

# NĂNG LỰC CÔNG CHỨC TRONG CHÍNH PHỦ KIẾN TẠO PHÁT TRIỂN

VŨ CẨM LỆ<sup>(\*)</sup>

**Tóm tắt:** Nhiều nước trên thế giới đang có sự chuyển dịch mạnh mẽ từ nhà nước điều hành sang nhà nước kiến tạo phát triển nhằm xây dựng một nền quản trị quốc gia hiện đại và hiệu quả. Để hiện thực hóa điều này rất cần có một đội ngũ công chức đủ phẩm chất thực thi nhiệm vụ theo từng vị trí việc làm và chức danh, chức vụ quản lý. Một trong những chìa khóa để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu mới phải là đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng. Bài viết phân tích các đặc trưng cơ bản của chính phủ kiến tạo phát triển; phân tích những phẩm chất cần thiết của công chức và những yêu cầu đặt ra đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức; từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm đổi mới công tác bồi dưỡng công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng chính phủ kiến tạo phát triển.

**Từ khóa:** Đào tạo; bồi dưỡng; công chức; chính phủ kiến tạo phát triển.

**Abstract:** Many countries around the world are undergoing a strong transition from a managerial state to an innovative development state in order to build a modern and efficient governance system. To achieve this, it is crucial to have a competent and qualified civil service that can fulfill duties according to job positions and management roles. One of the key factors in improving the quality of the civil service to meet new requirements is the innovation of training and development. The article analyzes the fundamental characteristics of an innovative development government, examines the essential qualities of civil servants, and the requirements for training and development. It then proposes some solutions to innovate the training and development of civil servants to meet the demands of building an innovative development government.

**Keywords:** Training; development; civil servants; innovative development government.

Ngày nhận bài: 05/9/2023; Ngày sửa bài: 12/11/2023; Ngày duyệt đăng bài: 27/12/2023.

## Đặt vấn đề

Đội ngũ công chức trong bộ máy hành chính nhà nước là những người trực tiếp tham mưu cho chính quyền các cấp xây dựng, tổ chức và triển khai công tác quản lý nhà nước trên các lĩnh vực. Họ đóng vai trò quan trọng trong việc quản lý và phát triển kinh tế - xã hội, là nhân tố quyết định hiệu quả, hiệu lực hoạt động của bộ máy nhà nước. Trước những yêu cầu của thời kỳ phát triển mới đòi hỏi công chức phải nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Bài viết này phân tích một số vấn đề lý luận về chính phủ kiến tạo phát triển và yêu cầu về

năng lực chuyên môn của chính phủ đó đối với công chức.

## 1. Đặc trưng của chính phủ kiến tạo phát triển

Chính phủ kiến tạo phát triển là chính phủ làm tốt công tác quản lý nhà nước, sử dụng tốt các công cụ kiến tạo phát triển như hoàn thiện thể chế, chính sách pháp luật, bảo vệ môi trường, phục vụ tốt nhất nhu cầu của người dân và doanh nghiệp. Theo nghĩa đó chính phủ kiến tạo phát triển có một số đặc trưng cơ bản sau:

- Chính phủ kiến tạo phát triển phải là một chính phủ gương mẫu, đi đầu trong

(\*) NCS, ngành Chính sách công, Học viện Khoa học xã hội; Email: camlenb@gmail.com

thực thi chức trách nhiệm vụ; dám làm, dám chịu trách nhiệm trước nhân dân. Chính phủ kiến tạo phải thực hiện tốt chức năng hoạch định đường lối phát triển cho đất nước và huy động mọi nguồn lực xã hội một cách có hiệu quả nhằm thúc đẩy việc hiện thực hóa đường lối đó.

- Chính phủ kiến tạo phát triển phải là chính phủ phục vụ, lấy sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp làm tiêu chí, thước đo hiệu quả hoạt động của bộ máy; thực hiện việc cung cấp các dịch vụ công thiết yếu một cách có chất lượng, chi phí phù hợp nhằm phục vụ nhu cầu của người dân và hỗ trợ doanh nghiệp. Trong chính phủ kiến tạo phát triển, bộ máy hành chính công phải hoạt động hiệu quả, chuyên nghiệp, hiện đại và liêm chính; các cơ quan hành chính nhà nước phải luôn không ngừng tự cải tiến, đổi mới cho phù hợp; công tác nhân sự cần phải được quan tâm, thực hiện một cách khách quan, chặt chẽ, công khai trên cơ sở của trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao và trách nhiệm, đạo đức của cán bộ, công chức, viên chức nhà nước (gọi chung là công chức).<sup>1</sup>

- Chính phủ kiến tạo phát triển phải tận dụng và phát huy được các nguồn lực cần thiết cho sự phát triển kinh tế xã hội; phải tạo điều kiện thuận lợi để các thành phần kinh tế, tổ chức, công dân được tham gia vào quản lý nhà nước, đóng góp và cống hiến cho đất nước; phải sử dụng hiệu quả thể chế pháp quyền dân chủ.

- Chính phủ kiến tạo phát triển phải thượng tôn pháp luật, tăng cường kỷ cương,

kỷ luật, chấp hành pháp luật; phải hoàn thiện hệ pháp luật đầy đủ số lượng, có chất lượng; phải có hệ thống thể chế đồng bộ, hiệu quả và tương thích với chuẩn mực khu vực, quốc tế, với xu thế có tính dự báo của thời đại.

- Chính phủ kiến tạo phát triển phải đặt chất lượng và hiệu quả công việc được đặt lên hàng đầu, phải đề cao tính công khai, minh bạch và cạnh tranh, đặc biệt trong các vấn đề liên quan đến đầu tư, phát triển nền kinh tế, quản lý các doanh nghiệp nhà nước, tuyển dụng, thu hút nguồn nhân lực.

- Chính phủ kiến tạo phát triển phải có tính mở, hướng đến sự hình thành và thiết lập mối quan hệ điều hành theo hướng thống nhất, chặt chẽ vừa cởi mở giữa các cấp chính quyền, giữa các địa phương đối với hoạt động quản trị quốc gia; phải ứng dụng nhanh, có hiệu quả các thành tựu khoa học công nghệ trong quản lý xã hội; phải quản trị địa phương có hiệu quả; phải đẩy mạnh phân công, phân cấp, phân quyền; phải thực hiện các mô hình liên kết vùng cho phù hợp.

Như vậy, chính phủ kiến tạo phát triển phải có năng lực định hướng kiến tạo, xây dựng được những chính sách có tầm nhìn xa; phải tạo ra khuôn khổ thể chế tốt nhất để phát triển kinh tế thị trường; phải tạo điều kiện thuận lợi nhất cho các nhà đầu tư và người dân được quyền tự do kinh doanh, được phát triển ngày càng tốt hơn trong môi trường biến đổi ở trong nước và quốc tế; phải có liêm chính, minh bạch và chịu trách nhiệm giải trình trước quốc hội, trước nhân dân.

<sup>1</sup> Đào Thị Thanh Thủy, “Bàn về mô hình chính phủ kiến tạo phát triển và liêm chính ở nước ta hiện nay”, xem tại: <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dien-dan/item/2550-ban-ve-mo-hinh-chinh-phu-kien-cao-phat-trien-va-liem-chinh-o-nuoc-ta-hien-nay.html>, truy cập ngày 25 tháng 6 năm 2018.

### 2. Những phẩm chất cần thiết của công chức trong chính phủ kiến tạo phát triển

Để đáp ứng yêu cầu của chính phủ kiến tạo phát triển, ngoài những yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực thi hành công vụ đã được quy định trong các văn bản pháp luật thì công chức cần thiết phải có những phẩm chất như sau<sup>2</sup>:

- Công chức cần phải có tầm nhìn thời đại, có khả năng góp phần hiện thực hóa một Chính phủ thực thụ của người dân; phải có khả năng thúc đẩy lợi ích công thông qua sự tham gia của người dân và niềm tin của dân chúng đối với đội ngũ cán bộ, công chức.

- Công chức cần phải có tư duy phục vụ, đề cao tính phục vụ trong hoạt động công vụ với phương châm coi người dân, doanh nghiệp là khách hàng của mình; phải coi những hoạt động của mình là dịch vụ, những sản phẩm của mình phải được thị trường chấp nhận.

- Công chức cần phải biết tạo ra các dịch vụ với chất lượng cao nhất và với giá thành thấp nhất. Muốn vậy, đội ngũ công chức phải có hàm lượng tri thức cao có khả năng cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ cao, thông thạo về công nghệ thông tin và công nghệ trực tuyến.

- Công chức cần phải có khả năng tự đánh giá được hiệu quả của sự phục vụ, đồng thời luôn tự điều chỉnh để đạt hiệu quả cao nhất trong hoạt động phục vụ; chủ động điều chỉnh hoạt động của mình để nâng cao chỉ số hài lòng của người dân

(thông qua các chỉ số PAPI, Par Index được đánh giá hàng năm).

- Công chức cần phải có khả năng chủ động thiết kế, xây dựng chính sách; tích cực tham mưu sửa đổi, điều chỉnh các chính sách, quy định để tháo gỡ những điểm nghẽn và tạo điều kiện cho phát triển.

- Công chức cần phải có năng lực ứng dụng những thành tựu khoa học, công nghệ, khoa học quản lý, công nghệ thông tin để thực hiện công việc và cung cấp dịch vụ công đảm bảo chi phí thấp nhất nhưng đạt được hiệu quả cao nhất; có nền tảng khoa học quản lý, tiếp cận được những thành tựu mới của thế giới.

- Công chức cần phải nhận diện được những thay đổi của thế giới đang diễn ra, những thành tựu về khoa học quản lý và hiệu quả hoạt động của chính phủ các nước tiên tiến trên thế giới.

- Công chức cần phải có khả năng làm việc hiệu quả trong môi trường văn phòng điện tử, cơ chế chính phủ điện tử, những thay đổi của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0; ứng dụng hệ thống quản lý chất lượng (theo tiêu chuẩn ISO) trong công việc nội bộ và trong hoạt động công vụ.

- Công chức cần phải có khả năng sẵn sàng thích ứng với sự thay đổi, có khả năng hành động, tạo ra sự đổi mới mang tính đột phá đem lại kết quả cao trong công việc, có ích cho nhân dân, có giá trị cho xã hội.

- Công chức cần phải thành thạo các kỹ năng, nghiệp vụ hành chính cơ bản; am hiểu về pháp luật, có khả năng tốt trong việc áp dụng pháp luật để thực thi công vụ.

<sup>2</sup> Lê Quân (2016), *Khung năng lực lãnh đạo, quản lý khu vực hành chính công*, Nxb. Đại học Quốc gia, Hà Nội, tr.69.

- Công chức cần phải biết thấu cảm khi thi hành công vụ, biết cách giao tiếp với người dân và thúc đẩy đối thoại, đối xử chân thành và thân thiện với người dân; phải thành thạo các kỹ năng cơ bản của cán bộ, công chức, kỹ năng tự học, kỹ năng thu thập và xử lý thông tin, và nhiều kỹ năng khác.

### 3. Công tác bồi dưỡng công chức trong chính phủ kiến tạo phát triển

Từ những yêu cầu về phẩm chất cần thiết của công chức trong chính phủ kiến tạo phát triển, công tác bồi dưỡng công chức trong chính phủ kiến tạo phát triển phải có những đổi mới so với chính phủ không kiến tạo phát triển. Cụ thể công tác bồi dưỡng công chức trong chính phủ kiến tạo phát triển cần đổi mới như sau:

- Chính phủ kiến tạo phát triển phải có những chương trình bồi dưỡng phù hợp với những đặc trưng của chính phủ kiến tạo phát triển; phải bồi dưỡng công chức dựa trên nhu cầu và đáp ứng nhu cầu nâng cao năng lực hoạt động công vụ của mỗi công chức.

- Chính phủ kiến tạo phát triển phải bồi dưỡng tập trung vào các năng lực cốt lõi, cần thiết trong theo yêu cầu của chính phủ kiến tạo phát triển. Nếu như trước đây hoạt động bồi dưỡng công chức hầu như được dựa trên các chương trình sẵn có của các cơ quan có thẩm quyền hoặc những chương trình sẵn có của các cơ sở bồi dưỡng thì trong chính phủ kiến tạo phát triển, các chương trình bồi dưỡng và các hoạt động bồi dưỡng phải tập trung vào việc nâng cao các năng lực cốt lõi, cần thiết của công chức đáp ứng yêu cầu của chính phủ kiến tạo phát triển.

- Chính phủ kiến tạo phát triển phải bồi dưỡng công chức dựa trên khung năng lực vị trí việc làm của công chức. Khung năng lực vị trí việc làm của công chức là bản mô tả các năng lực cần thiết và đầy đủ để công chức thực thi thành công công việc của mình. Khung năng lực đó phản ánh toàn bộ năng lực mà một cá nhân cần có để đảm nhiệm một vị trí chức danh nào đó; trả lời các câu hỏi sau: vị trí chức danh công việc đòi hỏi người đảm nhận có những năng lực (phẩm chất, kỹ năng và kiến thức) gì? Khung năng lực là công cụ hữu hiệu đánh giá mức độ đáp ứng tiêu chuẩn năng lực theo vị trí chức danh. Khung năng lực tạo tiền đề để xây dựng tiêu chuẩn đánh giá mức độ đáp ứng chuẩn năng lực, xây dựng kế hoạch đào tạo đạt chuẩn.

- Chính phủ kiến tạo phát triển phải đổi mới về hình thức và phương thức bồi dưỡng. Trong xu thế của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và quá trình bùng nổ công nghệ thông tin thì chính phủ kiến tạo phát triển phải triệt để ứng dụng những thành tựu của khoa học công nghệ tiên tiến nhất để tạo ra những sản phẩm có chất lượng với chi phí rẻ nhất. Chính vì thế những hình thức và phương pháp bồi dưỡng đang thực hiện sẽ nhanh chóng lạc hậu mà thay vào đó là những hình thức, phương pháp bồi dưỡng mới được dựa trên nền tảng công nghệ tiên tiến hiện đại. Trong kỷ nguyên số này, hơn bao giờ hết, vai trò của người thầy có sự thay đổi mạnh mẽ. Vai trò người giáo viên có sự biến đổi từ truyền thụ kiến thức theo lối truyền thống sang vai trò mới. Họ là “người xúc tác và điều phối, người thiết kế, cố vấn, huấn luyện và tạo ra môi trường học tập”. Công nghệ thực tế ảo sẽ thay đổi

cách dạy và cách học. Phương pháp dạy học phải được cải tiến mạnh mẽ và một trong những phương pháp không thể thiếu là góp phần nâng cao chất lượng dạy học ứng dụng công nghệ thông tin, phương tiện trực quan vào quá trình dạy học.

- Chính phủ kiến tạo phát triển phải nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng. Chất lượng bồi dưỡng không thể vượt qua được chất lượng đội ngũ giảng viên, muốn có chất lượng bồi dưỡng tốt thì bắt buộc phải có đội ngũ giảng viên giỏi. Chính phủ kiến tạo phát triển đặt ra yêu cầu cao hơn đối với đội ngũ công chức; đặt ra yêu cầu cao hơn đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng công chức. Người giảng viên bên cạnh việc thường xuyên bồi dưỡng các năng lực (như năng lực chuyên môn, năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học) còn phải đặc biệt chú trọng bồi dưỡng một số năng lực đáp ứng yêu cầu mới của chính phủ kiến tạo phát triển (như năng lực giải quyết công việc thực tiễn, năng lực sử dụng thành thạo công nghệ thông tin, thành thạo ngoại ngữ trong giao tiếp và giảng dạy).

#### **4. Giải pháp đổi mới công tác bồi dưỡng công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng chính phủ kiến tạo phát triển**

*Thứ nhất*, chính phủ kiến tạo phát triển cần phải xác định nhu cầu bồi dưỡng công chức dựa trên khung năng lực vị trí việc làm.

Xác định nhu cầu bồi dưỡng là một bộ phận cấu thành quan trọng của một quy trình bồi dưỡng. Thông qua xác định nhu cầu bồi dưỡng, các cơ sở bồi dưỡng và công chức biết được mục tiêu, nội dung, yêu cầu và lộ trình bồi dưỡng phù hợp. Đây là nội

dung quan trọng nhằm đảm bảo yếu tố đầu vào phù hợp cho các chương trình bồi dưỡng. Nếu xác định nhu cầu bồi dưỡng không chính xác, thì dù có sử dụng các phương pháp tiên tiến với chi phí cao cũng không thể mang lại kết quả như mong muốn. Vì vậy, các cơ sở bồi dưỡng công chức cần tổ chức và tiến hành rất kỹ lưỡng việc xác định nhu cầu bồi dưỡng và coi đó là chìa khóa cho sự thành công của công tác bồi dưỡng công chức.

Để xác định được nhu cầu bồi dưỡng của công chức thì khung năng lực vị trí việc làm đóng vai trò tích cực và hiệu quả nhất. Việc xác định nhu cầu bồi dưỡng được hiểu một cách đơn giản là tìm ra khoảng cách hay những thiếu hụt giữa năng lực hiện có và năng lực theo yêu cầu công việc (khung năng lực vị trí việc làm). Khoảng cách này được biểu đạt trong các trường hợp khác nhau là sự khác biệt giữa mong muốn của cơ quan nhà nước và khả năng đáp ứng ở thực tế của đội ngũ công chức, giữa hiệu quả công việc mong muốn và hiệu quả thực tế hay giữa năng lực mong muốn và năng lực hiện có của công chức. Theo đó, “xác định nhu cầu đào tạo” có thể hiểu là “phân tích khoảng cách năng lực để tìm ra nhu cầu đào tạo”. Khung năng lực chuẩn của từng vị trí việc làm của công chức sau khi được tổ chức xây dựng, cùng với việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc của công chức để giúp nhận ra được những năng lực nào họ đang còn thiếu và còn yếu (chưa đáp ứng được mức độ chuẩn cho từng chức danh). Đây chính là căn cứ quan trọng cho tổ chức và các cơ sở đào tạo bồi dưỡng trong việc thiết kế, xây dựng chương trình đào tạo.

Từ những cơ sở trên, việc xác định nhu cầu bồi dưỡng của công chức nhằm đáp ứng yêu cầu của chính phủ kiến tạo phát triển có thể được tiến hành theo quy trình gồm 4 bước như sau:

+ Các cơ quan, tổ chức nhà nước xây dựng và ban hành khung năng lực vị trí việc làm cho từng vị trí việc làm của công chức. Khung năng lực vị trí việc làm được xây dựng dựa trên những năng lực cốt lõi và cần có để đáp ứng yêu cầu của chính phủ kiến tạo phát triển.

+ Dựa trên khung năng lực vị trí việc làm, các cơ sở đào tạo bồi dưỡng phối hợp với các cơ quan trực tiếp quản lý công chức tiến hành xác định những khoảng trống, khoảng thiếu hụt về năng lực của từng công chức. Việc làm này có thể thông qua điều tra, khảo sát và quá trình đánh giá cán bộ, công chức định kỳ, hàng năm.

+ Công chức tự xác định nhu cầu bồi dưỡng thông qua việc đối chiếu với khung năng lực vị trí việc làm đang đảm nhận.

+ Dựa trên nhu cầu bồi dưỡng đã được xác định, các cơ sở đào tạo bồi dưỡng công chức tiến hành thiết kế, xây dựng các nội dung chương trình bồi dưỡng phù hợp và đáp ứng được các nhu cầu bồi dưỡng của công chức.

*Thứ hai*, chính phủ kiến tạo phát triển cần bổ sung, cập nhật và thiết kế các chương trình bồi dưỡng theo hướng tập trung bồi dưỡng các năng lực cốt lõi cho công chức theo yêu cầu của nền quản trị quốc gia hiện đại hiệu quả.

Bồi dưỡng công chức theo hướng phát triển những năng lực của người học đã và

đang trở thành một xu thế tất yếu nhằm góp phần xây dựng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu của chính phủ kiến tạo phát triển. Xu hướng chung này sẽ là sự chuyển dịch hoạt động bồi dưỡng “tập trung vào kiến thức” sang “tập trung vào bồi dưỡng năng lực”.

Để có một chương trình bồi dưỡng tương xứng với vị trí và tầm quan trọng của nó, cũng như góp phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng công chức đáp ứng các yêu cầu của chính phủ kiến tạo phát triển, thì việc bổ sung, cập nhật và thiết kế các chương trình bồi dưỡng cần tập trung vào bồi dưỡng các năng lực cốt lõi, cần thiết cho công chức theo yêu cầu của chính phủ kiến tạo phát triển. Để thực hiện được yêu cầu này thì các chương trình bồi dưỡng phải được xây dựng dựa trên nền tảng của khung năng lực vị trí việc làm của từng công chức, cùng với đó là dựa trên nhu cầu bồi dưỡng đáp ứng khung năng lực vị trí việc làm. Việc xây dựng chương trình bồi dưỡng cần đảm bảo 6 định hướng sau:

- Chương trình bồi dưỡng phải tiếp cận được việc hình thành, bồi dưỡng, phát triển các năng lực cốt lõi của công chức còn khuyết thiếu so với chuẩn của khung năng lực vị trí việc làm (năng lực cốt lõi, năng lực quản lý, năng lực chuyên môn...), đặc biệt là các kỹ năng hành chính, khả năng tư duy và tầm nhìn giúp cho công chức nếu hoàn thành các khóa bồi dưỡng thì có thể đảm bảo chất lượng thực thi công vụ của mình.

- Chương trình bồi dưỡng phải hướng đến các năng lực cần thiết để đáp ứng yêu cầu của chính phủ kiến tạo phát triển

(năng lực phục vụ, năng lực kiến tạo phát triển, năng lực hoạch định và thực thi chính sách).

- Chương trình bồi dưỡng phải được thiết kế linh hoạt, có độ mở để đáp ứng được phần lớn nhu cầu bồi dưỡng theo khung năng lực vị trí việc làm. Muốn vậy chương trình bồi dưỡng không phải là một bản thiết kế thực sự chặt chẽ và đóng kín, thay vào đó phải bao gồm các module cơ bản. Các module này có thể được xây dựng tương đối độc lập với nhau và có thể giao thoa xuất hiện ở nhiều chương trình bồi dưỡng khác nhau. Việc thiết kế chương trình bồi dưỡng theo các module sẽ góp phần tăng hiệu quả và giảm chi phí bồi dưỡng thông qua việc người học có thể sẽ không phải học một module nào đó trong chương trình bồi dưỡng đang học vì họ đã được học ở một chương trình bồi dưỡng khác. Cách làm này cũng tương tự như việc chuyển từ phương thức đào tạo theo niên chế sang phương thức đào tạo theo tín chỉ mà các trường đại học đang áp dụng.

- Chương trình bồi dưỡng phải cập nhật và bổ sung kịp thời những nội dung kiến thức, kỹ năng mới cần thiết cho hiện tại và tương lai (như bồi dưỡng các nội dung về cách mạng công nghiệp lần thứ 4; bồi dưỡng kỹ năng xây dựng thể chế trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; kỹ năng làm việc trong chính phủ kiến tạo phát triển; các kiến thức về khoa học quản lý hiện đại, về kinh tế tri thức,...)

- Các chương trình bồi dưỡng công chức phải theo ngạch bậc (chương trình cán sự, chương trình chuyên viên, chương trình chuyên viên chính, chương trình chuyên

viên cao cấp); không phải là trọng tâm trong công tác bồi dưỡng công chức, mà thay vào đó phải là các chương trình bồi dưỡng chức vụ lãnh đạo, quản lý (chủ yếu là trước bổ nhiệm), bồi dưỡng theo vị trí việc làm, bồi dưỡng theo nhu cầu của công chức. Vì vậy, các cơ sở đào tạo bồi dưỡng cần tập trung xây dựng các chương trình bồi dưỡng theo vị trí việc làm đảm bảo chất lượng và thể hiện rõ thương hiệu của từng cơ sở đào tạo bồi dưỡng.

- Các chương trình bồi dưỡng phải theo tiêu chuẩn ngạch, bồi dưỡng chức danh lãnh đạo quản lý; phải có một số chuyên đề mở, chuyên đề tự chọn (chiếm khoảng 20% thời lượng của chương trình). Các chuyên đề này do cơ sở đào tạo bồi dưỡng thống nhất cùng đơn vị tổ chức và học viên trước khi triển khai khóa bồi dưỡng.

*Thứ ba*, chính phủ kiến tạo phát triển cần đẩy mạnh bồi dưỡng những kỹ năng hành chính, tư duy phục vụ, định hướng chiến lược và những thành tựu về khoa học quản lý

Để bồi dưỡng đội ngũ công chức nhanh chóng tiếp cận và đáp ứng các yêu cầu cơ bản của chính phủ kiến tạo phát triển thì chính phủ kiến tạo phát triển cần đẩy mạnh bồi dưỡng những kỹ năng hành chính, tư duy phục vụ, định hướng chiến lược và những thành tựu về khoa học quản lý. Cụ thể như sau: - Bồi dưỡng kỹ năng ứng xử, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng phân công phối hợp, kỹ năng phục vụ trong cung cấp các dịch vụ công. - Bồi dưỡng về những thành tựu của khoa học quản lý của các nước trên thế giới và ngay cả những thành công của khu vực tư trong nước. - Bồi

dưỡng các năng lực cơ bản cho công chức để thay đổi tư duy, hình thành tầm nhìn đủ cho việc kiến tạo phát triển.

*Thứ tư*, chính phủ kiến tạo phát triển cần xây dựng đội ngũ giảng viên có đủ năng lực và phẩm chất để bồi dưỡng cho công chức.

Giảng viên giữ một vai trò hết sức quan trọng trong quá trình của hoạt động bồi dưỡng, dù cho chúng ta có nội dung chương trình tốt, cách thức tổ chức tốt, các điều kiện đáp ứng về cơ sở vật chất tốt, nhưng nếu chúng ta không có giảng viên tốt thì chất lượng và hiệu quả bồi dưỡng sẽ không thể đạt được như mong muốn. Để phát triển giảng viên cho việc nâng cao chất lượng bồi dưỡng, các cơ sở bồi dưỡng công chức cần thực hiện đồng bộ 3 hoạt động sau: + Xây dựng các tiêu chuẩn về chất lượng giảng viên một cách cụ thể, rõ ràng; xây dựng đội ngũ giảng viên bồi dưỡng với cơ cấu hợp lý, có trình độ lý luận và kiến thức thực tiễn. + Xây dựng lực lượng giảng viên kiêm chức là lãnh đạo, quản lý có năng lực công tác, có nhiều năm tham gia giảng dạy, báo cáo chuyên đề thực tế nhằm tăng cường tính thực tiễn sinh động. + Tổ chức hoặc tạo điều kiện cho giảng viên đi học tập, nghiên cứu thực tế định kỳ và xem đây là hoạt động chuyên môn mang tính thường xuyên

*Thứ năm*, các cơ sở bồi dưỡng của chính phủ kiến tạo phát triển cần thiết kế thời gian học phù hợp linh hoạt, làm thế nào để người học thuận lợi nhất và được tập trung học với chất lượng cao nhất.

Hoạt động bồi dưỡng có thể dành cho công chức vừa học vừa làm. Người học vừa phải tham gia đầy đủ và có chất lượng khóa bồi dưỡng đồng thời vẫn phải hoàn thành

tốt công việc ở cơ quan đơn vị, đặc biệt đối với những công chức quản lý thì tính đồng thời này luôn diễn ra với hầu hết các khóa bồi dưỡng. Vì vậy, việc thiết kế thời gian học tập của các khóa bồi dưỡng để thuận lợi cho người học và đảm bảo được chất lượng bồi dưỡng sẽ là giải pháp cần thiết. Việc thiết kế thời gian cho các khóa bồi dưỡng có thể theo 3 hình thức sau: - Học trong giờ hành chính (dành cho các khóa bồi dưỡng ngắn hạn trong khoảng từ 2-5 ngày); - Học ngoài giờ hành chính (có thể dành cho tất cả các khóa bồi dưỡng); - Học vào buổi tối hoặc học không liên tục trong đợt bồi dưỡng.

Việc thiết kế thời gian cho lớp học này được dựa trên đặc điểm công việc và nhu cầu của người học cũng như ý kiến của các đơn vị cử công chức tham gia khóa bồi dưỡng. Các cơ sở đào tạo bồi dưỡng đồng thời đưa ra nhiều hình thức lựa chọn thời gian học cho mỗi nội dung hoặc khóa bồi dưỡng để người học chủ động lựa chọn cho phù hợp với nhu cầu của mình.

*Thứ sáu*, chính phủ kiến tạo phát triển cần đẩy mạnh kiểm soát, đánh giá chất lượng bồi dưỡng theo chuẩn đầu ra đáp ứng yêu cầu của chính phủ kiến tạo phát triển.

Để nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng công chức, đồng thời xem xét kết quả của công tác bồi dưỡng có đạt được mục tiêu đề ra hay không thì việc đánh giá và kiểm soát chất lượng bồi dưỡng là rất quan trọng.

Những yêu cầu của chính phủ kiến tạo phát triển đối với công chức về năng lực, phẩm chất sẽ được cụ thể hóa bằng những tiêu chuẩn, tiêu chí cụ thể trong khung năng lực của từng vị trí việc làm. Từ đó mỗi chương trình bồi dưỡng đều cần thiết phải xác định rõ những mục tiêu cụ thể



hoặc chuẩn đầu ra sau khi người học hoàn thành khóa học. Việc xác định chuẩn đầu ra này kết hợp với việc kiểm soát và đánh giá chất lượng tốt không những sẽ nâng cao chất lượng bồi dưỡng mà còn có thể giúp cho những học viên không nhất thiết phải đến lớp học nhưng vẫn được công nhận đạt những tiêu chuẩn về phẩm chất cần thiết sau khóa bồi dưỡng, điều này sẽ làm giảm chi phí bồi dưỡng và phù hợp sự thay đổi phương thức bồi dưỡng trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4.

Như vậy, để có được chiếc “chìa khoá vàng” giúp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cần có chính sách về ĐTBĐ đối với đội ngũ công chức hợp lý, việc tổ chức thực hiện chính sách hiệu quả sẽ đáp ứng mục tiêu xây dựng đội ngũ công chức có đủ tiêu chuẩn về đạo đức và năng lực đáp ứng yêu cầu xây dựng chính phủ kiến tạo phát triển.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương (2018), *Nghị quyết số 26 - NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”, Hà Nội.
2. Bộ Chính trị (2013), *Quy định số 64-QĐ/TW ngày 01/2/2013 về chế độ bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp*, Hà Nội.
3. Chính phủ (2021), *Nghị định số 89/2021 ngày 18/10/2021 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về*
- đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, Hà Nội.
4. Đinh Tuấn Minh, Phạm Thế Anh (chủ biên, 2016), *Từ nhà nước điều hành sang nhà nước kiến tạo phát triển*, Nxb. Tri thức, Hà Nội.
5. Lê Quân (2016), *Khung năng lực lãnh đạo, quản lý khu vực hành chính công*, Nxb. Đại học Quốc gia, Hà Nội.
6. Trần Đình Thắng (2015), “*Thế chế hoá chủ trương của Đảng về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhà nước - Một số kết quả và kinh nghiệm*”, Tạp chí Lịch sử Đảng, số 9/2015.
7. Nguyễn Thị Thanh Thủy (2017), *Các mô hình bồi dưỡng công chức trên thế giới và khả năng vận dụng vào Việt Nam*, Đề tài cấp cơ sở, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.
8. Đào Thị Thanh Thủy, “*Bàn về mô hình chính phủ kiến tạo phát triển và liên chính ở nước ta hiện nay*”, xem tại: <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dien-dan/item/2550-ban-ve-mo-hinh-chinh-phu-kien-tao-phat-trien-va-liem-chinh-o-nuoc-ta-hien-nay.html>, truy cập ngày 25 tháng 6 năm 2018.
9. Trịnh Quốc Toàn, Vũ Công Giao (chủ biên, 2017), *Nhà nước kiến tạo phát triển: Lý luận, thực tiễn trên thế giới và ở Việt Nam*, Nxb. Lý luận Chính trị, Hà Nội.
10. Học viện Hành chính Quốc gia (2018), *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế “Xây dựng Chính phủ kiến tạo, liên chính trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế”*, Hà Nội.