

ĐỔI MỚI HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH - “HỌC ĐỂ LÀM CÁN BỘ”

LƯU KIỂM THANH -
NGÔ THÀNH CAN*

Khi nói về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Bác Hồ luôn căn dặn: “Học phải thiết thực, lấy tự học làm cốt. Do thảo luận và chỉ đạo giúp vào; học phải đi đôi với hành, lý luận phải gắn với thực tế”¹. Thực hiện tư tưởng của Người, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hiện nay cần phải được đổi mới cơ bản, toàn diện và sâu sắc trên cơ sở định hướng xây dựng, hoàn thiện và phát triển nền công vụ bảo đảm thực hiện các nguyên tắc của “quản trị công mới”.

Từ khóa: tư tưởng Hồ Chí Minh; cán bộ, công chức, viên chức; đào tạo, bồi dưỡng.

Concerning the training of public officials, the president Ho Chi Minh said: “It is crucial to have true learning and rely on self-learning; to combine discussion and instruction, theory and practice, learning and practicing.” To implement his thought on training of public officials, it is imperative to initiate fundamental, comprehensive, critical renovation for development and perfection of the civil service which is based on the principles of “public governance”.

Key words: Ho Chi Minh's thought; cadre, civil servant, public employee; training.

NGÀY NHẬN: 10/9/2017

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 15/9/2017

NGÀY DUYỆT: 20/9/2017

1. Người cán bộ

Cán bộ - theo cách hiểu rộng mang tính truyền thống là những người được tuyển chọn vào làm cho các cơ quan nhà nước, được chọn lọc từ rất nhiều người để giữ một trọng trách mà Nhà nước giao phó. Và khi họ được làm cán bộ thì vinh dự càng cao, trọng trách càng lớn; quyền hạn càng cao, trách nhiệm càng lớn; uy tín càng cao, hy sinh càng lớn.

Như vậy, người cán bộ thực thi công vụ tốt, đạt hiệu quả cao, tận tâm tận lực phục vụ nhân dân sẽ được ca ngợi, tôn vinh vì họ đáp ứng được các yêu cầu mà Nhà nước và nhân dân giao cho, đặt niềm tin vào họ. Cán bộ nhận trọng trách, quyền hạn để thực thi nhiệm vụ có nghĩa là họ nhận trách nhiệm trước Nhà nước và nhân dân, họ thực hiện

* PGS. TS, Học viện Hành chính Quốc gia



Chủ tịch Hồ Chí Minh nói chuyện với các học viên lớp bồi dưỡng đảng viên mới của Đảng bộ Hà Nội, ngày 14/5/1966

nhệm vụ tốt mang lại sự phát triển cho cơ quan, cho địa phương, đất nước, họ có uy tín và để có được những thành công đó đòi hỏi phải hy sinh cá nhân mình thật nhiều để cống hiến cho sự nghiệp chung.

Theo Điều 8 *Luật Cán bộ, công chức* (CBCC) năm 2008, người cán bộ phải có nghĩa vụ:

- Trung thành với Đảng, Nhà nước; bảo vệ danh dự Tổ quốc và lợi ích quốc gia.
- Tôn trọng, tận tụy phục vụ nhân dân; liên hệ chặt chẽ, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân.
- Chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Trong thực thi công vụ, theo Điều 9 *Luật CBCC*, cán bộ phải có nghĩa vụ:

- Thực hiện đúng, đầy đủ và chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện nhiệm vụ.
- Có ý thức tổ chức kỷ luật; nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy chế; bảo vệ bí mật nhà nước.
- Phối hợp chặt chẽ trong thi hành công vụ; giữ gìn đoàn kết.

- Bảo vệ, quản lý và sử dụng hiệu quả, tiết kiệm tài sản nhà nước.

- Chấp hành quyết định của cấp trên. Người ra quyết định phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về quyết định của mình.

- Các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

Khi nói về cán bộ, Bác Hồ coi cán bộ “là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng”². Như vậy, cán bộ có vị trí quan trọng trong công cuộc xây dựng, phát triển và bảo vệ Tổ quốc, có vị trí lãnh đạo trong sự nghiệp cách mạng do Đảng lãnh đạo. Bác nói rõ: cán bộ là cái gốc của mọi công việc; muôn việc thành công hay thất bại đều là do cán bộ tốt hay kém.

Lãnh đạo, quản lý (LDQL) là nghệ thuật tác động, điều hành nhằm đạt được mục tiêu công việc thông qua người khác, bằng người khác, do đó người LDQL cần có những kỹ năng LDQL nhất định giúp họ hoàn thành công việc với hiệu quả cao. Kỹ

năng là cách thức làm việc, là thực hiện quy trình làm việc chuẩn tắc và thành thực. Kỹ năng LĐQL là tổ hợp những yếu tố cá nhân như khả năng, kinh nghiệm, mức độ thành thạo trong thực hiện công việc lãnh đạo điều hành tổ chức để đạt kết quả trong những điều kiện và hoàn cảnh nhất định.

2. Năng lực thực thi công vụ của cán bộ

Để thực thi công vụ, người cán bộ cần phải có những năng lực cần thiết bảo đảm tổ chức điều hành đạt kết quả, hiệu quả mong muốn. Theo Luật CBCC năm 2008, công chức phải được đánh giá để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao (Điều 55) với các nội dung về: a) Chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; b) Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc; c) Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; d) Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ; đ) Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; e) Thái độ phục vụ nhân dân. Ngoài ra đối với công chức lãnh đạo, quản lý còn được đánh giá về: a) Kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao LĐQL; b) Năng lực LĐQL; c) Năng lực tập hợp, đoàn kết công chức (Điều 56).

Như vậy, người cán bộ cần có các thuộc tính, đặc điểm tâm sinh lý cá nhân bảo đảm cho họ đạt kết quả tốt trong thực thi công vụ trong những điều kiện nhất định.

Các nhà lý luận đưa ra 3 nhóm các kỹ năng cơ bản để người cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình, như:

- Nhóm các kỹ năng cơ bản chung: phát triển tư duy chiến lược, quản lý thời gian, quản lý thay đổi, quản lý xung đột.

- Nhóm các kỹ năng liên quan đến công việc, đến chức năng thực hiện nhiệm vụ:

xây dựng và thực hiện kế hoạch, ra quyết định, thuyết trình và kỹ năng đánh giá.

- Nhóm các kỹ năng liên quan đến quan hệ con người: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng dẫn dắt nhân viên, kỹ năng tạo động lực và xây dựng văn hóa tổ chức.

Nhà nghiên cứu về LĐQL, Fiedler - người Áo đã đưa ra lý thuyết lãnh đạo theo tình huống, cho rằng phong cách lãnh đạo phù hợp nhất phụ thuộc vào tình huống. Fiedler đưa ra mô hình lãnh đạo theo tình huống, cho thấy kết quả làm việc của nhân viên, nhóm phụ thuộc vào phong cách lãnh đạo. Trong mô hình này, Fiedler tập trung vào hai vấn đề chính của lãnh đạo là: (1) Chú trọng đến mối quan hệ (mối quan hệ giữa lãnh đạo và cấp dưới); (2) Chú trọng đến nhiệm vụ (quan tâm đến năng suất).

Theo thuyết tình huống, có thể nói đến thuyết tình huống của Hersey và Blanchard. Trong học thuyết này, tình huống liên quan đến mức độ "sẵn sàng" của cấp dưới. Tính sẵn sàng ở đây được định nghĩa là mức độ mà cấp dưới có khả năng hoàn thành nhiệm vụ và sẵn lòng hoàn thành nhiệm vụ.

Hersey và Blanchard nghiên cứu về lãnh đạo theo 4 hình thức lãnh đạo cụ thể tùy theo tính sẵn sàng của nhân viên, như sau: (1) Chỉ đạo (nhiệm vụ cao - quan hệ thấp). Người lãnh đạo xác định vai trò và chỉ đạo cho nhân viên cách thực hiện nhiệm vụ theo vai trò. Cách lãnh đạo này nhấn mạnh đến hành vi trực tiếp tham gia công việc. (2) Hướng dẫn (nhiệm vụ cao - quan hệ cao). Người lãnh đạo áp dụng hành vi tham gia trực tiếp cùng hành vi tham gia có tính hỗ trợ. (3) Tham gia (nhiệm vụ thấp - quan hệ cao). Người lãnh đạo và cấp dưới cùng ra quyết định. Vai trò chính của người lãnh đạo khi áp dụng phong cách này là khuyến khích và truyền thông là chủ yếu. (4) Ủy quyền (nhiệm vụ thấp - quan hệ thấp). Người lãnh đạo hướng dẫn và hỗ trợ rất ít³.

Không ít các nghiên cứu về LĐQL tập trung vào các phẩm chất của người lãnh đạo, như: có tâm, có tầm, có tài, hay cụ thể là: có tầm nhìn, quyết đoán, uy tín, có khả năng giao tiếp, ...

Những nghiên cứu trên cho thấy vai trò to lớn, quyết định của người cán bộ đối với sự chỉ đạo, điều hành để đạt được mục tiêu, đưa tổ chức đi lên. Như vậy, có thể thấy cán bộ của nền công vụ chuyên nghiệp phải bao gồm đội ngũ CBCC có "trí tuệ chuyên môn" như: năng lực và kỹ năng sử dụng hiệu quả các công cụ hoạt động; năng lực tư duy chiến lược sâu và linh hoạt cao, sáng tạo và độc đáo, phân tích logic "phản biện sâu"; hoạch định và tổ chức thực hiện công việc khoa học, có tính tác nghiệp cao, cẩn trọng và tập trung; khả năng phán đoán, phòng ngừa rủi ro, đánh giá khách quan các hậu quả, quyết đoán nhanh trong điều kiện hạn chế về thời gian, trên cơ sở kết hợp với các yếu tố của tư duy trí tuệ xã hội như năng lực tương tác và phối hợp hiệu quả với các đồng nghiệp trong thực thi công vụ.

Trên thực tế, có những tấm gương tốt trong làm việc và lối sống, những tấm gương hy sinh cao cả của phần nhiều cán bộ đóng góp vào sự nghiệp đổi mới đất nước, nói chung, và cống hiến tâm sức cho cho tổ chức ngày càng phát triển. Tuy nhiên, vẫn còn những cán bộ tha hóa, biến chất, không xứng đáng với sự tin yêu của nhân dân mà Nghị quyết Đại hội XI (năm 2011) đã chỉ rõ: "Tình trạng suy thoái về chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, và tình trạng tham nhũng, lãng phí, quan liêu, những tiêu cực và tệ nạn xã hội chưa được ngăn chặn, đẩy lùi mà còn tiếp tục diễn biến phức tạp, cùng với sự phân hóa giàu nghèo và sự yếu kém trong quản lý, điều hành của nhiều cấp, nhiều ngành làm

giảm lòng tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước, đe dọa sự ổn định, phát triển của đất nước".

Để góp phần thúc đẩy thực hiện xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng những yêu cầu của thời đại, hiện nay cần:

- Hoàn thiện hệ thống tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) (thường xuyên, liên tục, xã hội học tập trong nền công vụ...) và phát triển CBCC;

- Xây dựng và thực thi nền hành chính phục vụ (công vụ dịch vụ); thăng thưởng dựa trên hiệu quả công việc;

- Xây dựng và bảo đảm "phẩm hạnh cao" của công vụ trên cơ sở đề cao yếu tố nhân văn (con người) trong thực thi công vụ.

- Hiện đại hóa chính sách quốc gia về CBCC viên chức nhằm ngày càng nâng cao chất lượng của dịch vụ công và tính hiệu quả của tổ chức bộ máy nhà nước; xây dựng hình ảnh tích cực của đội ngũ cán bộ và đạo đức công vụ⁴.

3. Giải pháp bồi dưỡng cán bộ

Hướng tới việc bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ bảo đảm về số lượng, mạnh về chất lượng, đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới đất nước, có mấy giải pháp cần thực hiện như sau:

Thứ nhất, xây dựng hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về cán bộ, từ chiến lược, quy hoạch phát triển, tìm kiếm phát hiện, quy trình bổ nhiệm, sử dụng, trọng dụng, đãi ngộ. Các chính sách, quy định của Nhà nước cần phải được cập nhật để nó có thể được áp dụng ngay vào thực tế nhằm xây dựng nền hành chính phục vụ với những CBCC phục vụ phải luôn đổi mới phương thức hoạt động (lẽ lối làm việc) để theo kịp yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Các cơ quan hành chính phải xây dựng và thực hiện quy chế làm việc bảo đảm bám sát với đặc điểm

và thực tế công tác của từng cơ quan, đơn vị, tạo điều kiện giải quyết công việc nhanh chóng, đúng pháp chế và khoa học, chỉ rõ trách nhiệm của CBCCC và tính kỷ luật hành chính. Có như vậy, mới dần khắc phục được tình trạng quan liêu, nhũng nhiễu, cửa quyền, gây phiền hà của một bộ phận CBCCC; tạo điều kiện cho tổ chức sự nghiệp dịch vụ công một cách hiệu quả trong giải quyết các thủ tục hành chính, cung cấp dịch vụ công liên quan đến đời sống thiết thân hàng ngày của người dân và hoạt động đầu tư, kinh doanh của các nhà đầu tư, doanh nghiệp.

Thứ hai, xây dựng các trung tâm quốc gia về ĐTBD cán bộ. Những trung tâm này được chú trọng đầu tư nhằm đáp ứng các yêu cầu về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ không chỉ đối với quốc gia, mà cần hướng đến đáp ứng các yêu cầu của khu vực và thế giới⁵.

Thứ ba, thực hiện các chương trình ĐTBD chuyên biệt đối với các cán bộ các cấp khác nhau. Các chương trình này gồm: ĐTBD đặc biệt trong nước; ĐTBD ở các nước phát triển; ĐTBD kết hợp ở trong và ngoài nước nhằm xây dựng hệ thống hành chính nhà nước với đội ngũ CBCCC đủ năng lực, trình độ, vừa hồng, vừa chuyên, tâm huyết phục vụ nhân dân từ trung ương đến cơ sở thông suốt, vận hành hiệu quả, trong sạch, vững mạnh, có cơ chế phối hợp hiệu quả giữa các cơ quan, thực hiện tốt việc phân cấp gắn liền với xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá hiệu quả quản lý nhà nước, tăng cường xã hội hóa việc cung cấp dịch vụ công, phúc lợi xã hội để nâng cao hiệu quả công tác bảo đảm an sinh xã hội, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong thời kỳ mới, ngày càng bảo đảm tốt hơn tính dân chủ, tôn trọng quyền làm chủ của nhân dân và phục vụ nhân dân, phục vụ sự phát triển của đất nước.

Thứ tư, hoàn thiện hệ thống kiểm tra, đánh giá kiểm soát chặt chẽ, xây dựng thành quy trình đối với cán bộ nhằm từng bước nắm chắc đội ngũ cán bộ để có kế hoạch đào tạo và phát triển, đồng thời loại bỏ những người không đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới trong xây dựng phát triển đất nước. Thêm nữa, cũng cần có cơ quan quản lý cán bộ cao cấp, lưu trữ bảo vệ thành tích của họ, tránh việc họ thường xuyên phải tìm chứng cứ đối với thành tích của họ đã làm. Cơ quan này quản lý, sử dụng, đề xuất thăng tiến đối với cán bộ cao cấp của Nhà nước mà không bị chi phối của những nơi không quản lý, sử dụng họ.

ĐTBD cán bộ là tổ chức cơ hội cho người ta học tập phát triển thành cán bộ, đáp ứng các tiêu chuẩn thành cán bộ. Công tác đào tạo, phát triển cán bộ được thực hiện tốt có nghĩa là chúng ta xây dựng được đội ngũ cán bộ trong sạch, trung thành, chuyên nghiệp, tận tụy, dám nghĩ, dám làm, hướng tới một Chính phủ kiến tạo phát triển, liêm chính, hành động, phục vụ nhân dân □

Chú thích:

1, 2. Hồ Chí Minh. *Toàn tập*. Tập 5. H. NXB Chính trị quốc gia, 2005, tr. 273; 269

3. Robbins S.P. (1994), *Organizational Behavior*, Prentice Hall, p. 481.

4. Lưu Kiếm Thanh. *Phát triển nguồn nhân lực công vụ đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Tạp chí Quản lý nhà nước số 231, tháng 4/2015, tr 3.

5. Lưu Kiếm Thanh. *Vai trò của Chính phủ trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức*. Tạp chí Quản lý nhà nước số 206, tháng 3/2013 (206), tr. 3.

Tài liệu tham khảo:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2011.

2. *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008.

3. *Luật Viên chức* năm 2010.