực, làm việc thông qua con người và các giải pháp môi giới, họ phải nhận thức lại vai trò của mình trong quá trình quản trị với tư cách là người tham gia có trách nhiệm chứ không phải doanh nhân. Sự thay đổi trong vai trò của nhà quản trị công có ý nghĩa sâu sắc đối với các loại thách thức và trách nhiệm mà công chức phải đối mặt.

Đầu tiên, quản trị công phải biết và quản lý nhiều hơn các yêu cầu và tài nguyên của các chương trình của họ. Kiểu quan điểm hạn hẹp này không hữu ích lắm đối với một công dân mà thế giới của họ không được phân chia thuận tiện bởi các phòng ban có lập trình. Các vấn đề mà công dân phải đối mặt thường là đa diện, linh hoạt và năng động - họ không dễ dàng nằm trong giới hạn của một văn phòng cụ thể hoặc một mô tả công việc hẹp của một cá nhân. Để phục vụ công dân, các nhà quản lý nhà nước

Nghiên cứu - Trao đổi

không chỉ phải biết và quản lý các nguồn lực của cơ quan mình mà còn phải nhận thức và kết nối với các nguồn hỗ trợ, giúp đỡ khác, thu hút người dân và cộng đồng vào quá trình này.

Thứ hai, khi các nhà quản trị nhà nước chấp nhận rủi ro, họ không phải là doanh nhân của chính doanh nghiệp của họ, những người có thể đưa ra quyết định như vậy khi biết hậu quả của thất bại phần lớn sẽ đổ lên vai họ. Rủi ro trong khu vực công thì khác. Trong Dịch vụ công mới, rủi ro và cơ hội nằm trong khuôn khổ lớn hơn của quyền công dân dân chủ và trách nhiệm chung. Bởi vì hậu quả của sự thành công và thất bại không chỉ giới hạn ở một doanh nghiệp tư nhân, các nhà quản trị công không đơn lẻ quyết định điều gì là tốt nhất cho cộng đồng. Điều này không có nghĩa là tất cả các cơ hội ngắn hạn đều mất đi. Nếu đối thoại và sự tham gia của người dân đang diễn ra, các cơ hội và nguy cơ tiềm ẩn có thể được khám phá kịp thời. Yếu tố quan trọng cần xem xét là liệu lợi ích của một nhà quản trị công thực hiện hành động ngay lập tức và rủi ro để đáp lại cơ hội có lớn hơn chi phí để tin tưởng, cộng tác và tinh thần trách nhiệm chung hay không.

5. Quản trị công mới (NPG)⁵

Nhiều học giả coi sự xuất hiện của Quản trị công mới như làn sóng cải cách thứ ba sau hành chính công truyền thống và quản lý công mới. NPG xuất hiện vào đầu thế kỷ XXI, là một trong các lý thuyết, xu hướng cải cách hậu quản lý công mới. Nhiều học giả cho rằng NPG được phôi thai từ lý thuyết hành chính công truyền thống (PA).

Các nhà lý thuyết có ảnh hưởng đến NPG bao gồm Woodrow Wilson (1887) và William Robson (1928).

Vào năm 2006, Stephen P. Osborne (2006, 2010) đưa ra khái niệm Quản trị công mới (NPG), có thể coi đây là mô hình Quản lý công tập trung vào tính đa dạng hoặc đa nguyên. NPG được xây dựng dựa trên xã hội học tổ chức và lý thuyết mạng. NPG tập trung vào quản trị tổ chức nội bộ và nhấn mạnh quy trình và kết quả dịch vụ. Trong NPG, mối quan hệ với các đối tác tổ chức bên ngoài là mối quan hệ phụ thuộc lẫn nhau. Cơ chế quản trị trong NPG là hợp đồng hoặc quan hệ ủy thác.

Quản trị công mới liên quan đến Quản lý công mới và Dịch vụ công mới, và tính “mới” được phản ánh bằng cách chuyển đổi khái niệm quản trị thích ứng với các vấn đề công xã hội hiện đại. Quản trị công tập trung vào việc phân bổ và quản lý các nguồn lực công, và Quản trị công mới tập trung vào các tác động tập thể trong suy nghĩ và hành vi của từng công dân. Quản trị công mới bao gồm nhiều khái niệm quản lý như “quản trị đa trung tâm”, “chính phủ điện tử”, “quản trị đa cấp”, “quản trị toàn cầu” và “quản trị khu vực” và “quản trị tổ chức”. Tóm lại, Quản trị công mới như một phương thức hành chính mà cơ quan quản lý đa nguyên, bao gồm chính phủ, khu vực tư nhân, các tổ chức phi lợi nhuận và một loạt các nhóm xã hội, tham vấn và thương lượng để thích ứng với các vấn đề xã hội đang thay đổi.

06 đặc điểm của mô hình “Quản trị công mới” bao gồm:

5. *The Third Wave of Public Administration: The New Public Governance (Làn sóng hành chính công thứ ba: Quản trị công mới)*, XU Runya, Trường Công vụ, Đại học Khoa học và Công nghệ Trung Quốc, SUN Qigui, SI Wei, Trường Kế toán và Tài chính, Đại học Bách khoa Hồng Kông, Khoa học xã hội Canada, Tập 11, số 7, 2015

Nghiên cứu - Trao đổi

(1) Phân quyền cho các tổ chức hành chính địa phương và xã hội dân sự như một đối tác xã hội mạnh mẽ và cùng quản lý, cung ứng các dịch vụ công. Điều này sẽ làm cho quá trình dân chủ ở cơ sở diễn ra mạnh mẽ hơn, dẫn đến phát triển bền vững. Ngoài ra, NPG cũng nhấn mạnh đến sự phân tán quyền lực. Theo “Quản trị công mới”, ngoài chính phủ và thị trường, các tổ chức khác trong xã hội cũng có quyền tham gia quản lý công, đồng thời có quyền tham gia giải quyết các vấn đề công.

(2) Nhấn mạnh đến sự phối hợp của chính phủ. Trong một thời gian dài, chính phủ được coi là trung tâm của cơ quan hành chính công, từ việc hoạch định chính sách đến thực hiện. Quản trị công mới cố gắng biến chính phủ từ chế độ gia trưởng thành điều phối viên và từ “chính phủ lớn” thành “chính phủ nhỏ”, đồng thời điều phối nhiều lợi ích xã hội hơn, xây dựng nền tảng đối thoại và tích hợp các nguồn lực công. Nói cách khác, các nhà quản trị và công chúng thương lượng và cố gắng đạt được sự đồng thuận. Chỉ có Chính phủ không ngừng nâng cao vai trò điều phối của mình thì mới có thể đảm bảo đáp ứng hầu hết các nhu cầu khác nhau của các đối tượng lợi ích khác nhau, có thêm thông tin và thu thập được sức mạnh từ mọi mặt để giải quyết các vấn đề xã hội phức tạp.

(3) Quản trị công mới tạo thành một mạng lưới phức tạp. Khác với cấu trúc đơn tuyến của nền hành chính truyền thống và cấu trúc kép của chính phủ - thị trường của Quản lý công mới, NPG tích hợp các tổ chức xã hội và cá nhân để tạo thành một mạng lưới phức hợp bao gồm sự tập trung và hạn chế quyền lực từ mọi khía cạnh. Các thành viên của mạng lưới này bao gồm chính phủ, thị trường, xã hội, các tổ chức công cộng, cộng đồng

và cá nhân, v.v. Mỗi nhân tố bị hạn chế bởi các quy tắc chính thức và không chính thức, tạo thành mạng lưới “Quản trị công mới”, được tập hợp lại bằng các nguồn lực phụ thuộc và tương tác lẫn nhau. Đó là một loại hình hợp tác xã hội mà sự tương tác giữa các thành viên làm cho toàn bộ mạng lưới duy trì tương đối ổn định.

(4) Mạng lưới quản trị dựa trên sự trao đổi nguồn lực. Theo Quản trị công mới, hình thức mạng bằng các sản phẩm và dịch vụ công có thể cung cấp cho các thành viên nguồn lực xã hội dồi dào để trao đổi, bao gồm tiền tệ, thông tin và công nghệ. Theo các quy tắc chính thức hoặc không chính thức, các thành viên của nó có được nguồn lực, tạo ra lợi nhuận và độc lập với các thành viên khác. Quản trị công mới đưa ra một cơ chế chia sẻ trong quản lý hành chính công, nhằm đáp ứng các nhu cầu khác nhau của các đối tượng và công dân quan tâm.

(5) Mạng lưới quản trị dựa trên sự tin tưởng và ổn định của hợp đồng. Nếu như quản lý hành chính truyền thống duy trì sự ổn định giữa bên trong và bên ngoài dựa vào quyền lực thì Quản trị công mới dựa trên một hợp đồng đặc biệt phụ thuộc vào sự tin tưởng về địa vị và uy tín của các thành viên. Nói cách khác, Quản trị công không dựa vào những hạn chế và quy tắc hệ thống, hiệu quả cụ thể mà dựa trên một hình thức ủy thác không chính thức, điều này làm cho mạng lưới quản trị công trở nên linh hoạt và thay đổi hơn.

(6) Coi trọng vai trò của các tổ chức công quyền. “Quản lý công mới” chú ý đến đầu ra và kết quả của các khu vực công, coi đối tượng của dịch vụ công là khách hàng chứ không phải công dân, nhấn mạnh vai trò của thị trường trong việc cung cấp hàng hóa và quá trình dịch

Nghiên cứu - Trao đổi

vụ công. Tuy nhiên, theo “Quản trị công mới”, bản chất của dịch vụ công là phục vụ công dân và theo đuổi lợi ích công. Vì vậy, điều quan trọng là phải coi trọng tác động của các tổ chức công. Các tổ chức công cung cấp hàng hóa và dịch vụ công không nhằm mục đích thu lợi nhuận mà giải quyết các vấn đề xã hội theo phương thức hợp tác tự nguyện.

Tóm lại, xu hướng hậu NPM ở các quốc gia khác nhau thay đổi tùy theo điểm xuất phát và văn hóa hành chính quốc gia. Nhưng một đặc điểm chung là các cải cách sau NPM không thể hiện sự đoạn tuyệt với quá khứ, cũng như không chuyển đổi cơ bản nền hành chính công. Thay vào đó, đó là vấn đề về việc tái cân bằng các hệ thống hành chính hiện tại mà không thay đổi chúng một cách cơ bản (Gregory 2006). Các quốc gia cho thấy sự kết hợp phức tạp giữa quyền tự chủ của tổ chức đối với một số vấn đề như tăng cường kiểm soát tập trung và cơ chế phối hợp, bên cạnh kiểm soát phân cấp truyền thống linh hoạt (Bouckaert et al. 2010). Trong thập kỷ qua, không có mô hình thống trị (Pollitt và Bouckaert 2011). NPM đã được bổ sung bằng những cải cách sau NPM, bao gồm các khái niệm chính như điều phối, tập trung, quản trị, mạng lưới và quan hệ đối tác. NPM và hậu NPM chồng chéo và không loại trừ lẫn nhau cả trong lý thuyết lẫn thực tế, đó là sự kết hợp các ý tưởng từ quan điểm khác nhau của cả hai mô hình (Klijn 2011).

Mối quan tâm chính của các xu hướng hậu NPM là hướng đến những vấn đề xã hội rộng lớn hơn, thay vì hoạt động kinh tế; việc áp dụng cấu trúc tự duy tập trung vào kết quả dài hạn và cố gắng tạo ra giá trị công cộng bằng cách từ bỏ logic kinh doanh nhằm vào kết quả đầu ra ngắn hạn; thiết lập một cơ chế

quản trị tập trung vào mạng lưới hơn là quản lý dựa trên thị trường; sự chuyển đổi nhận thức của người dân từ người tiêu dùng thụ động sang người sản xuất chung; hình thành tiền đề là quản trị chứ không phải hiệu quả trong quan niệm về công nghệ thông tin; tập trung vào quản trị mạng minh bạch hơn là đầu ra về trách nhiệm giải trình và tập trung vào kết quả dài hạn. Các xu hướng hậu NPM cố gắng cân bằng lại các hệ thống quản lý hiện có cũng như cung cấp một phong cách quản lý tích hợp hoặc thống nhất để đáp ứng với bản chất thị trường và phân biệt đối xử của NPM. Loại hình này dựa trên ý tưởng tăng cường điều phối thông qua năng lực cộng tác và tập trung hơn (Lodge & Gill, 2011, trang 143). Do đó, các chủ đề chính làm cơ sở cho ý tưởng cải cách trong các xu hướng sau NPM được phân tách một phần khỏi các nguyên tắc của các mô hình trước đó. Mục đích chính của các cải cách sau NPM là từ từ loại bỏ tình trạng không hợp nhất xảy ra trong NPM và đưa các tổ chức khu vực công trở lại mức độ tích hợp và phối hợp tốt hơn (Christensen, 2012, trang 3). Mục đích này có liên quan mật thiết đến sự phát triển của các cơ chế chính quyền trong hệ thống chính trị hiện đại. Việc sử dụng các mạng lưới và quan hệ đối tác công tư, hỗ trợ cho các tổ chức phi lợi nhuận, quan tâm chú ý đến lợi ích người dùng và khảo sát người dùng là một trong những cơ chế chỉ đạo của những xu hướng này (Christensen & Lægreid, 2011, trang 133). Nhiều cách tiếp cận thay thế đối với NPM, đã được các học giả thảo luận trong các tài liệu về quản lý công trong những năm qua và đã được hệ thống hóa để làm cho quản lý công có thể duy trì, hiệu quả và cập nhật, bao gồm Dịch vụ công mới (NPS), Chính phủ mở (OG), quản trị kỷ nguyên số (DEG), nhà nước tân Weberian (NWS) và quản trị công

Nghiên cứu - Trao đổi

mới (NPG). Đa số các học giả cho rằng các xu hướng cải cách hậu NPM đã đóng góp đáng kể vào một khu vực công được tổ chức tốt hơn./.

Tài liệu tham khảo

1. Làn sóng thứ hai của quản trị kỹ nguyên kỹ thuật số: Mô hình chuẩn mực cho chính phủ trên web (The Second Wave of Digital-Era Governance: A Quasi-Paradigm for Government on the Web), Helen Margetts and Patrick Dunleavy, Phil. Trans. R. Soc. A 2013 371 20120382, published 18 February 2013

2. Phương pháp tiếp cận toàn chính phủ đối với cải cách khu vực công (The Whole-of-Government Approach to Public Sector Reform), Tom Christensen, University of Oslo, Per Lægreid, University of Bergen, November / December 2007

<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.611.6124&rep=rep1&type=pdf>

3. Rút kinh nghiệm từ những sai lầm của chúng ta: Cải cách quản lý công và hy vọng về chính phủ mở (Learning from Our Mistakes: Public Management Reform and the Hope of Open Government), Alex Ingrams, Suzanne Piotrowski, Daniel Berliner, Các quan điểm về quản lý và quản trị công, Tập 3, Số 4, Tháng 12 năm 2020

4. Hậu NPM và thay đổi quản trị công (Post-NPM and changing public governance), Tom Christensen, Giáo sư, Khoa Khoa học Chính trị, Đại học Oslo, Na Uy, Tạp chí Khoa học Chính trị và Kinh tế Meiji, Tập 1, 2012

5. Quản trị công mới? Các quan điểm mới nổi về lý thuyết và thực tiễn quản trị công (THE NEW PUBLIC GOVERNANCE? Emerging perspectives on the theory and practice of

public governance), Stephen P. Osborn, Xuất bản lần đầu năm 2010

6. Cách tiếp cận Dịch vụ công mới trong hành chính công (New Public Service Approach in Public Administration), LAXMI KANTA GHOSH, Giảng viên Khoa khoa học chính trị, RAJA RAMMOHUN ROY AHAVIDYALAYA, Tạp chí Quốc tế về Tư tưởng Nghiên cứu Sáng tạo (IJCRT), Tập 9, Phát hành ngày 1 tháng 1 năm 2021

7. Dịch vụ công mới (The new public service), JANET V. DENHARDT AND ROBERT B. DENHARDT, Bản quyền ©2007 của M.E. Sharpe, Inc.

8. Dịch vụ công mới: Phục vụ thay vì chỉ đạo (The New Public Service: Serving Rather than Steering), Robert B. Denhardt and Janet Vinzant Denhardt, Public Administration Review, Volume 60, Number 6 (2000)

9. Nhà nước Neo-Weberia là gì? Suy ngẫm về một khái niệm và các hàm ý của nó (What Is a Neo-Weberian State? Reflections on a Concept and Its Implications), Laurence E. Lynn, Jr, The University of Chicago, Tạp chí Chính sách và Hành chính Công, Tháng 1 năm 2008

10. Quản trị công mới (The New Public Governance), Stephen P. Osborne, Giáo sư Quản lý Công Quốc tế Trường Quản lý và Kinh tế Đại học Edinburgh, Tập 8 Số 3, 2006

11. The Third Wave of Public Administration: The New Public Governance (Làn sóng hành chính công thứ ba: Quản trị công mới), XU Runya, Trường Công vụ, Đại học Khoa học và Công nghệ Trung Quốc, SUN Qigui, SI Wei, Trường Kế toán và Tài chính, Đại học Bách khoa Hồng Kông, Khoa học xã hội Canada, Tập 11, số 7, 2015.

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC, CỘNG NGHỆ HIỆN NAY

ThS. Nguyễn Thị Trang
Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

Ngày 11/5/2022, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 569/QĐ-TTg ban hành Chiến lược phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đến năm 2030. Theo đó Chiến lược đã xác định các quan điểm, mục tiêu, định hướng, nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu phát triển khoa học, công nghệ (KHCN) và đổi mới sáng tạo. Trong các giải pháp nhằm phát triển KHCN và đổi mới sáng tạo thì giải pháp phát triển nguồn nhân lực KHCN và đổi mới sáng tạo có trình độ và năng lực sáng tạo cao có ý nghĩa đặc biệt quan trọng vì vấn đề con người luôn là vấn đề then chốt, là yếu tố quyết định thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Đây mạnh phát triển nhân lực KHCN bao gồm việc đào tạo, đào tạo lại gắn liền với sử dụng và trọng dụng nhân tài; thực hiện tốt chính sách để nuôi dưỡng tài năng đối với cán bộ khoa học trẻ. Đồng thời, xây dựng mạng lưới hợp tác nghiên cứu với các nhà khoa học nước ngoài và mở rộng các chương trình đào tạo ở nước ngoài, để cán bộ KHCN được cọ xát môi trường học thuật quốc tế và được đào tạo trong hoạt động nghiên cứu và phát triển quốc tế.

1. Đặc điểm đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực khoa học, công nghệ

Đào tạo, bồi dưỡng là một khâu không thể thiếu trong công tác tổ chức của Nhà nước. Xuất phát từ mục tiêu và đặc thù lao động mà hoạt động đào tạo, bồi dưỡng có những đặc điểm cơ bản sau:

Thứ nhất, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN là hoạt động tất yếu, cần

thiết trong quá trình sử dụng nhân lực KHCN. Sự tất yếu này là do: Mỗi người khi được tuyển dụng chỉ được đào tạo ở một hoặc một số chuyên ngành có khả năng thực hiện tốt một số công việc, chức năng nào đó; Sự phát triển liên tục các dạng hoạt động xã hội mới làm nảy sinh các dạng hoạt động quản lý mới mà trước đó chưa từng tồn tại; Sự phát triển liên tục của KHCN; Nhu cầu luân chuyển, quy hoạch, nhân lực KHCN; Đòi hỏi nâng cao hiệu quả đào tạo, sử dụng nhân lực KHCN. Tất cả các yếu tố trên đều dẫn đến nhu cầu được bồi dưỡng thêm kiến thức, kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước và đạo đức nghề nghiệp.

Thứ hai, đối tượng được đào tạo, bồi dưỡng là đội ngũ nhân lực KHCN. Những người này đã được đào tạo đạt một trình độ kiến thức, kỹ năng chuyên môn nhất định. Cái mà họ mong muốn thông qua các khóa đào tạo, bồi dưỡng là có thể vận dụng kiến thức vào trong từng tình huống cụ thể cũng như những kiến thức mới về ứng dụng KHCN. Do đó, đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng nhân lực KHCN không phải chỉ chú ý trang bị lại kiến thức về mặt chuyên môn mà quan trọng là những kiến thức mới và đặc biệt là kỹ năng vận dụng lý thuyết vào giải quyết từng tình huống cụ thể trong hoạt động nghiên cứu, ứng dụng.

Thứ ba, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN là hoạt động thường xuyên do KHCN luôn biến đổi không ngừng theo thời gian, nhất là lĩnh vực về công nghệ, do vậy đội ngũ

Nghiên cứu - Trao đổi

nhân lực KHCN luôn luôn phải tự trau dồi cũng như đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên liên tục để cập nhật các ứng dụng tiên tiến trong KHCN của các nước phát triển trên thế giới.

Thứ tư, đối tượng của hoạt động bồi dưỡng là người trưởng thành và ở nhiều lứa tuổi khác nhau, đòi hỏi phương pháp và nội dung đào tạo, bồi dưỡng phù hợp tâm sinh lý của người trưởng thành, phù hợp với điều kiện công tác thực tế và những nhu cầu về kiến thức, kỹ năng, đặc biệt là sự phù hợp với quá trình nhận thức của nhiều lứa tuổi khác nhau trong cùng một lớp học. Tuy nhiên đối tượng được đào tạo ở đây lại là đối tượng luôn bận rộn với công việc nên đòi hỏi chương trình cần linh hoạt, phù hợp, thiết thực và tập trung vào thực hành, ứng dụng, giải quyết các bài tập tình huống.

Thứ năm, mục tiêu của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhân lực KHCN không chỉ là nâng cao kỹ năng mà quan trọng hơn là mục tiêu nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan nhà nước, từ đó góp phần bảo đảm hiệu lực, hiệu quả của quản lý nhà nước. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần chú ý nhiều tới kiến thức quản lý nhà nước theo ngành và lĩnh vực, chú ý đến các yếu tố khách quan liên quan đến cơ quan tổ chức, các thiết chế, chế tài.

Thứ sáu, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng phải tuân theo hệ thống quy định riêng của pháp luật về nhân lực KHCN, về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN.

Thứ bảy, chứng chỉ là hình thức chủ yếu trong đào tạo, bồi dưỡng nhân lực KHCN, do cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN cấp theo quy định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

2. Đánh giá chung về thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực khoa học, công nghệ

a. Những thuận lợi và kết quả đạt được

Trong những năm qua, công tác quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN đã có những tiến bộ, cụ thể là: Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật đã được ban hành nhằm tạo dựng một hành lang pháp lý cho công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nguồn nhân lực KHCN. Công tác quy hoạch, kế hoạch đã được Bộ, ngành Trung ương, địa phương triển khai thực hiện. Hệ thống quản lý đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN được thiết lập từ trung ương đến địa phương. Các mục tiêu, chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng; tiêu chuẩn; quy chế thi tuyển nhân lực KHCN đã đi vào nề nếp. Trong những năm qua, hàng triệu lượt đội ngũ nhân lực KHCN được đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, tin học và ngoại ngữ.

Luật Khoa học và công nghệ năm 2013 đã quy định, hàng năm Nhà nước dành một khoản ngân sách để đào tạo, đào tạo lại nhân lực, bồi dưỡng nhân tài khoa học và công nghệ ở trong nước và ở nước ngoài; chú trọng đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao cho lĩnh vực khoa học và công nghệ ưu tiên, trọng điểm. Tổ chức, cá nhân được tạo điều kiện để tự đào tạo, tham gia, tài trợ cho việc đào tạo, đào tạo lại nhân lực, bồi dưỡng nhân tài khoa học và công nghệ, cử hoặc cấp học bổng cho công dân Việt Nam đi học tập, nâng cao trình độ chuyên môn ở trong nước và ở nước ngoài theo quy định của Chính phủ.

Những năm gần đây rất nhiều chính sách mới về đào tạo, bồi dưỡng đã được ban hành. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhân lực nói chung và đội ngũ nhân lực KHCN nói riêng luôn được nhà nước quan tâm nhằm xây dựng phát triển đội ngũ nhân lực KHCN, trung thành với chế độ, thông thạo về chuyên môn

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

nghiệp vụ, có phẩm chất chính trị đạo đức tốt. Số lượng các văn bản được ban hành để điều chỉnh là đáng kể, đáp ứng nhu cầu cấp thiết của việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Hầu hết các nội dung quản lý nhà nước đã đề cập đến các nguyên tắc, quy định, các tiêu chuẩn và cơ chế phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức trong hệ thống đào tạo, bồi dưỡng. Hành lang pháp lý đã hình thành, đó là một trong những điều kiện quan trọng và căn cứ pháp lý chính yếu tạo nên kết quả to lớn mà công tác đào tạo, bồi dưỡng mang lại trong việc tăng cường năng lực cho đội ngũ nhân lực KHCN. Trên cơ sở những quy định tại các văn bản quy phạm pháp luật, nhiều Bộ, ngành, địa phương đã xây dựng các văn bản theo thẩm quyền của mình đảm bảo phù hợp với đặc điểm và yêu cầu phát triển công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội, thông qua quá trình tự đào tạo và đào tạo lại, nhân lực KHCN đã phát triển nhanh về số lượng, trưởng thành một bước về chất lượng, thích nghi dần với nền kinh tế thị trường và có những đóng góp đáng kể trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội và KHCN của đất nước. Một số lượng đáng kể nhân lực KHCN trong nước có trình độ chuyên môn, công nghệ và ngoại ngữ tương đối tốt đã được thu hút thông qua các dự án đầu tư nước ngoài.

Nhân lực KHCN đã góp phần rất quan trọng vào việc đào tạo nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

b. Những tồn tại, hạn chế

Công tác quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều bất cập so với yêu cầu thực tiễn, cụ thể: Các văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng còn thiếu, chưa đồng bộ và thiếu sự hướng dẫn cụ thể để triển khai các nội dung đã quy định; sự phối hợp của các

Bộ, ngành trung ương với các tỉnh thành phố trực thuộc trung ương còn thiếu đồng bộ, thiếu thông tin làm căn cứ khoa học và thực tiễn trong việc tham mưu cho Chính phủ để triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN; việc triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực nói chung và nhân lực KHCN nói riêng ở các Bộ, ngành TW, địa phương còn hình thức, chưa chú trọng đến chất lượng; bộ máy quản lý đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN mới hình thành song không bền vững, năng lực đội ngũ, nhân lực KHCN trực tiếp quản lý, theo dõi công tác đào tạo, bồi dưỡng ở các Bộ, ngành TW, địa phương còn thiếu nhiều kiến thức, kỹ năng để hoàn thành nhiệm vụ.

Nhân lực KHCN tuy đã có bước phát triển về số lượng, nhưng chất lượng chưa cao, thiếu cán bộ khoa học giỏi, chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực công nghệ trình độ cao; Một bộ phận bất cập về kiến thức, năng lực và trình độ, khả năng ngoại ngữ còn yếu, hạn chế khả năng tiếp cận tri thức tiên tiến, năng lực nghiên cứu chưa đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế về KHCN. Thiếu cán bộ, chuyên gia đầu ngành ở nhiều lĩnh vực khoa học, đặc biệt là đội ngũ trẻ kế cận có trình độ cao. Vấn đề tranh thủ nguồn nhân lực khoa học từ Trung ương và các địa phương chưa được các ngành quan tâm; chính sách thu hút, sử dụng, đãi ngộ đội ngũ nhân lực KHCN chậm được đổi mới, chưa đồng bộ và hiệu quả chưa cao.

Hạn chế lớn nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đang ngày càng giảm. Khả năng thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực trẻ có trình độ vào làm việc tại các tổ chức nghiên cứu triển khai rất thấp. Cơ chế, chính sách phát triển nhân lực KHCN còn hạn chế và chưa thực sự khuyến khích phát triển đội ngũ nhân lực KHCN. Việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN có trình độ cao còn

Nghiên cứu - Trao đổi

hiều bất cập. Những hạn chế của đội ngũ nhân lực KHCN nêu trên đặt ra nhiều yêu cầu, đòi hỏi cần tiếp tục bổ sung, hoàn thiện một số chính sách phát triển nhân lực KHCN trong thời gian tới, trong đó cần đặc biệt chú trọng chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân lực KHCN.

Xét trên cả phương diện lý luận và thực tiễn, để quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN một cách có hiệu quả, đảm bảo chất lượng trên phạm vi toàn quốc thì luôn đòi hỏi sự phân công, phối hợp giữa các cơ quan Trung ương với nhau và giữa các cơ quan Trung ương với các địa phương.

Theo đánh giá chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN có các hạn chế sau:

- Chưa nhằm mục đích đáp ứng nhu cầu về kỹ năng của từng nhóm người lao động khác nhau.

- Ít tập trung vào phát triển kỹ năng và năng lực thực thi công vụ.

- Ít và hầu như không chú ý tìm hiểu xem liệu nhân lực KHCN có áp dụng kiến thức đã được đào tạo vào công việc không và nếu có thì áp dụng như thế nào.

- Ít và hầu như không chú ý tới khâu giám sát và đánh giá quá trình đào tạo để xác định xem đào tạo có mang lại hiệu quả không.

- Ít và hầu như không có các tổ chức phi chính phủ, các tổ chức đào tạo tư nhân tham gia vào hệ thống đào tạo công vụ;

- Có sự chồng chéo và trùng lặp về chương trình, nội dung giữa các lớp bồi dưỡng, giữa các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng với nhau, dẫn đến việc học viên có thể phải học cùng một chuyên đề trong hai, ba lần.

- Hoạt động KHCN chưa thực sự trở thành động lực then chốt cho phát triển kinh tế - xã hội. Việc đào tạo, trọng dụng, đãi ngộ đội ngũ KHCN còn nhiều thiếu sót, bất cập. Đầu tư xã hội cho

KHCN còn thấp, hiệu quả chưa cao. Cơ chế quản lý hoạt động KHCN chưa đáp ứng yêu cầu; thị trường KHCN phát triển chậm, chưa gắn kết chặt chẽ kết quả nghiên cứu, ứng dụng với nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

Nhìn chung, trong điều kiện còn hạn chế của môi trường khoa học, đội ngũ nhân lực khoa học ở nước ta còn ít về số lượng và hạn chế về năng lực, chưa đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển đất nước. Việc phân bố nhân lực và cơ cấu trình độ chưa hợp lý theo vùng, miền và lĩnh vực hoạt động. Tình trạng hẫng hụt đội ngũ chưa được khắc phục. Chúng ta còn thiếu cán bộ đầu ngành giỏi, các “kỹ sư trưởng”, “tổng công trình sư”, đặc biệt là thiếu cán bộ KHCN trẻ kế cận có trình độ cao. Chưa sử dụng và phát huy được trí tuệ của lực lượng trí thức, chuyên gia khoa học Việt Nam ở nước ngoài. Một bộ phận không nhỏ nhân lực KHCN trình độ cao, đặc biệt là giảng viên trong các trường đại học không trực tiếp làm nghiên cứu. Phần lớn nhân lực KHCN hiện đang tập trung làm việc ở khu vực nhà nước, trong khu vực tư nhân và doanh nghiệp còn rất thấp. Tinh thần hợp tác nghiên cứu và kỹ năng làm việc nhóm của đội ngũ nhân lực KHCN còn chưa cao, khó hình thành được các nhóm nghiên cứu mạnh liên ngành. Thiếu sự hợp tác giữa các nhà khoa học đứng đầu các nhóm nghiên cứu.

Điều kiện làm việc, chế độ đãi ngộ và trang thiết bị nghiên cứu của nhiều tổ chức KHCN chưa đáp ứng được yêu cầu cho hoạt động nghiên cứu ở trình độ quốc tế. Hầu hết các tổ chức KHCN là các đơn vị sự nghiệp, nhưng lại đang được áp dụng cơ chế quản lý như đối với cơ quan quản lý hành chính với chế độ tiền lương còn nhiều bất hợp lý (nhà khoa học nhận tiền lương thấp theo ngạch bậc như đối với các cơ quan hành chính, không tính đến năng lực nghiên cứu, hiệu quả công việc; không có bất cứ

Nghiên cứu - Trao đổi

loại phụ cấp nào đối với loại hình lao động chất xám này). Hạn chế này triệt tiêu động lực sáng tạo của các nhà khoa học, không khuyến khích sự toàn tâm gắn bó với sự nghiệp khoa học của đất nước.

Thiếu quy hoạch đào tạo đội ngũ khoa học trình độ cao thuộc các lĩnh vực KHCN ưu tiên. Số lượng các nhà khoa học đầu ngành có trình độ chuyên môn cao và hiện đang tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học mang tính chuyên nghiệp là rất ít và ngày càng giảm. Trong khi đó, các cán bộ khoa học trẻ lại không được tạo động lực để phấn đấu theo đuổi và gắn bó với sự nghiệp khoa học lâu dài. Số lượng cán bộ KHCN đông, số tổ chức KHCN nhiều, nhưng không có các tập thể khoa học mạnh, các tổ chức KHCN đạt trình độ quốc tế.

Nguyên nhân của những hạn chế chủ yếu là do hệ thống giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực KHCN chất lượng cao, đặc biệt đối với những lĩnh vực KHCN tiên tiến; chưa đáp ứng yêu cầu phát triển KHCN cũng như sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Thiếu quy hoạch đào tạo đội ngũ khoa học trình độ cao ở các lĩnh vực KHCN ưu tiên.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực khoa học, công nghệ

3.1. Hoàn thiện cơ chế, chính sách quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng

Quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng là một trong những nội dung quan trọng trong quản lý đội ngũ nhân lực KHCN. Do đó, cần có hệ thống các cơ chế chính sách và văn bản quy phạm pháp luật để điều chỉnh các quan hệ phát sinh trong quá trình quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng. Muốn vậy, cơ quan Nhà nước có thẩm quyền cần tiến hành rà soát, nghiên cứu sửa đổi, bổ sung hoặc bãi bỏ những quy định không còn phù hợp nhằm từng

bước xây dựng hệ thống thể chế quản lý đào tạo, bồi dưỡng đồng bộ, thống nhất và hiệu quả; đồng thời cần sớm ban hành các cơ chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng nhân lực KHCN làm cơ sở pháp lý cho việc tổ chức triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn hiện nay.

Trong quá trình thực hiện đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN cần phải tạo lập một hành lang pháp lý lành mạnh cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng - đó chính là hệ thống các văn bản. Trong việc xây dựng hệ thống văn bản này cần chú ý giải quyết các vấn đề sau:

- Ban hành các văn bản đúng thẩm quyền, không mâu thuẫn, chồng chéo nhằm tạo lập một hành lang pháp lý thống nhất, đồng bộ và thông suốt đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

- Tạo lập một cơ chế mới đảm bảo tinh thần đổi mới quản lý và tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

- Trong giai đoạn kinh tế thị trường hiện nay, mặc dù các Nghị quyết của Đảng, các văn bản pháp luật luôn quan tâm và đề cao vai trò của nhân tài khoa học, nhưng trên thực tế các chính sách thực sự để trọng dụng, sử dụng và tôn vinh cán bộ khoa học còn hạn chế. Đã đến lúc phải thay đổi tư duy về chính sách đãi ngộ và trọng dụng cũng như đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN, phải coi đây là một vấn đề cấp bách cần được giải quyết kịp thời. Cần có những văn bản pháp quy quy định các vấn đề cụ thể như:

- Quy chế đào tạo, bồi dưỡng nhân lực KHCN;

- Quy chế về quản lý, xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp;

- Những quy định quản lý và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng;

Nghiên cứu - Trao đổi

- Xây dựng các quy định về sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng một cách hợp lý, hiệu quả;

- Quy định về kiểm tra và đánh giá chất lượng của các chương trình đào tạo, bồi dưỡng;

- Bổ sung và đa dạng hóa các nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho hội nhập kinh tế quốc tế.

Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển năng lực của tổ chức bằng cách thúc đẩy việc học tập qua trải nghiệm và đảm bảo rằng tổ chức đạt được các mục tiêu đề ra. Quản lý quá trình đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng liên quan đến việc thu thập một cách thường xuyên dữ liệu theo các tiêu chí được xác định trước, nhằm giúp cấp lãnh đạo có được thông tin để xác định xem: Nguồn lực vật chất và tài chính có đủ không; những người chịu trách nhiệm có đủ phẩm chất cá nhân và kỹ thuật cần thiết không; các hoạt động có diễn ra theo kế hoạch không? Kế hoạch đề ra có được tuân thủ và đảm bảo sẽ đạt được các mục tiêu và kết quả mong đợi không; thu thập, phân tích liên tục và thường xuyên các dữ liệu liên quan đến triển khai công việc nhằm đánh giá tiến độ thực hiện công việc. Mục đích quản lý quá trình đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng là đưa ra những yêu cầu điều chỉnh cần thiết trong quá trình triển khai để đảm bảo sự thành công của công tác đào tạo, bồi dưỡng.

3.2. Tăng cường quản lý nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng

Trong xu thế toàn cầu hóa, việc cập nhật, bổ sung các kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp là điều rất cần thiết nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ nguồn nhân lực KHCN, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Mỗi loại hình đào tạo, bồi dưỡng cung cấp cho người lao động những kiến thức, kỹ

năng cần thiết khác nhau. Vì vậy, nội dung kiến thức của các chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cũng phải đáp ứng những yêu cầu khác nhau của người lao động.

Các hoạt động tăng cường quản lý nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng bao gồm:

Một là, thống nhất quản lý hệ thống nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN. Các nội dung, chương trình này được ban hành theo đúng chức năng, thẩm quyền.

Hai là, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng luôn đổi mới sát với thực tiễn công tác, đào tạo, bồi dưỡng mang tính ứng dụng cao nhằm nâng cao năng lực thực hiện công việc của người lao động.

Ba là, thường xuyên tiến hành đánh giá sau đào tạo, bồi dưỡng để xem xét chất lượng hiệu quả của nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng đối với cá nhân, cũng như đối với cơ quan, tổ chức cử người đi đào tạo, bồi dưỡng.

Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần tính đến tính kế thừa trong đào tạo, bồi dưỡng, vì vậy đào tạo, bồi dưỡng theo học phần để đảm bảo nguồn nhân lực KHCN không phải học lại những phần họ đã học ở các chương trình khác. Tuy nhiên chỉ đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng không thôi sẽ không đạt được mục tiêu đề ra. Vì vậy, cần phải thực hiện việc quản lý quá trình đổi mới chương trình song song với đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Để thực hiện tốt yêu cầu trên chúng ta phải:

- Xác định nhóm đối tượng đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở công việc được giao, mô tả công việc và xác định các kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết cho nhóm đối tượng này.

- Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cho nhóm đối tượng trước khi

Nghiên cứu - Trao đổi

thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

- Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên về nội dung chương trình mới và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng hiện đại.

- Tạo môi trường thuận lợi giúp giảng viên tiến hành giảng dạy chương trình mới.

- Tạo môi trường thuận lợi cho học viên áp dụng các kiến thức, kỹ năng mới được đào tạo, bồi dưỡng vào công việc.

- Xây dựng hệ thống giám sát và đánh giá nội dung, chương trình nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng.

3.3. Tăng cường năng lực đối với đội ngũ giảng viên và đội ngũ làm công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng

Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN của một cơ sở đào tạo, bồi dưỡng phụ thuộc chủ yếu vào chương trình, tài liệu, cơ sở vật chất và đội ngũ giảng viên. Đào tạo nguồn nhân lực KHCN yêu cầu đối với giảng viên không chỉ vững vàng về lý luận, thành thạo về kỹ năng mà còn phải có kinh nghiệm thực tiễn. Đây thực sự là một thách thức đối với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN. Một đội ngũ giảng viên trình độ cao là yêu cầu thiết yếu để cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có thể tồn tại và phát triển trong điều kiện hội nhập và cạnh tranh. Tuy nhiên, trên thực tế đội ngũ giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra, nhất là về kinh nghiệm thực tiễn về các vị trí làm việc KHCN. Vì vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ quan trọng và cấp bách để đảm bảo thực hiện có hiệu quả việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN.

Để đáp ứng được yêu cầu của việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN cần sử dụng đồng thời cả đội ngũ giảng viên cơ hữu và đội ngũ giảng viên thỉnh giảng. Cần xây dựng được một đội ngũ giảng viên cơ hữu mạnh, được đào

tạo chính quy, đúng chuyên ngành có trình độ lý luận, trình độ chuyên môn, kiến thức thực tiễn và kinh nghiệm quản lý nhà nước làm nền tảng cho công tác giảng dạy của các cơ sở đào tạo. Đội ngũ giảng viên này đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện các mục tiêu đổi mới, bởi vì họ vừa là lực lượng cơ bản quyết định chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng vừa là người trực tiếp truyền đạt cho học viên. Song song với việc xây dựng đội ngũ giảng viên cơ hữu của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần hình thành đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, giảng viên kiêm chức. Đây là đội ngũ những chuyên gia, lãnh đạo có nhiều kinh nghiệm trong quản lý, trong thực tiễn công việc. Các giảng viên thỉnh giảng là nguồn lực không thể thiếu trong việc bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp và truyền thụ kinh nghiệm thực hiện nhiệm vụ cho nguồn nhân lực KHCN.

Để có được đội ngũ giảng viên đáp ứng tốt yêu cầu của đào tạo, bồi dưỡng, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần phải xây dựng đội ngũ giảng viên đạt chuẩn cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu:

- + Về số lượng: Bám sát nhu cầu thực tế để dự báo kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học cho từng giai đoạn, phù hợp với yêu cầu phát triển KHCN trong thời gian tới, trên cơ sở đó có kế hoạch xây dựng quy mô đội ngũ giảng viên của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực phù hợp.

- + Về chất lượng: Phân đầu để hầu hết các chuyên ngành đào tạo, bồi dưỡng đều có giảng viên trình độ cao. Tăng cường việc đi thực tế của đội ngũ giảng viên để khắc phục hạn chế về kỹ năng, kinh nghiệm.

- + Về cơ cấu: có cơ cấu hợp lý giữa giảng viên cơ hữu, giảng viên thỉnh giảng đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng theo chuyên môn nghiệp vụ.

Đối với đội ngũ giảng viên: Người

Nghiên cứu - Trao đổi

giảng viên cần có tinh thần cầu thị, tự thân muốn nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của mình bằng cách học tập, nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước. Đối với đội ngũ giảng viên cơ hữu, ngoài trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đã được đào tạo cần phải được học hỏi những kinh nghiệm thực tiễn. Còn đối với đội ngũ giảng viên thỉnh giảng thì cũng cần được bồi dưỡng phương pháp giảng dạy và nghiệp vụ sư phạm.

Đối với cơ sở đào tạo, bồi dưỡng:

- + Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng liên tục và thường xuyên đội ngũ giảng viên hiện có. Sử dụng hợp lý năng lực chuyên môn của giảng viên. Bố trí giảng viên theo hướng chuyên sâu, nhưng đồng thời vẫn có khả năng triển khai và thực hiện tốt các công việc của đơn vị khi cần thiết.

- + Xây dựng chính sách ưu đãi chuyên gia giỏi. Đặc biệt coi trọng chính sách thu hút các chuyên gia hàng đầu, tạo sự chuyển biến mạnh về chất của đội ngũ giảng viên, phù hợp với xu thế hội nhập quốc tế.

- + Cử giảng viên đi học tập về chuyên môn, nghiệp vụ và chính trị theo chiến lược quy hoạch, đào tạo đội ngũ cán bộ của trường.

- + Tạo mọi điều kiện cần thiết về thời gian, kinh phí cho giảng viên và cán bộ quản lý đi học trong nước để đạt trình độ chuẩn hóa theo quy định.

- + Thực hiện chế độ tuyển giảng viên đi đào tạo ở nước ngoài theo kế hoạch và đào tạo, bồi dưỡng giảng viên theo phương thức kết hợp giữa Nhà nước, nhà trường và cá nhân.

- + Thường xuyên tuyển chọn và có kế hoạch bồi dưỡng thu hút nhân tài để đào tạo thành giảng viên.

- + Đối với giảng viên có trình độ và có kinh nghiệm đã nghỉ hưu theo chế độ, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần chú trọng hợp đồng lưu dụng, giao trách

nhiệm theo khả năng của họ trong việc đào tạo đội ngũ giảng viên trẻ trên kinh nghiệm đã tích lũy.

3.4. Áp dụng đào tạo, bồi dưỡng gắn với vị trí việc làm

Đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm là một nhiệm vụ còn hết sức mới mẻ, bên cạnh những thuận lợi và không ít khó khăn trở ngại cả trong nhận thức, thể chế và triển khai thực hiện. Do đó, hiện nay một bộ phận nhân lực KHCN còn chưa phân biệt rõ việc làm và vị trí việc làm.

Cần nhận thức rõ việc làm là công việc thường xuyên, liên tục, ổn định lâu dài theo chức năng, nhiệm vụ của cơ quan tổ chức còn vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch (công chức) hoặc chức danh nghề nghiệp (viên chức) để xác định biên chế và bố trí lao động trong cơ quan, tổ chức, đơn vị. Theo đó, mỗi vị trí việc làm không nhất thiết tương ứng với một người làm việc, nhất là vị trí nguồn nhân lực KHCN như kỹ sư các lĩnh vực chuyên ngành, chuyên sâu.

Muốn triển khai đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm có hiệu quả, cần phải có nhận thức đúng đắn về mục đích, vai trò, đặc điểm, yêu cầu của đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm. Bên cạnh đó, cần phải nhìn nhận rõ quan hệ giữa hình thức đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm với các hình thức đào tạo, bồi dưỡng khác. Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh và đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm phải được thực hiện đan xen, không có sự loại trừ, thay thế giữa hai loại hình đào tạo, bồi dưỡng này. Mặt khác cũng cần thấy rằng việc tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm cần căn cứ vào nhu cầu thực tế của cơ quan sử dụng nhân lực KHCN, căn cứ vào từng vị trí việc làm cụ thể ở mỗi đơn vị thay cho việc mở các khóa, các lớp

Nghiên cứu - Trao đổi

theo chỉ tiêu, kế hoạch của các cơ sở đào tạo hoặc của cơ quan quản lý cấp trên.

Tuy nhiên, để chủ động cho việc mở các khóa đào tạo, bồi dưỡng thì các cơ quan, đơn vị về KHCN hàng năm phải rà soát, đánh giá một cách thực chất về năng lực, trình độ, kỹ năng, nghiệp vụ, những lỗ hổng về kiến thức, về kỹ năng của đội ngũ nhân lực KHCN; các cơ quan này phải xây dựng được các tiêu chí và tổ chức thực hiện tốt các tiêu chí để đánh giá đúng, thực chất trình độ và năng lực chuyên môn của đội ngũ nhân lực KHCN qua hoạt động thực tiễn để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thực sự chuyên sâu, đúng đối tượng và đạt hiệu quả cao, phát huy năng lực, sở trường của đội ngũ nguồn nhân lực KHCN. Như vậy, việc mở các khóa, các lớp đào tạo, bồi dưỡng là theo kế hoạch, theo yêu cầu và đơn đặt hàng của các đơn vị trực tiếp sử dụng người lao động là chính.

Bên cạnh đó, một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cũng chưa thực sự nhận thức đầy đủ về đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm. Việc xây dựng chương trình đào tạo theo vị trí việc làm còn trùng lặp với nội dung của nhiều chương trình khác. Chính vì vậy, nội dung của chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm nên tránh trùng lặp kiến thức đã được bồi dưỡng ở các chương trình đào tạo, bồi dưỡng khác. Nhận thức được điều này trong xây dựng chương trình, tài liệu của đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm sẽ làm cho chương trình đào tạo có lợi ích thiết thực hơn đối với nhân lực KHCN, tránh được sự lãng phí về tiền bạc và thời gian.

Để có nhận thức đúng đắn về hình thức đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm, trước hết cần tăng cường công tác nghiên cứu, tổ chức các hội thảo khoa học để làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm. Cần phải tuyên truyền, nâng cao

nhận thức về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN trong cải cách hành chính, kết hợp với tổ chức đào tạo, bồi dưỡng có hiệu quả. Phải tiến hành đào tạo, bồi dưỡng đồng bộ, thống nhất cho nhân lực KHCN.

3.5. Tăng cường đơn đốc, giám sát, đánh giá trong quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng

Giám sát, đánh giá đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển năng lực của tổ chức bằng cách thúc đẩy việc học tập qua trải nghiệm và đảm bảo rằng tổ chức đạt được các mục tiêu đề ra. Giám sát và đánh giá định kỳ đào tạo, bồi dưỡng sẽ cung cấp thông tin cho các cán bộ quản lý điều chỉnh hoạt động của họ và đảm bảo rằng đào tạo, bồi dưỡng đóng góp vào năng lực hiệu quả của tổ chức và không lãng phí nguồn lực. Giám sát và đánh giá là hai quy trình riêng biệt. Mặc dù giám sát và đánh giá cùng nằm trong hệ thống, tuy nhiên đó vẫn là hai phạm trù độc lập và có mục đích khác nhau.

Giám sát, đánh giá công tác quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN có thể được xem là hoạt động thu thập thông tin một cách có hệ thống việc triển khai chính sách đào tạo, quản lý đào tạo và tổ chức đào tạo từ trung ương đến địa phương; những hoạt động liên quan đến phát triển năng lực của nguồn nhân lực KHCN; và chính ngay những thông tin liên quan đến bản thân việc giám sát, đánh giá. Thông tin thu được từ hoạt động giám sát có thể sử dụng để đánh giá xem các kết quả và đầu ra mong đợi có đạt được không và cần có những điều chỉnh gì. Đối với đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN, giám sát có thể được xem là một phần không tách rời của hệ thống quản lý đào tạo...

Đánh giá trong hệ thống quản lý đào tạo có thể được xem ở nghĩa rộng là quy trình xác định xem các kết quả, đầu ra mong muốn đối với việc liên quan chất

Nghiên cứu - Trao đổi



Nhân lực KHCN đã góp phần rất quan trọng vào việc đào tạo nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Ảnh: TL

lượng nguồn nhân lực KHCN có đạt được không? Hay hệ thống có liên tục hoàn thiện, cải tiến không? Quy trình đánh giá được thực hiện thông qua việc thiết lập các tiêu chí đánh giá cho các cơ quan, đơn vị với chức năng khác nhau và đo lường xem các tiêu chí đó có đạt được không? Các tiêu chí đánh giá nói chung cần phải gắn với hay xuất phát từ các mục tiêu của chương trình tổng thể cải cách hành chính của đất nước cũng như gắn với các yêu cầu nêu ra trong các văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN.

Các tiêu chí đánh giá hệ thống quản lý nhà nước đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng còn rất mới mẻ và chưa được nghiên cứu một cách toàn diện. Song chúng ta cũng mạnh dạn đưa ra những nội dung cơ bản khi tiến hành đánh giá hệ thống quản lý đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN hiện nay đó là:

- Phương hướng, mục đích và các mục tiêu được giao cho chúng ta và do chúng ta xây dựng, để định hướng cho toàn bộ công việc của hệ thống. Các mục

tiêu này có đủ rõ ràng không? Có mục tiêu nào mâu thuẫn với nhau hay không? Những hoạt động của chúng ta đang làm có đạt được các mục tiêu không?

- Các cơ chế, chính sách, quy định tại các văn bản quy phạm pháp luật tạo thành khung pháp lý cho công tác quản lý nhà nước đối với đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN. Các nguyên tắc, quy định có hỗ trợ cho công việc của chúng ta để đạt được mục tiêu và mục đích không?

- Cách thức quản lý công việc của lãnh đạo và cách thức mà chúng ta trao đổi thông tin và hợp tác bên trong một cơ quan, tổ chức và giữa cơ quan, tổ chức với nhau trong hệ thống. Những người quản lý đào tạo, bồi dưỡng có quyết tâm thực hiện theo kế hoạch đã được phê duyệt không? Việc trao đổi thông tin giữa các lãnh đạo với cán bộ quản lý đào tạo có tốt không, có làm cho dòng công việc được trôi chảy không?

- Cách tổ chức công việc và quy trình trong từng tổ chức và giữa các tổ chức với nhau. Chúng ta có đang làm

Nghiên cứu - Trao đổi

những việc mà chúng ta phải làm không? Mọi người có được làm đúng việc không? Các tổ chức có đáp ứng được các nhu cầu thực sự của những người mà tổ chức phải phục vụ không? Họ có làm các công việc đúng không? Việc phân công vai trò, trách nhiệm và nhiệm vụ giữa các tổ chức có hiệu quả không?

- Con người, tài chính và các nguồn lực khác, và cách thức chúng ta sử dụng nguồn lực này. Chúng ta có sử dụng nguồn lực này một cách thông minh hay không, tức là một cách hiệu quả hay không, để đạt được mục đích và mục tiêu của chúng ta với mức chi phí tối thiểu không? Các nguồn lực có bị sử dụng sai mục đích, đối tượng không? Các nguồn lực có bị lãng phí không? Chúng ta có thực sự nỗ lực thực thi công vụ chưa?

3.6. Tăng cường cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học

Đầu tư kinh phí nâng cấp các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng từng bước trở thành những trung tâm đào tạo có chất lượng, hiệu quả cao. Cần tiến hành làm rõ các vấn đề sau:

- Quy định các tiêu chuẩn cho các loại hình trường đảm bảo điều kiện tối thiểu của một nhà trường;

- Đầu tư nâng cấp các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng: Phòng học, thư viện, trang thiết bị dạy học, ký túc xá, khu dịch vụ.

Đây là một công việc rất quan trọng để nâng cao chất lượng, dịch vụ cung cấp các khóa đào tạo cho nhân lực KHCN. Công việc này cần có sự tham gia không chỉ của các cơ sở đào tạo mà cần sự đầu tư của các cấp chính quyền cũng như các cơ quan hữu quan sử dụng dịch vụ đào tạo, bồi dưỡng.

Cơ sở vật chất được xem như một trong những điều kiện quan trọng để thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN. Cơ sở vật chất trong đào tạo, bồi dưỡng là tất cả các

phương tiện vật chất được huy động vào việc giảng dạy, học tập và các hoạt động mang tính đào tạo, bồi dưỡng khác để đạt được mục đích đào tạo, bồi dưỡng.

Hiện nay, Nhà nước đang tăng cường đầu tư cho các cơ sở đào tạo bởi vì yêu cầu cấp bách về chất lượng đào tạo, bồi dưỡng không cho phép tình trạng trường lớp nghèo nàn, thiếu trang thiết bị dạy học tối thiểu mà phải bằng mọi cách xây dựng và tăng cường cơ sở vật chất cho cơ sở đào tạo để trở thành một yếu tố quan trọng nhằm đổi mới phương pháp dạy - học, nâng cao chất lượng của việc dạy và học nhằm đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài. Việc củng cố đầu tư cơ sở vật chất cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN là việc làm cần thiết để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Hoạt động này cần được thực hiện theo một lộ trình thống nhất, hợp lý. Cụ thể:

- Các cơ sở đào tạo cần ưu tiên đầu tư cơ sở vật chất như hệ thống phòng học thoáng mát, đủ ánh sáng, có các trang thiết bị, phương tiện hiện đại, chất lượng cao (ví dụ: máy projector, laptop, mirco...). Bên cạnh đó, cần đầu tư kinh phí hỗ trợ cho giảng viên mua laptop, chế tạo các mô hình, sơ đồ hóa, sưu tầm các tranh ảnh, video liên quan đến nội dung bài giảng...

- Phải có sự nghiên cứu đánh giá một cách tổng thể cơ sở vật chất của hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Từ đó có kế hoạch đầu tư, nâng cấp cơ sở vật chất cho các trường theo lộ trình thích hợp để đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN.

3.7. Đẩy mạnh hợp tác liên kết với các cơ quan, doanh nghiệp và hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng

Muốn nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên ngoài việc phát huy sức mạnh nội lực còn phải chú ý khai thác tiềm năng bên ngoài, sự giúp đỡ của các tổ

Nghiên cứu - Trao đổi

chức quốc tế và các nước thông qua những dự án hợp tác đào tạo, bồi dưỡng của nước ta với các nước trên thế giới và trong khu vực. Cần phải đa dạng hóa các phương thức đào tạo, bồi dưỡng, kết hợp đào tạo, bồi dưỡng trong nước với đào tạo, nghiên cứu ở nước ngoài để phù hợp với mỗi nhóm vị trí việc làm, hình thức đào tạo, trình độ khác nhau và thời gian đào tạo cũng khác nhau. Đào tạo hợp tác quốc tế là hình thức liên kết đào tạo giữa nhiều người và vùng lãnh thổ. Hoạt động này đang diễn ra mạnh trong lĩnh vực đào tạo bồi dưỡng hiện nay. Hầu hết các cơ sở đào tạo trên cả nước nói chung và cơ sở đào tạo về lĩnh vực KHCN nói riêng đều đã có và đang xúc tiến đào tạo hợp tác quốc tế. Việc hợp tác với các nước trong đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm có rất nhiều ưu điểm:

- + Thông qua sự hợp tác quốc tế, giảng viên có cơ hội tiếp cận với kiến thức, kỹ năng mới.

- + Tạo ra được đội ngũ giảng viên giỏi đầu ngành trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm nhờ được đào tạo, bồi dưỡng những nội dung mới và phương pháp chuẩn mực.

- + Làm cho hệ thống đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN của nước ta hòa nhập với xu thế chung của khu vực và thế giới.

Chính vì những lợi ích kể trên, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nên cử nhân lực KHCN sang học tập và nâng cao trình độ tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng quốc tế nhằm giúp từng người nắm bắt chung về xu hướng phát triển, về yêu cầu nền hành chính và đặc biệt là những kiến thức chuyên sâu, xử lý tốt các tình huống trong quá trình thực thi công vụ.

Ngoài ra, tiến hành hợp tác với các nước trong khu vực và trên thế giới mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng liên kết, trao đổi học viên, đón các nhà khoa học đến làm việc tại cơ sở đào tạo. Chủ động xác

định các hướng ưu tiên hợp tác và chủ động thiết lập các mối quan hệ đối tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có uy tín trên thế giới dưới hình thức hợp tác, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, liên kết đào tạo quốc tế, tổ chức hội thảo khoa học quốc tế... Dựa trên các văn bản ký kết cụ thể hóa thành các chương trình hợp tác nghiên cứu và đào tạo.

Đối với các lớp tổ chức trong nước, tùy thuộc vào đối tượng của mỗi khóa học, lớp học, có thể mời những chuyên gia, nhà quản lý giỏi có kinh nghiệm ở nước ngoài tham gia giảng dạy, thuyết trình và giải đáp những vấn đề mà học viên quan tâm tại các chương trình đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực KHCN.

Đây mạnh hợp tác liên kết giữa các trường đại học, cao đẳng, các tổ chức KHCN với cơ quan, doanh nghiệp, nhằm đảm bảo các kết quả nghiên cứu ra có địa chỉ ứng dụng ngay. Đây là giải pháp quan trọng phát huy tiềm năng nhân lực KHCN, nâng cao chất lượng hoạt động KHCN trong các trường đại học, cao đẳng, các tổ chức KHCN, để hoạt động này thực sự gắn kết với sản xuất và đời sống, đồng thời đẩy mạnh phong trào nghiên cứu khoa học trong sinh viên, nâng cao chất lượng đào tạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập 1. H. NXB Chính trị quốc gia sự thật, năm 2021.

2. Đào Thanh Trường (2021), *Di động xã hội của nguồn nhân lực khoa học, công nghệ và đổi mới tại Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

3. Đỗ Phú Hải, *Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 1/2014.