

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

LƯU KIỂM THANH -
NGÔ THÀNH CAN*

Trong lần tới thăm Trường Nguyễn Ái Quốc Trung ương (tháng 9/1949), tại trang đầu quyển Sổ vàng truyền thống của Nhà trường, Chủ tịch Hồ Chí Minh ghi: “Học để làm việc, làm người, làm cán bộ. Học để phục sự đoàn thể, phục sự giai cấp và nhân dân, phục sự Tổ quốc và nhân loại”. Thực hiện tư tưởng của Người, trong xã hội học tập hiện nay, đặc biệt trong nền công vụ, để đáp ứng nền tảng của kinh tế tri thức, việc học suốt đời, đào tạo liên tục, giáo dục thường xuyên để không ngừng phát triển tri thức, sáng tạo công nghệ mới, làm chủ công nghệ cao, hoàn thiện các kỹ năng, thích nghi nhanh với sự phát triển là một yêu cầu tiên quyết.

Từ khóa: tư tưởng Hồ Chí Minh; học để làm việc; bồi dưỡng công chức.

On the visit to Nguyen Ai Quoc Central School in September 1949, President Ho Chi Minh wrote on the first page of the Golden Notebook of Fame: “Learn to work, to be a human, to be a cadre. Learn to serve the organization, serve the class and people, serve the Fatherland and human being”. For realization of Ho Chi Minh's thought, given a learning society, it is imperative for those working in the civil service to take lifelong learning, regular training, and continuous education for constant development of knowledge, creating new technology, mastering high technology production, skill development, adaptation with developments to meet the requirements of a knowledge economy.

Key words: Ho Chi Minh's thought; learn to work; civil servant training.

NGÀY NHẬN: 01/7/2017

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 15/7/2017

NGÀY DUYỆT: 20/7/2017

1. Trong công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNHHDH) đất nước, Đảng ta đã lãnh đạo quyết liệt việc xây dựng một đội ngũ công chức theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, tinh thông lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ và có phẩm chất đạo đức cách mạng. Đội ngũ này chính là

nhân tố quyết định của nền hành chính hiện đại. Phải xem đây là nhiệm vụ chiến lược cần tập trung mạnh mẽ trong bối cảnh đẩy nhanh sự nghiệp CNHHDH, chủ động và tích cực hội nhập kinh tế quốc tế, hoàn

* PGS.TS. Học viện Hành chính Quốc gia



Chủ tịch Hồ Chí Minh với cán bộ, nhân viên Trường Nguyễn Ái Quốc tại xã Kim Bình, huyện Chiêm Hóa, tỉnh Tuyên Quang, năm 1951

thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Bối cảnh đó vừa tạo lập điều kiện, vừa đặt ra yêu cầu cho việc xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp của Việt Nam - nhân tố quyết định của nền hành chính hiện đại. Do vậy, đã đến lúc cần xác định đúng vị thế có tầm nhìn chiến lược của nhiệm vụ xây dựng và từng bước hoàn thiện đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) chuyên nghiệp của nước ta.

CBCCVC phải có năng lực trí tuệ và khả năng cần thiết để tổ chức thực hiện trách nhiệm công vụ. Đó là một trong những yêu cầu cơ bản về tiêu chuẩn đối với họ, đồng thời cũng là thước đo góp phần quan trọng vào việc đánh giá hiệu quả công việc của họ. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, muốn có được năng lực đó, dù đảm nhiệm cương vị công tác nào, người CBCCVC, nhất là CBCCVC ở vị trí lãnh đạo cũng phải chịu khó học tập, rèn luyện, vì “cách mạng cũng là một nghề, làm nghề gì cũng phải học. Vậy làm cách

mạng cũng phải học”¹. Trong lần tới thăm Trường Nguyễn Ái Quốc Trung ương, tháng 9/1949 (nay là Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh), tại trang đầu quyển Sổ vàng truyền thống của Nhà trường, Người ghi: “Học để làm việc, làm người, làm cán bộ. Học để phục sự đoàn thể, phục sự giai cấp và nhân dân, phục sự Tổ quốc và nhân loại”².

2. Trước yêu cầu “xây dựng tổ chức bộ máy của toàn hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” theo tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng, việc không ngừng nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ của đội ngũ CBCCVC là giải pháp quan trọng hàng đầu góp phần xây dựng đội ngũ CBCCVC chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu CNHHĐH, phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ thực hiện chính sách tinh giản biên chế của Đảng, Nhà nước, do đó, theo Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016

của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC giai đoạn 2016 - 2025, nền công vụ có một nhiệm vụ quan trọng là cần nâng cao toàn diện chất lượng, hiệu quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) CBCCVC, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới, bảo đảm nâng cao năng lực, kỹ năng thực thi công vụ được giao; ý thức trách nhiệm, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; gắn ĐTBD với nhu cầu và quy hoạch sử dụng lâu dài.

Quán triệt và học tập tư tưởng Hồ Chí Minh về việc “học để làm việc”, “làm việc gì thì học để làm việc ấy cho tốt”, hoạt động ĐTBD CBCCVC cần được thực hiện theo hướng tăng cường bồi dưỡng theo chức danh và vị trí việc làm, đồng thời đề cao tinh thần học và tự học; tăng cường nhận thức về trách nhiệm học tập suốt đời, không ngừng nâng cao năng lực làm việc, năng lực thực thi nhiệm vụ, công vụ của đội ngũ CBCCVC. Tinh thần đó của Bác Hồ giờ đây, khi nhân loại đang bước vào kỷ nguyên trí tuệ, văn minh của nền kinh tế tri thức, khi bốn mục tiêu của việc học mà UNESCO đề ra cho xã hội học tập: (1) Học để biết; (2) Học để làm; (3) Học để chung sống; (4) Học để làm người, càng trở nên có ý nghĩa lớn lao.

Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng từng dạy, muốn có năng lực để hoàn thành mọi nhiệm vụ mà Tổ quốc và nhân dân giao phó, người CBCCVC cần phải có “tài” ngang tầm với nhiệm vụ được giao, vì vậy mà cần phải học. Hơn thế nữa, trong xã hội học tập, đặc biệt trong nền công vụ, nhằm đáp ứng nền tảng của kinh tế tri thức, việc học suốt đời, đào tạo liên tục, giáo dục thường xuyên để không ngừng phát triển tri thức, sáng tạo công nghệ mới, làm chủ công nghệ cao, hoàn thiện các kỹ năng, thích nghi nhanh với sự phát triển là một yêu cầu tiên quyết. Đặc biệt, trong điều

kiện tri thức quản lý ngày càng gia tăng mạnh mẽ, đồng thời cũng dẫn đến sự lạc hậu nhanh chóng của chúng, nếu CBCCVC không liên tục được cập nhật và tự trau dồi tri thức quản lý hiện đại thì sẽ trở nên kém tính cạnh tranh trên thị trường lao động công vụ và cũng có nghĩa là sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu suất và hiệu quả của thực thi công vụ.

Tính đa dạng nội dung hoạt động của nền công vụ đòi hỏi hoạt động ĐTBD CBCCVC phải bảo đảm cung cấp “tri thức đa ngành, đa lĩnh vực” đáp ứng được tối đa những yêu cầu hình thành “trí tuệ quản lý” cho đội ngũ CBCCVC³. Tuy nhiên, việc tham gia các khóa bồi dưỡng do hạn chế về thời gian, điều kiện công tác của các học viên nên việc cung cấp những kiến thức và kỹ năng bao quát và chuyên sâu là khó khả thi. Do đó, cần nghiên cứu, tìm ra những nội dung phù hợp trên cơ sở đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm trang bị cho người học vốn tri thức quản lý căn bản, phương thức tiếp cận và phương pháp tìm kiếm tri thức, từ đó giúp họ chủ động trong việc nâng cao năng lực tìm kiếm kiến thức, thậm chí tạo ra kiến thức mới và rèn luyện thành thạo các kỹ năng quản lý, tức là trở nên thực sự chuyên nghiệp. Tính chuyên nghiệp của CBCCVC, đó là:

- *Năng lực chuyên môn*: nắm vững các văn bản quy phạm pháp luật; hiểu biết sâu rộng về chuyên môn thuộc phạm vi công vụ được giao; biết nghiên cứu, khai thác, sử dụng các văn bản, tài liệu; có năng lực độc lập hoàn thành chức trách trong thực thi công vụ;

- *Năng lực kế hoạch hóa và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ*: biết sử dụng hợp lý thời gian làm việc; xác định được thứ tự ưu tiên công việc; tiếp cận sáng tạo trong giải quyết các nhiệm vụ; tích cực và sáng tạo trong tiếp cận và ứng dụng công nghệ quản lý mới (ví dụ như ứng dụng CNTT); năng lực

nhanh chóng thích ứng với các điều kiện và yêu cầu mới; năng lực và mong muốn có được những tri thức và kỹ năng chuyên môn mới; ý thức và quán triệt sâu sắc đối với trách nhiệm về những hệ quả của các quyết định hành chính; năng lực duy trì năng suất lao động cao trong những điều kiện đặc biệt...

3. Để thực hiện hiệu quả công vụ một cách chuyên nghiệp, đội ngũ CBCCVC cần bảo đảm đáp ứng được những tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể cho từng chức danh và vị trí việc làm. Mọi CBCCVC phải có hiểu biết nhất định về chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về lĩnh vực chuyên môn, chuyên ngành; am hiểu nghiệp vụ quản lý của lĩnh vực chuyên môn, chuyên ngành; am hiểu ở mức độ cần thiết về tình hình chính trị, kinh tế - xã hội của đất nước, các nước trong khu vực và trên thế giới. Đối với CBCCVC lãnh đạo, những yêu cầu đó phải được đáp ứng ở những mức độ tăng dần theo chức vụ đảm nhận.

Về tiêu chuẩn riêng, đối với từng vị trí việc làm, CBCCVC thừa hành được quy định cụ thể, song về tổng thể, phải hiểu rõ: hoạt động của các đối tượng quản lý và tác động của quản lý đối với tình hình thực tiễn của xã hội; các mối quan hệ trong công tác với tổ chức, đồng nghiệp và công dân trong giải quyết công việc thuộc thẩm quyền và ứng xử phù hợp.

Đối với CBCCVC lãnh đạo, tùy theo chức danh cũng có những yêu cầu cụ thể về năng lực và kinh nghiệm công tác. Ví dụ, lãnh đạo cấp vụ phải có năng lực: (1) Tham mưu, đề xuất việc hoàn thiện pháp luật và hoạch định chính sách của ngành, lĩnh vực theo chủ trương, đường lối của Đảng; tổ chức quản lý và thực hiện tốt chính sách của Nhà nước về lĩnh vực chuyên môn, chuyên ngành theo chức năng, nhiệm vụ được giao

của vụ; (2) Nghiên cứu xây dựng và trực tiếp chủ trì đề án, văn bản pháp luật; đề xuất các giải pháp, phương án thực hiện về lĩnh vực chuyên môn, chuyên ngành thuộc hoạt động quản lý nhà nước của bộ, ngành; (3) Tổ chức, điều hành và tập hợp, đoàn kết công chức trong vụ; phối hợp với các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan thực hiện tốt nhiệm vụ được giao...

Để đáp ứng những yêu cầu nêu trên, CBCCVC cần phải được bồi dưỡng. Công tác bồi dưỡng hữu ích và cần thiết trong các trường hợp sau đây, khi:

- CBCCVC gia nhập tổ chức;
- Được bổ nhiệm chức vụ mới, hoặc nhận công việc mới;
- Qua sát hạch cho thấy CBCCVC đó thiếu hụt những kiến thức và kỹ năng nhất định để thực thi công vụ hiệu quả.

Bồi dưỡng là một hoạt động quan trọng trong suốt cuộc đời công vụ của CBCCVC. Bồi dưỡng chính là quá trình làm tăng thêm kiến thức, kỹ năng, thái độ của người CBCCVC, giúp họ có thể đáp ứng yêu cầu của công việc hiện tại và tương lai của tổ chức. Đó là quá trình làm biến đổi hành vi công chức một cách có hệ thống thông qua việc học tập nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ. Theo định nghĩa của Ủy ban nhân lực của Vương quốc Anh, "bồi dưỡng (training) được xác định như là một quá trình có kế hoạch làm biến đổi thái độ, kiến thức hoặc kỹ năng thông qua việc học tập, rèn luyện để làm việc có hiệu quả trong một hoạt động hay trong một loạt các hoạt động nào đó. Mục đích của nó, xét theo tình hình công tác ở tổ chức, là phát triển nâng cao năng lực cá nhân và đáp ứng nhu cầu nhân lực hiện tại và tương lai của tổ chức"⁴.

Trong đạo luật liên bang của Hoa Kỳ, bồi dưỡng được xác định như là một quá trình cung cấp và tạo dựng khả năng làm

việc cho người học và bố trí, đưa họ vào các chương trình, khóa học, môn học, hệ thống hoặc nói cách khác là huấn luyện và giáo dục được chuẩn bị, có kế hoạch, có sự kết hợp trong các lĩnh vực khoa học, chuyên ngành, kỹ thuật, cơ khí, thương mại, văn phòng, tài chính, hành chính hay các lĩnh vực khác nhằm nâng cao kết quả thực hiện công việc của cá nhân, tổ chức và giúp họ hoàn thành nhiệm vụ và mục tiêu công tác.

Bồi dưỡng công chức chính là việc tổ chức những cơ hội cho công chức học tập, nhằm tăng cường năng lực, làm gia tăng giá trị của nguồn nhân lực trong tổ chức bảo đảm đạt được mục tiêu của tổ chức. Bồi dưỡng tác động đến con người trong tổ chức, làm cho họ có thể làm việc tốt hơn, cho phép họ sử dụng tốt hơn các khả năng, tiềm năng vốn có của họ, phát huy hết năng lực làm việc của họ. Hoạt động bồi dưỡng công chức có các mục tiêu sau: (1) Phát triển năng lực làm việc công chức và nâng cao khả năng thực hiện công việc thực tế của họ; (2) Giúp công chức luôn phát triển để có thể đáp ứng được nhu cầu nhân lực trong tương lai của tổ chức; (3) Giảm thời gian học tập, làm quen với công việc mới của công chức do chuyển chuyển, đề bạt, thay đổi nhiệm vụ và bảo đảm cho họ có đầy đủ khả năng làm việc một cách nhanh chóng và tiết kiệm.

Theo các nhà nghiên cứu về ĐTBĐ CBCCVC thì hoạt động đó là thực hiện nhiệm vụ lấp đầy khoảng trống giữa một bên là những yêu cầu cho những thứ cần ở tương lai, những thứ mà cần phải có theo chuẩn mực và một bên là những điều đã đạt được, đã có trong hiện tại. Những thứ cần phải có là các tiêu chuẩn đề ra, những kiến thức và kỹ năng yêu cầu, những chuẩn mực cho thực hiện công việc. Những thứ hiện có của công chức là những kết quả đạt được trong thực hiện nhiệm vụ, những kiến

thức và kỹ năng có được, cách thức thực hiện công việc thực tế của các cá nhân. Do đó, việc xác định nhu cầu bồi dưỡng là nhằm làm rõ các nội dung như: những kiến thức, kỹ năng nào cần thiết cho vị trí công việc? Những kiến thức, kỹ năng cần thiết nào mà CBCCVC hiện có? Những kiến thức, kỹ năng nào còn thiếu của CBCCVC đối với vị trí công việc?

Hiệu quả của hoạt động ĐTBĐ CBCCVC phải được đánh giá bởi kết quả thực thi công vụ gia tăng của CBCCVC sau khóa học trong một khoảng thời gian nhất định (được xác định cụ thể đối với từng cấp độ ĐTBĐ). Đây là một vấn đề có tính khoa học và thực tiễn quan trọng đối với đánh giá hoạt động ĐTBĐ trong mối quan hệ với nền công vụ. Kết quả đánh giá hiệu quả của hoạt động ĐTBĐ sau khi làm rõ các nội dung chính như: (1) Mức độ đạt mục tiêu; (2) Sự phù hợp của chương trình, nội dung; (3) Mức độ đáp ứng của giảng viên trước các yêu cầu của chương trình; (4) Mức độ tham gia của học viên vào quá trình ĐTBĐ; (5) Tính chuyên nghiệp của công tác tổ chức; (6) Mức độ xác định đúng những thiếu hụt kiến thức, kỹ năng và tổ chức những khóa học tương thích để khắc phục những thiếu hụt về kiến thức, kỹ năng cho công chức... Và, cuối cùng cần trả lời được câu hỏi cơ bản nhất: Học viên học được những gì và họ áp dụng được những điều đã học vào thực tế công việc như thế nào? □

Chú thích:

1. Hồ Chí Minh. *Toàn tập*. T. 12. H. NXB. Chính trị quốc gia, 1996, tr. 224.
2. Hồ Chí Minh. *Toàn tập*. T. 5. H. NXB. Chính trị quốc gia, 1996, tr. 684.
3. Lưu Kiếm Thanh, Ngô Thành Can. *Trí tuệ quản lý*. Tạp chí Cộng sản điện tử, ngày 12/01/2017.
4. Ngô Thành Can. *Đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công*. H. NXB Lao động, 2014, tr. 78.