

NÂNG CAO NĂNG LỰC LÀM VIỆC TRONG MÔI TRƯỜNG QUỐC TẾ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ Ở CÁC CƠ QUAN TRUNG ƯƠNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP QUỐC TẾ

NGUYỄN CHÍ HIẾU*

Để phát huy tính tích cực và chủ động hội nhập quốc tế của đội ngũ cán bộ, Nghị quyết số 26/NQ-TW, ngày 19-5-2018, của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đã xác định các mục tiêu, yêu cầu, lộ trình cụ thể về năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ các cấp. Đây là một thách thức rất lớn đối với cả chủ thể quản lý và bản thân cán bộ, đòi hỏi các cấp, các ngành phải xây dựng kế hoạch đào tạo cán bộ rất khoa học, bài bản và mỗi cán bộ phải xác định rõ trách nhiệm và tìm động lực mới cho phát triển.

Năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý: Quan niệm, nội dung và yêu cầu cấp bách

Năng lực là tổ hợp những đặc điểm, thuộc tính tâm lý của tổ chức hoặc cá nhân phù hợp với yêu cầu một dạng hoạt động nhất định nhằm bảo đảm cho hoạt động đạt hiệu quả tối ưu. Ứng với từng môi trường, dạng thức hoạt động nhất định đòi hỏi cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có những phẩm chất, năng lực, kỹ năng chuyên biệt phù hợp.

Nói tới môi trường quốc tế là nói tới không gian có sự tham gia của các cá nhân, tổ chức nước ngoài với *nhiều cấp độ*: từ cấp cao đến cấp thấp, từ song phương đến đa phương, từ chính thức đến phi chính thức... Môi trường quốc tế là tổng thể các điều kiện kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, đối ngoại, an ninh -

quốc phòng..., đại diện cho quan hệ lợi ích trên các lĩnh vực then chốt, đan xen, tương tác, ràng buộc lẫn nhau giữa nước ta với các nước và các tổ chức quốc tế; là không gian mà từng chủ thể (quốc gia, doanh nghiệp, cá nhân...) thể hiện quá trình hội nhập quốc tế cũng như khẳng định vị thế, năng lực cạnh tranh, bản sắc của mình trước thế giới, trước các định chế quốc tế, trước các đối tác. Trong quá trình hội nhập quốc tế, mỗi nước đều theo đuổi lợi ích của mình thông qua việc tự giác, chủ động hợp tác, liên kết sâu rộng với các quốc gia khác trên từng lĩnh vực hoặc nhiều lĩnh vực dựa trên sự chia sẻ về nhận thức, lợi ích, mục tiêu, giá trị, nguồn lực, quyền lực và chủ động chấp nhận; tuân thủ, tham gia xây dựng các luật chơi chung, chuẩn mực chung trong khuôn khổ các định chế hoặc tổ

* PGS, TS, Tạp chí Cộng sản

chức quốc tế⁽¹⁾. Hội nhập quốc tế là xu hướng khách quan đòi hỏi cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có được những *năng lực nội sinh* nhất định mới có khả năng đáp ứng được những yêu cầu cả trước mắt và lâu dài.

Năng lực làm việc trong môi trường quốc tế là những đặc điểm, thuộc tính tâm lý bảo đảm cho chủ thể hoạt động (cán bộ lãnh đạo, quản lý) thực hiện một cách chủ động, có hiệu quả nhất những nhiệm vụ thuộc bộ, ban, ngành, lĩnh vực được Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó trong điều kiện phải xử lý hài hòa các mối quan hệ lợi ích về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, đối ngoại, an ninh - quốc phòng... của nước ta với các quốc gia, các tổ chức trên thế giới, phù hợp với luật pháp nước ta và luật pháp quốc tế.

Làm việc trong môi trường quốc tế là hoạt động tương tác giữa những con người thuộc nhiều quốc gia, tộc người, tôn giáo, nền văn hóa, ngôn ngữ đa dạng. Căn cứ cho hoạt động là dựa trên cả luật pháp quốc gia, luật pháp nước sở tại và luật pháp/tập quán quốc tế, mà ở đó, lợi ích cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp, dân tộc và nhân loại đan cài rất phức tạp. Hoạt động trong môi trường quốc tế có thể diễn ra theo cơ chế song phương hoặc đa phương, chính thức hoặc phi chính thức, được bảo đảm bằng nguồn tài chính ngân sách hoặc nguồn lực quốc tế. Tư cách hoạt động có khi là "chủ", có khi lại hoán đổi thành "khách", ngày nay còn phải hoạt động trên cả môi trường không gian số. Làm việc trong môi trường quốc tế có thể với tư cách *hoạt động tập thể* hoặc *hoạt động cá nhân*, *hoạt động tổng hợp* hoặc *hoạt động chuyên biệt* trên một phân hệ - lĩnh vực (kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, môi trường, an ninh, quốc phòng...) mà giữa chúng có quan hệ tương tác lẫn nhau.

Không thể hội nhập quốc tế thành công nếu không có đội ngũ cán bộ đủ năng lực tương ứng, bởi "cán bộ là cái gốc của mọi công việc". Vì tính phức tạp nêu trên, nên người cán bộ lãnh đạo, quản lý làm việc trong môi trường quốc tế chỉ thành công khi hội

đủ trình độ, phẩm chất, năng lực nhất định, thậm chí đó là *năng lực vượt trội* so với các hoạt động mang tính quốc nội (trình độ học vấn, chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, vốn văn hóa, sự trải nghiệm). Tùy theo trình độ, khả năng nhận thức và sự trải nghiệm của từng cán bộ lãnh đạo, quản lý mà sự tác động của từng yếu tố này cũng khác nhau. Điều này lý giải tại sao trong thực tế cũng một trình độ như nhau, môi trường làm việc như nhau, nhưng có người làm việc có hiệu quả, có người làm việc lại kém hiệu quả.

Yêu cầu về năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan Trung ương trong điều kiện mới

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan Trung ương có vai trò quan trọng trong thực hiện nhiệm vụ chính trị và hội nhập quốc tế.

Yêu cầu về số lượng:

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp xác định rõ mục tiêu cụ thể đến năm 2030 là: 1- Đối với cán bộ cấp chiến lược: Thực sự tiêu biểu về chính trị, tư tưởng, phẩm chất, năng lực và uy tín; trên 15% dưới 45 tuổi; từ 40% đến 50% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; 2- Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tổng cục, cục, vụ, phòng và tương đương ở Trung ương: Từ 20% đến 25% dưới 40 tuổi; từ 50% đến 60% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế⁽²⁾.

Mục tiêu này thể hiện tính cấp bách của thực tiễn và chiến lược hết sức rõ ràng của Đảng ta về công tác cán bộ trong điều kiện

(1) Xem: GS, TS. Phùng Hữu Phú, GS, TS. Lê Hữu Nghĩa, GS, TS. Vũ Văn Hiền, PGS, TS. Nguyễn Việt Thông (Đồng chủ biên): *Một số vấn đề lý luận - thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam qua 30 năm đổi mới*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2016, tr. 761

(2) Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII (lưu hành nội bộ), Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2018, tr. 58 - 60

hội nhập quốc tế đang diễn ra hết sức mạnh mẽ, cả về chiều rộng lẫn chiều sâu, đặc biệt là yêu cầu hội nhập quốc tế tinh thần mới. Vì vậy, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung và ở các cơ quan Trung ương nói riêng cần phải được xây dựng theo *một khung năng lực* được thiết kế bài bản, khoa học, có tầm nhìn và lộ trình cụ thể thì mới đáp ứng được yêu cầu làm việc trong môi trường quốc tế, trong đó cần tập trung vào những *phẩm chất, năng lực cốt lõi* sau đây:

Về tư tưởng, lập trường, bản lĩnh chính trị

Cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là ở các cơ quan Trung ương phải thấm nhuần chủ nghĩa Mác - Lê-nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các quan điểm của Đảng ta, đặc biệt là các quan điểm nêu trong Nghị quyết số 22-NQ/TW, ngày 10-4-2013, của Bộ Chính trị về *hội nhập quốc tế*. Trong đó, những vấn đề cốt lõi phải nắm vững, biến thành phương pháp xử lý nhuần nhuyễn khi tác nghiệp hằng ngày, như giữa đối tác và đối tượng, hợp tác và đấu tranh, kiên định lợi ích quốc gia dân tộc và hội nhập quốc tế, hội nhập kinh tế là trọng tâm, hội nhập các lĩnh vực khác phải tạo thuận lợi cho hội nhập kinh tế và góp phần tích cực vào phát triển kinh tế, củng cố quốc phòng, bảo đảm an ninh quốc gia, giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc, thúc đẩy văn hóa, xã hội⁽³⁾... Môi trường làm việc quốc tế đòi hỏi người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có bản lĩnh chính trị vững vàng; hiểu rõ bản chất chính trị của đối tác, đối tượng, không lơ là mất cảnh giác, xa rời nguyên tắc khi hoạt động hoặc quá cứng nhắc, thiếu linh hoạt cần thiết; nhạy bén, tinh tế trong nhận diện những cạm bẫy được ngụy trang rất tinh vi, dưới nhiều hình thức khác nhau, nhất là những cạm bẫy về tiền tài, vật chất khi phải làm việc với những đối tác quốc tế liên quan đến những dự án thuộc lợi ích tâm quốc gia; phải hiểu và thấm nhuần triết lý “Dĩ bất biến, ứng vạn biến” và vận dụng sáng tạo, linh hoạt phương pháp và cách xử trí trước mọi tình huống trong môi trường làm việc quốc tế với phương châm: hội nhập nhưng không

hòa tan, giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc, bảo vệ lợi ích quốc gia - dân tộc trong môi trường làm việc quốc tế, vì hòa bình, hợp tác và phát triển; cảnh giác với những âm mưu của các thế lực thù địch thông qua hội nhập để thực hiện “diễn biến hòa bình” đối với Việt Nam.

Về vốn văn hóa - lịch sử dân tộc và đạo đức cách mạng

Hội nhập quốc tế sâu rộng đòi hỏi cán bộ phải đứng vững trên nền tảng văn hóa dân tộc thì mới khai thác tốt nhân tố thời đại phục vụ cho lợi ích quốc gia - dân tộc, biến ngoại lực thành nội lực. Không có nền tảng văn hóa dân tộc vững chắc, cán bộ khi hội nhập dễ bị “lóa mắt” trước những cái mới lạ, rồi rơi vào bi lụy, xem nhẹ giá trị dân tộc, hình thành tư tưởng vọng ngoại. Nền tảng văn hóa dân tộc chính là vốn hiểu biết về đất nước, con người, lịch sử, văn hóa của dân tộc không phải ở cái hình thức bề ngoài, mà phải *thấm thấu các giá trị minh triết của cha ông*, biến thành phương pháp, cốt cách, giá trị của mỗi cán bộ cả trong tác nghiệp hằng ngày lẫn phong cách sống mang bản sắc Việt Nam. Đến lượt nó, bản sắc văn hóa dân tộc khi thấm sâu vào mỗi cán bộ không chỉ tạo điểm tựa, căn cước cho hội nhập quốc tế mà còn trở thành “*vốn đối ứng*” để hấp thu có hiệu quả mọi nguồn lực bên ngoài, biến ngoại lực thành nội lực, xây dựng ý thức tự lực, tự cường, tự chủ quốc gia. Trong hội nhập quốc tế, nền tảng văn hóa còn giúp cho cán bộ luôn biết *danh dự, tự tôn dân tộc* để khi thấy cái yếu của mình mà không rơi vào tự ti, thậm chí phải tìm cách bù đắp vươn lên; thấy cái hay của người không bị “mê hoặc”, mà luôn tỉnh táo, biết chọn lọc cái phù hợp để học tập, phòng ngừa chủ nghĩa giáo điều. Trong môi trường làm việc quốc tế, mỗi người cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là cấp chiến lược và cán bộ ở các cơ quan Trung ương còn có sứ mệnh hết sức cao cả là những *sứ giả quảng bá* những giá trị văn hóa, cốt cách, tâm hồn con người

(3) Nghị quyết số 22-NQ/TW, ngày 10-4-2013, của Bộ Chính trị, *Về hội nhập quốc tế*

Việt Nam ra với thế giới. Để thực hiện được sứ mệnh ấy, đội ngũ này còn phải hiểu biết sâu sắc lịch sử và những giá trị đặc sắc của văn hóa dân tộc, biết chất lọc, kết hợp nhuần nhuyễn những giá trị truyền thống với tinh hoa văn hóa nhân loại trong công việc thuộc lĩnh vực được phân công. Hoạt động trong môi trường quốc tế luôn cần đến khả năng *chia sẻ giá trị* giữa các nền văn hóa, giúp đối tác, bạn bè hiểu biết về Việt Nam. Trên những vấn đề thường xảy ra đụng độ giữa các nước phát triển với các nước đang phát triển, giữa Đông và Tây, giữa các tôn giáo, giữa các nước theo các mô hình thể chế chính trị khác nhau... thì hiểu biết về văn hóa giúp chia sẻ cách nhìn khoan dung, tránh rơi vào định kiến hoặc áp đặt giá trị, nhất là đối với các vấn đề nhạy cảm, như dân chủ, nhân quyền, tôn giáo,... mà ngày nay còn được chuyển hóa thành cả thao tác kỹ thuật trong đàm phán tự do kinh tế theo các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Vì vậy, Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII cùng với yêu cầu nâng cao năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của cán bộ đã xác định giải pháp phải “chú trọng nội dung xây dựng Đảng về đạo đức, truyền thống lịch sử, văn hóa của dân tộc”⁽⁴⁾.

Người cán bộ lãnh đạo, quản lý không chỉ giỏi về chuyên môn, vững vàng về lập trường chính trị, mà còn phải là người có *đạo đức cách mạng*. Hội nhập quốc tế là tham dự vào một môi trường rất phức tạp, mà ở đó người cán bộ phải luôn đối diện với cả đối tượng và đối tác, lợi ích cá nhân và lợi ích quốc gia - dân tộc, cơ hội mang lại và khả năng thua thiệt, hào quang và cay đắng,... đan xen nhau. Vì vậy, tăng cường phẩm chất đạo đức bảo đảm cho người cán bộ trong hội nhập quốc tế luôn giữ vững phương hướng, không mơ hồ, mất cảnh giác, không vì lợi ích cá nhân mà xem nhẹ lợi ích quốc gia - dân tộc. Đạo đức là thành tố cốt lõi của văn hóa, do đó, một khi nó được hóa thân vào trong tư tưởng, tình cảm, lễ sống, sẽ trở thành động lực mạnh mẽ cho cán bộ hội nhập quốc tế

thành công; một khi trở thành phong cách công tác và phong cách sinh hoạt đời thường sẽ tham dự tích cực vào phong cách ngoại giao mang cốt cách riêng để chinh phục và tranh thủ đối tác, cảm hóa và đấu tranh với đối tượng.

Về trình độ, năng lực chuyên môn

Môi trường làm việc quốc tế là môi trường cạnh tranh rất khốc liệt về chuyên môn, trí tuệ và công nghệ cao, với những tiêu chuẩn, tiêu chí của giới tinh hoa các nước. Do đó, cán bộ lãnh đạo, quản lý phải nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp, đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ công tác, có hiểu biết sâu, rộng về văn hóa, phong tục, tập quán của các nước và định chế, luật pháp và thông lệ quốc tế. Để làm việc hiệu quả trong môi trường quốc tế, người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải được trang bị đủ những kiến thức về thể chế, hệ thống chính trị quốc tế và hiểu biết sâu sắc về chính trị quốc tế, đặc biệt là về quan hệ giữa các nước lớn trên thế giới, những nước có quan hệ đối tác chiến lược với Việt Nam, các nước ASEAN, những nước láng giềng và bạn bè truyền thống.

Năng lực chuyên môn là cơ sở cho đàm phán, thương thảo, thực hiện các thỏa thuận hợp tác trong hội nhập quốc tế. Đặc biệt trong nhiều lĩnh vực mới mẻ đối với chúng ta trong hội nhập quốc tế, đòi hỏi cán bộ phải có nỗ lực vượt bậc để nắm bắt thì mới đủ khả năng đàm phán, bảo vệ lợi ích quốc gia - dân tộc, hạn chế các thua thiệt ở mức cao nhất. Trong những lĩnh vực chuyên ngành, cán bộ không thể nắm vấn đề hời hợt, mà phải rất cụ thể, chuyên sâu về từng loại hình, cấp độ, phạm vi, quy mô với cả lợi thế và bất lợi thế,... nhờ đó mà khi thương thảo, xác định lộ trình thực hiện các cam kết hội nhập cũng như tình hình thực hiện bảo đảm cho chúng ta tận dụng được lợi thế và hạn chế bất lợi thế, vừa hội nhập, vừa tranh thủ thời gian củng cố, tăng cường năng lực các lĩnh vực,

(4) Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII (lưu hành nội bộ), Sđd, tr. 61

rộng hơn là năng lực cạnh tranh quốc gia. Năng lực chuyên môn sâu là cơ sở giúp nắm bắt lợi thế và bất lợi thế của từng nước, trên cơ sở đó lựa chọn đối tác và phương pháp hợp tác có khả năng bổ sung cho hạn chế của Việt Nam trong hội nhập quốc tế. Hội nhập quốc tế cũng tạo ra các thách thức; vì vậy, trình độ, kiến thức chuyên ngành phải đủ để nhận diện, phân tích các mối đe dọa, nhờ đó xác định cách thức hợp tác hiệu quả, phòng ngừa các rủi ro và ứng phó có hiệu quả với các thách thức.

Về tác phong, kỹ năng giao tiếp

Làm việc trong môi trường quốc tế phải tuân theo *những kỷ luật, tác phong nghiêm ngặt* nhất định, đặc biệt đối với những phong cách đã trở thành giá trị phổ quát mang tính thông lệ quốc tế. Do đó, cán bộ lãnh đạo, quản lý cần có kỷ luật cao; có khả năng làm việc độc lập trong điều kiện không phải lúc nào cũng có liên hệ được với bộ phận lãnh đạo ở trong nước; có khả năng tổ chức nhóm và làm việc nhóm. Trong các cuộc đàm phán, đối tác bao giờ cũng tìm cách *áp đặt các luật chơi* có lợi cho họ, nên cán bộ làm việc trong môi trường quốc tế phải thích ứng với cường độ lao động cao, có *phong cách làm việc chuyên nghiệp, hiện đại*, phù hợp với thông lệ quốc tế. Một yêu cầu cấp bách là phải khắc phục tình trạng yếu kém về ngoại ngữ. Nhiều cán bộ làm việc chủ yếu qua phiên dịch, thường rơi vào trạng thái thụ động, tự ti trong giao tiếp, làm việc. Vì vậy, cần phải *xây dựng chiến lược quốc gia về đào tạo ngoại ngữ* cho cán bộ, thông qua những cách làm phù hợp, khắc phục cách đào tạo không hiệu quả tồn tại bấy lâu nay. Trong thời đại không gian số phát triển thì cán bộ phải làm chủ cả về tin học, cách thức sử dụng các phương tiện kỹ thuật số phục vụ cho hội nhập quốc tế.

Người cán bộ lãnh đạo, quản lý không chỉ giao tiếp giỏi, mà còn phải nắm vững *nghệ thuật đàm phán, thương lượng*, biết cách chia sẻ các giá trị chung, quảng bá những giá trị của dân tộc khi làm việc với các đối tác quốc tế. Ngày nay, trong điều kiện bùng nổ thông

tin toàn cầu, kỹ thuật số... giao tiếp không chỉ là bằng lời nói và chữ viết, cử chỉ hay ngôn ngữ cơ thể, mà còn thông qua tương tác trên nền tảng đa phương tiện, qua các ứng dụng số, mạng xã hội. Vì vậy, người cán bộ lãnh đạo, quản lý cần chủ động, nhanh chóng làm chủ kỹ năng giao tiếp này trong kỷ nguyên số.

Về khả năng nắm bắt, đánh giá, dự báo tình hình, nhất là dự báo chiến lược

Cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan Trung ương, nhất là cán bộ cấp chiến lược có một nhiệm vụ rất quan trọng và nặng nề là tham mưu cho Đảng, Nhà nước, Chính phủ và các ban, bộ, ngành về chiến lược, sách lược đối ngoại phù hợp. Vì vậy, khi làm việc trong môi trường quốc tế họ còn phải chủ động nắm bắt, đánh giá đúng thông tin, sát hợp với tình hình thực tiễn. Để khả năng dự báo đúng đắn tình hình, cục diện quốc tế, phải có tầm nhìn dài hạn, tư duy chiến lược và năng lực dự báo khoa học, nhạy bén trong nhận diện thách thức và nắm bắt thời cơ. Năng lực dự báo không hẳn là bẩm sinh, tiền nghiệm, mà nó là kết quả của quá trình được đào tạo cơ bản, nhất là các phương pháp và dữ liệu cần thiết cho dự báo. Khả năng nhanh nhạy, linh hoạt của người cán bộ dự báo khi hoàn cảnh thay đổi dựa trên chính nguyên lý “*đi bất biến, ứng vạn biến*”.

Thực trạng và giải pháp tăng cường năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan Trung ương

Cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan Trung ương hiện có 29.093 đồng chí, trong đó có 660 cán bộ cấp tổng cục; 9.741 cán bộ cấp vụ và 18.692 cán bộ cấp phòng⁽⁵⁾.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII nêu rõ: Nhìn chung, đội ngũ cán bộ có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững

(5) Ban Tuyên giáo Trung ương: *Tài liệu nghiên cứu các văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII* (Dùng cho cán bộ chủ chốt và báo cáo viên), Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2018, tr. 39

vàng, có đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện, trình độ, năng lực nói chung được nâng lên. Nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, thích ứng với xu thế hội nhập, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

Tuy nhiên, năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém; nhiều cán bộ, trong đó có cả cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế⁽⁶⁾. Thực tế cho thấy, vì hạn chế về trình độ ngoại ngữ, nên nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý còn tỏ ra thiếu tự tin khi giao tiếp, làm việc với các đối tác nước ngoài. Ngoài ra, còn tình trạng một số cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan Trung ương chưa am hiểu luật pháp quốc tế, nên khả năng đàm phán, tham mưu còn hạn chế; thiếu khả năng nắm bắt, đánh giá và dự báo cục diện, tình hình quốc tế, nhất là những dự báo tầm chiến lược.

Một thực trạng khá phổ biến hiện nay là nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan Trung ương có đầy đủ bằng cấp, chứng chỉ ngoại ngữ, tin học..., nhưng lại không đủ năng lực sử dụng thực sự, lúng túng khi làm việc trong môi trường quốc tế. Một số cán bộ đi học chỉ vì bằng cấp để chuẩn hóa chức danh. Do vậy, vẫn còn khoảng cách khá xa, độ chênh rất lớn giữa bằng cấp và trình độ, năng lực thực và điều này ảnh hưởng rất nhiều tới chất lượng công việc và khả năng hội nhập quốc tế.

Tiến trình hội nhập quốc tế của Việt Nam ngày một sâu rộng hơn, không chỉ có những thời cơ, thuận lợi mà còn phải đối mặt với nhiều thách thức, khó khăn. Để hội nhập quốc tế của Việt Nam ngày càng đi vào thực chất, hiệu quả hơn, Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII chỉ rõ: Thời gian tới cũng là giai đoạn chuyển giao thế hệ từ lớp cán bộ sinh ra, lớn lên, được rèn luyện, trưởng thành trong chiến tranh, chủ

yếu được đào tạo ở trong nước và tại các nước xã hội chủ nghĩa, sang lớp cán bộ sinh ra, lớn lên, trưởng thành trong hòa bình và được đào tạo từ nhiều nguồn, nhiều nước có thể chế chính trị khác nhau. Do đó, xuất hiện những thuận lợi, nhưng đồng thời cũng làm nảy sinh nhiều khó khăn, thách thức đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung và ở các cơ quan Trung ương nói riêng khi phải làm việc trong môi trường quốc tế. Về cơ bản, những cán bộ lãnh đạo, quản lý có lập trường chính trị vững vàng, kiên định với sự nghiệp cách mạng, song thường gặp nhiều khó khăn về trình độ ngoại ngữ, tin học, luật pháp quốc tế khi làm việc trong môi trường quốc tế hiện nay.

Những cán bộ được đào tạo bài bản ở nước ngoài, nhất là các nước phát triển trên thế giới, có được những thuận lợi rất cơ bản, như giỏi ngoại ngữ, tin học, am hiểu văn hóa, luật pháp của các nước sở tại, có tác phong, kỹ năng giao tiếp tốt, tư duy năng động, sáng tạo và được học tập, làm việc trong môi trường quốc tế, tỏ ra thích ứng tốt với môi trường làm việc quốc tế vốn mang tính đa văn hóa. Mặc dù vậy, một số cán bộ trong số đó lại chưa có phẩm chất chính trị thật sự vững vàng, chưa nắm chắc những chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, thiếu hiểu biết sâu sắc về lịch sử, văn hóa của dân tộc.

Thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chủ trương, chính sách tuyển dụng sinh viên tài năng, thủ khoa xuất sắc được đào tạo ở trong nước và nước ngoài vào làm việc tại các cơ quan đảng, cơ quan nhà nước hoặc đã cố gắng cử cán bộ lãnh đạo, quản lý (từ cấp vụ trở lên) đi đào tạo, bồi dưỡng, học tập kinh nghiệm ở các nước phát triển nhằm tạo nguồn, nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, nhưng kết quả đạt được vẫn chưa được như mong muốn. Chất lượng đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý đã được nâng lên

(6) Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Khóa XII (lưu hành nội bộ), Sđd, tr. 47

một bước, nhưng nhìn chung vẫn chưa đáp ứng yêu cầu về trang bị kiến thức mới, đổi mới tác phong, kỹ năng giao tiếp... cho học viên. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ vẫn nặng về lý thuyết, ít về thực hành, chông chéo về nội dung, cho nên cán bộ không có được những kỹ năng, năng lực cần thiết để có thể đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của hội nhập quốc tế và của môi trường làm việc quốc tế.

Để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ thời kỳ mới, giải pháp tăng cường năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan Trung ương cần tập trung vào *mấy định hướng cơ bản* sau đây:

Thứ nhất, cần sớm sơ kết việc thực hiện Nghị quyết số 22-NQ/TW, ngày 10-04-2013, của Bộ Chính trị về *hội nhập quốc tế*. Trong đó cần làm rõ: 1- Nguyên nhân của hạn chế và yếu kém xuất phát từ vấn đề chất lượng nguồn nhân lực, từ cán bộ, đặc biệt là trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị; 2- Đánh giá cụ thể mức độ chuyển biến chất lượng nguồn nhân lực sau 5 năm thực hiện Nghị quyết bảo đảm sát hợp với từng ngành, từng lĩnh vực với các tiêu chí có thể đo đạc; 3- Nhận diện rõ những biến chuyển của tình hình quốc tế và nhu cầu mới về hội nhập quốc tế hiện nay để xây dựng tiêu chí và giải pháp tăng cường năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của cán bộ phù hợp, trong đó cán bộ ở các cơ quan Trung ương phải được đặt một vị trí đặc biệt quan trọng.

Thứ hai, đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho các tổ chức đảng, cơ quan nhà nước, bí thư cấp ủy, người đứng đầu các cấp về tầm quan trọng của năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là ở các cơ quan Trung ương trong điều kiện hội nhập quốc tế. Làm tốt công tác thông tin đối ngoại về hội nhập quốc tế, bao gồm cả tuyên truyền trong nước và tuyên truyền ở nước ngoài. Tuyên truyền không chỉ dừng lại ở những

lời kêu gọi, động viên chung chung mà phải tổng kết được những *mô hình hay, cách làm hiệu quả*, những cá nhân tiêu biểu để nêu gương, tạo hiệu ứng lan tỏa sâu rộng trong xã hội. Những trường hợp tụt hậu, chậm tiến, không đáp ứng được yêu cầu hội nhập quốc tế phải bị phê bình, tạo áp lực dư luận để cán bộ không ngừng tự mình vươn lên. Các báo, đài phải dành những "giờ vàng", những vị trí trang trọng để tuyên truyền cho hội nhập quốc tế và tăng cường năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của cán bộ. Tận dụng mạng xã hội để tuyên truyền, cổ vũ, động viên các mô hình tích cực và chủ động hội nhập quốc tế, có nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu làm việc trong môi trường quốc tế.

Thứ ba, gắn trách nhiệm của bí thư cấp ủy, người đứng đầu các cơ quan Trung ương trong nâng cao năng lực làm việc trong môi trường quốc tế. Bản thân người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị phải *nêu gương* về nâng cao năng lực làm việc trong môi trường quốc tế cả về bản lĩnh chính trị, đạo đức, khả năng sử dụng ngoại ngữ, định hình phong cách, kỹ năng hội nhập. Bí thư cấp ủy, thủ trưởng phải *xây dựng chương trình, kế hoạch rất cụ thể cho toàn thể ngành, cơ quan, đơn vị* về tăng cường năng lực làm việc trong môi trường quốc tế với những mục tiêu, lộ trình cụ thể gắn với *định nguồn lực đầu tư, các hạng mục công việc phải hoàn thành, thứ tự ưu tiên*. Hằng năm có đánh giá rất cụ thể mức độ hoàn thành chương trình, kế hoạch đó gắn với đổi mới chế độ thi đua - khen thưởng. Phải gắn đánh giá năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của cán bộ với đánh giá khả năng hoàn thành nhiệm vụ của bản thân mỗi cán bộ.

Thứ tư, xây dựng Chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp (trong đó có cán bộ ở các cơ quan Trung ương) có đủ năng lực làm việc trong môi trường quốc tế, đáp ứng tốt yêu cầu hội nhập quốc tế.

Chương trình quốc gia phải bao quát toàn diện các năng lực hội nhập từ các *năng lực nhân văn, chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học đến các kỹ năng khác*. Đó là phải nâng cao chất lượng đào tạo lý luận chính trị bảo đảm cho cán bộ nắm vững chủ nghĩa Mác - Lê-nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đủ bản lĩnh, kiên định và vững vàng trước mọi thay đổi của môi trường quốc tế, trước mọi đối tác và đối tượng; quán triệt sâu sắc các quan điểm của Đảng, luật pháp của Nhà nước để thao tác, xử lý những vấn đề cụ thể mà chuyên môn - nghiệp vụ đòi hỏi khi hội nhập quốc tế; có vốn văn hóa để mỗi cán bộ đủ bản lĩnh, tự tin, danh dự, ý thức tự cường trong hội nhập, không bị các thách thức của môi trường quốc tế làm hòa tan, biến chất, nhất là với cán bộ được đào tạo ở nước ngoài; có đạo đức cách mạng để luôn đặt lợi ích quốc gia - dân tộc lên trên lợi ích cá nhân, cảnh giác với mọi cám dỗ, đấu tranh với những hành vi đe dọa đến an ninh quốc gia; có chuyên môn sâu, vững chắc để đàm phán, thương thảo, thực thi các cam kết quốc tế một cách chuyên nghiệp, bảo vệ lợi ích quốc gia, hạn chế các thua thiệt do áp lực của hội nhập quốc tế; sử dụng thành thục ngoại ngữ; có phong cách, kỹ năng mềm và kiến thức tin học phục vụ cho làm việc trong môi trường quốc tế. Trong điều kiện hiện nay, cấp bách nhất của Chương trình quốc gia là phải nâng cao trình độ ngoại ngữ cho cán bộ ở các cơ quan Trung ương một cách thực chất, có thời gian thỏa đáng đào tạo tại nước ngoài, có thời gian thực hành, áp dụng vào vị trí việc làm.

Ban Tổ chức Trung ương chủ trì phối hợp với Bộ Nội vụ xây dựng *khung năng lực về làm việc trong môi trường quốc tế* phù hợp với từng vị trí, chức danh của cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp, trong đó xác định rõ những tiêu chí về năng lực làm việc trong môi trường quốc tế (trên các phương diện: tư tưởng, lập trường chính trị; trình độ chuyên môn, tin học, ngoại ngữ; tác phong, kỹ năng giao tiếp, khả năng đánh giá, dự báo...). Đây là cơ sở để thiết kế Chương trình quốc gia

về đào tạo cán bộ đủ năng lực làm việc trong môi trường quốc tế. Đồng thời, mỗi cơ quan, đơn vị dựa vào đó để đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, bổ trí, sử dụng cán bộ.

Thứ năm, tạo cơ chế, chính sách thu hút, tuyển dụng những sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc, những trí thức, nhà khoa học, doanh nhân giỏi... ở nước ngoài về làm việc trong các cơ quan đảng, nhà nước, cùng với chiến lược đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, sàng lọc nhằm tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý có năng lực làm việc tốt trong môi trường quốc tế, đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của hội nhập quốc tế, phục vụ đắc lực cho công tác đối ngoại và phát triển đất nước.

Thứ sáu, có chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ hoạt động đối ngoại chuyên nghiệp, có năng lực xuất sắc, đáp ứng yêu cầu *làm việc trong các định chế quốc tế*, thông qua đó góp phần nâng cao vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế, chủ động, tích cực hội nhập quốc tế và là thành viên có trách nhiệm của cộng đồng quốc tế. Những cán bộ này cần được đào tạo một cách bài bản, căn cơ, có đầu tư đặc biệt, xứng đáng cả về tinh thần lẫn vật chất và tạo điều kiện cho họ rèn luyện, đóng góp, phát huy hết khả năng của mình trong môi trường làm việc quốc tế.

Thứ bảy, đẩy mạnh hợp tác quốc tế và thu hút tư nhân tham gia đào tạo nguồn nhân lực đủ năng lực làm việc trong môi trường quốc tế. Đối với những lĩnh vực mà các đối tác, các nước có thế mạnh, chúng ta phải chủ động thúc đẩy hợp tác để tranh thủ nguồn lực hỗ trợ, đặc biệt trên các phương diện luật quốc tế, chuyên môn sâu với những ngành mới, đào tạo ngoại ngữ... Hội nhập quốc tế là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội, vì vậy, phải thu hút cả khu vực doanh nghiệp tham gia đào tạo nguồn nhân lực thông qua các cơ chế đối tác công tư; tạo thành một phong trào xã hội, một xu hướng phản ánh tiến bộ xã hội khi mỗi người đều có ý thức tự giác, định hình nhu cầu tăng cường năng lực làm việc trong môi trường quốc tế. □